Le Manuel du Travailleur

Droit du travail au Sénégal : Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels

PREFACE

L'édition d'un recueil des textes régissant le Droit du Travail au Sénégal répond à une préoccupation maintes fois exprimée, depuis longtemps déjà, non seulement par l'Administration du Travail, en l'occurrence par les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail, les organisations syndicales, tant ouvrières que patronales, et certainement par les magistrats, les avocats et autres auxiliaires de la justice, les chercheurs et les étudiants.

Les travailleurs eux-mêmes ont souvent regretté l'existence d'un volume de synthèse des textes en vigueur en matière de travail.

L'expérience que nous avons du monde du travail montre qu'en ce domaine, les partenaires sociaux ne sont pas aussi documentés qu'il l'aurait fallu pour prévenir les nombreux malentendus et réduire notablement les différends individuels et collectifs dont une grande part résulte de la connaissance insuffisante des droits et obligations de chacune des parties.

C'est avec un réel intérêt que nous saluons la publication de ce recueil qui a pour objectif de réunir l'ensemble complexe des textes qui régissent les relations de travail qui d'une part, s'étalent dans le temps et qui d'autre part, sont contenues dans des lois, des règlements et des conventions collectives. En effet, les textes applicables en matière de droit du travail devaient jusqu'ici être recherchés tantôt dans les journaux officiels de la République française, tantôt dans ceux de l'Afrique occidentale française(AOF), tantôt dans ceux du Sénégal, tantôt dans les conventions collectives.

C'est pourquoi, les personnes intéressées par le droit du travail qui se heurtaient à de nombreuses difficultés pour retrouver les informations pertinentes trouveront en cet ouvrage la réponse adéquate à leurs préoccupations.

Ma préface a donc pour but de remercier chaleureusement la Fondation Friedrich Ebert qui a bien voulu faire éditer ce recueil dans lequel il s'est agi de réunir et de présenter dans un ordre logique, l'abondante documentation qui régit le droit du travail selon ses différentes sources :

- d'abord, la source internationale avec la liste des Conventions internationales du Travail qui ont été ratifiées par le Sénégal depuis son accession à la souveraineté internationale ;
- ensuite, la source étatique des textes législatifs et réglementaires, c'est à dire le Code du travail ainsi que les textes pris en application du Code du travail du Sénégal et du Code du travail d'Outre-mer et qui sont toujours en vigueur en vertu des dispositions transitoires prévues par le Code du Travail du Sénégal et
- enfin, la source conventionnelle avec la Convention collective nationale interprofessionnelle qui régit, sur la base de la négociation collective, les relations de travail de la quasi-totalité des branches d'activités au Sénégal.

Mes remerciements vont également à l'endroit des experts qui ont effectué ce remarquable travail et qui, à l'occasion, nous secondent de brillante façon dans notre ambition, réellement partagée avec la Fondation Friedrich Ebert, de faire largement connaître le droit du travail.

En effet, outre l'intérêt qu'il offre de faciliter la recherche dans un domaine qui touche les rapports de tous les partenaires sociaux, ce recueil ne manquera pas de permettre un meilleur dialogue social et partant, de contribuer au maintien de la paix sociale si nécessaire au développement d'une nation.

Yoro DEH
Ministre du Travail, de la Fonction Publique,
de l'Emploi et des Organisations Professionnelles

Avant propos

Dans le cadre de la dialectique entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières. Dans cette perspective, il est essentiel de mettre à la disposition des organisations professionnelles les moyens d'une action pertinente en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales, leur juste participation au bénéfice et à la gestion des richesses qu'ils ont contribué à créer. C'est la condition de la pleine réalisation du potentiel humain d'une économie émergente.

Or, l'examen de la situation actuelle et les enquêtes menées sur le terrain font ressortir un déficit documentaire, tel qu'il est quasiment impossible aujourd'hui aux syndicats d'avoir une maîtrise des textes qui régissent les relations professionnelles dont ils ont la charge et la prétention de garantir l'application au profit de leurs membres.

Cette situation ne fait qu'aggraver la faiblesse du potentiel d'expertise nécessaire à la défense des intérêts matériels et moraux des membres et constitue, à n'en pas douter, une des causes essentielles de la léthargie de la négociation collective constatée depuis plusieurs années au Sénégal.

Il en résulte une demande pressente de nombreuses organisations de se voir assister pour freiner le phénomène de désyndicalisation qu'elles tentent de surmonter par l'organisation de séminaires de formation pour lesquels, ils sont obligés de recourir à l'expertise externe qui est souvent coûteuse, alors qu'ils disposent de peu de moyens financiers au regard de leurs besoins permanents.

Les différentes enquêtes sur le terrain ont fait ressortir cette situation à laquelle il urge de remédier efficacement. Cela sera possible lorsque les organisations seront en mesure d'avoir à leur portée les textes juridiques qui constituent le droit positif des relations professionnelles. A partir de ce moment, un grand nombre de cycles de formation pourront être réalisés par les organisations syndicales elles-mêmes, dès lors qu'elles pourront avoir à leur disposition et ce dans un recueil unifié, l'ensemble des textes pertinents.

Nul n'est censé ignorer la loi…

Une pratique quotidienne des problèmes du travail démontre qu'en ce domaine – ainsi qu'en de nombreux autres – le citoyen n'est pas aussi averti que le voudrait le législateur. Comment d'ailleurs lui en faire grief, alors que l'ensemble complexe des règles qui régissent les rapports entre employeurs et travailleurs est contenu dans des lois, des règlements et des conventions collectives s'étalant à la fois dans le temps et dans l'espace.

Les personnes intéressées par la législation du travail – et qui, aujourd'hui, ne l'est pas ? – risquent de se perdre dans ce véritable labyrinthe si elles ne disposent pas d'un fil conducteur.

De ce point de vue, la situation actuelle est caractérisée par une grande dispersion des textes applicables. Il résulte de cette situation, un besoin pressent de mener une mission de recherche en vue de collecter la totalité des textes applicables aux relations professionnelles tant au plan national qu'au plan sectoriel en faisant une compilation également des conventions collectives. Sur ce plan, en dépit de la négociation en 1982 d'une Convention Collective Nationale Interprofessionnelle, dont le champ d'application matériel couvre la quasi totalité des branches d'activité, la non finalisation des annexes qui y sont prévues, notamment en matière de classification professionnelle, oblige les partenaires sociaux à se référer aux anciennes conventions collectives de branches spécifiques.

Le but de cet ouvrage est précisément de leur servir de recueil contenant l'ensemble des textes régissant les relations professionnelles au Sénégal, qu'ils soient d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle.

Il n'a donc aucune prétention à l'étude critique et exhaustive des problèmes sociaux. Il se veut, plus modestement, une base documentaire accessible à tous les partenaires du monde du travail.

Couty Fall
Cabinet ECI

Mirko Hempel
Représentant Résident
de la Fondation Friedrich Ebert à Dakar

Table des matières

Livre 1
Liste des conventions internationales du travail ratifiées par le Sénégal

36 conventions ratifiées (32 en vigueur) 19

Livre 2
Code du travail du Sénégal

TITRE I - Dispositions générales

TITRE II - Des syndicats professionnels

CHAPITRE I - De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution 27

CHAPITRE II - De la capacité civile des syndicats professionnels 30

CHAPITRE III - Des marques syndicales 31

CHAPITRE IV - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite 31

CHAPITRE V - Des unions de syndicats 32

CHAPITRE VI - Des associations professionnelles 32

CHAPITRE VII - De la liberte syndicale 33

TITRE III - Du contrat de travail

CHAPITRE I - Dispositions générales 34

CHAPITRE II - De l'engagement à l'essai 35

CHAPITRE III - Du contrat de travail à durée déterminée 36

CHAPITRE IV - Du contrat de travail à durée indéterminée 38

CHAPITRE V - De la suspension des contrats de travail 45

CHAPITRE VI - Dispositions transitoires 47

TITRE IV - De l'apprentissage et de la formation professionnelle

CHAPITRE I - De l'apprentissage 48

CHAPITRE II - De la formation professionnelle 49

TITRE V - Du tâcheronnat

TITRE VI - De la convention et des accords collectifs de travail

CHAPITRE I - De la nature et de la validité de la convention collective 52

CHAPITRE II - Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension 54

CHAPITRE III - Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement 58

CHAPITRE IV - Des conventions collectives dans les services, entreprises et etablissements publics 59

CHAPITRE V - De l'exécution de la convention et des accords 60

CHAPITRE VI - Dispositions transitoires 61

TITRE VII - Du règlement intérieur

TITRE VIII - Du cautionnement

TITRE IX - Du salaire et de ses accessoires

CHAPITRE I - De la détermination du salaire 64

CHAPITRE II - Du paiement du salaire 66

CHAPITRE III - Des retenues sur salaires 71

CHAPITRE IV - Des économats 72

TITRE X - Des conditions du travail

CHAPITRE I - De la durée du travail 74

CHAPITRE II - Du travail de nuit 75

CHAPITRE III - Du travail des femmes et des enfants 76

CHAPITRE IV - Du repos hebdomadaire 77

CHAPITRE V - Des congés payés, des transports 78

CHAPITRE VI - Du plein emploi 83

TITRE XI - Hygiène et sécurité

TITRE XII - Des organismes et moyens d'exécution

CHAPITRE I - Des organismes administratifs 91

CHAPITRE II - Des organismes consultatifs 96

CHAPITRE III - Des délégues du personnel 99

CHAPITRE IV - Des moyens de contrôle 103

CHAPITRE V - Du placement 105

TITRE XIII - Des différends du travail

CHAPITRE I - Du différend individuel 108

CHAPITRE II - Du différend collectif

TITRE XIV - Pénalités

CHAPITRE I - Radiation 125

CHAPITRE II - Des délits 125

CHAPITRE III - Des contraventions de simple police 128

CHAPITRE IV - Dispositions communes aux délits 129

et aux contraventions 129

TITRE XV - Dispositions transitoires

Livre 3

Textes d'application du Code du travail

TITRE I - Du contrat de travail

Chapitre 1 - Contrat de travail individuel 137

- *Décret n°63 – 00118 /MFPT/DTSS du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat et de l'engagement à l'essai*
- *Décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier*
- *Décret n°70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions et la durée de préavis pour les*

professions et branches d'activités non encore régies par des conventions collectives

- *Décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement*
- *Décret n° 90-126 du 1er février 1990 rectifiant l'article 2 du décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement*
- *Décret n° 94-814 du 30 juillet 1994 fixant les conditions particulières d'emploi des Dockers des Ports du Sénégal*

Chapitre 2 - Apprentissage 166

- *Arrête n° 8127 ITLS SM déterminant les conditions de forme et de fond, les effets, les cas et conséquences de la résiliation, et les mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage*
- *ANNEXE A L'ARRETE N° 8127en date du 29 décembre 1953*

Chapitre 3 - Convention et accords collectifs de travail 180

- *ARRETE N° 2755/ITLS/SM fixant, à défaut de Convention Collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées.*
- *Décret n° 61-347 du 6 septembre1961 fixant à défaut de convention collectives les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées.*
- *Décret n° 67-1358 du 9 décembre 1967 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions.*
- *Arrête n° 0974 du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison*
- *ARRETE MINISTERIEL N° 3006 MFPTE-DTSS en date du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n° 974 MFPTE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.*
- *ARRETE MINISTERIEL N° 10117 M.F.P.T.E.-D.T.S.S.-C.A.B.4 du 12 septembre 1975 abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T.E – D.T.S.S.du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de*
- *Arrêté ministériel n° 73 MFPT – DTSS en date du 4 janvier 1968*

Chapitre 4 - Règlement intérieur 213

- *Arrêté ministériel n° 74- MFPT –DTSS du 4 janvier 1968*

Chapitre 5 - Cautionnement 216

- *Arrêté interministériel n° 9612 M.F.P.T : CAB. B.E.L du 18 juillet 1968 fixant les modalités de dépôt du cautionnement ainsi que la liste des caisses publiques et banques habilitées à le recevoir*

TITRE II - Du salaire

Chapitre 1 - Détermination du salaire 220

- *Arrêté n° 5040/ITLS/SM du 17 juillet 1956 déterminant les cas dans lesquels le logement doit être fourni aux travailleurs, les conditions auxquelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille et sa valeur maxima de remboursement.*
- *Arrêté local n° 5645 ITLS/SM du 31 août 1953 déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs.*
- *Arrêté n° 8128 ITLS/SM modifiant l'arrêté n° 5645 ITdu 31 août 1953, déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurées aux travailleurs.*

Chapitre 2.- Paiement du salaire

- *ARRETE ministériel n° 973 MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.*
- *ANNEXE A L'ARRETE 000973 DU…23 janvier 1968*

Chapitre 3 - Cotisation syndicale 236

- *DECRET N° 86-1576 du 22 décembre 1986 fixant le plafond et les modalités du prélèvement et de reversement de la retenue opérée au titre de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs.*
- *ARRETE INTERMINISTERIEL n°6508 DU 30 JUIN 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs*

Chapitre 4 - Indemnités de départ a la retraite 242

- *Arrête ministériel n° 7283 M.F.P.T.E. en date du 15 juillet 1974 relatif à l'extension d'une décision de commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collec*

TITRE III - Conditions du travail

Chapitre 1 - Durée du travail et repos hebdomadaire 244

- *Décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail*
- *Arrêté local n° 6946 I.T : du 10 novembre 1953 rectifiant les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée du travail par branches professionnelles*
- *Décret n° 70-184 du 20 février 1970 Fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires*
- *Décret 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les*

services publics et établissements publics.

- *Décret 73-085 du 30 janvier 1973 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les entreprises autres que les établissements et services publics.*
- *Arrêté ministériel n° 10176 M.F.P.T.E : D.T.E.S.S.du 6 septembre 1974 fixant les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations dans les exploitations agricoles.*

Chapitre 2 - Travail de nuit 302

- *Décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit*

Chapitre 3 - Travail des femmes et des enfants 304

- *Arreté Local n° 3724 I.T. DU 22 JUIN 1954 relatif au travail des enfants*
- *Arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes*
- *Arreté local n° 3723 IT du 17 septembre 1954 portant dérogation à l'âge d'admission a l'emploi*

Chapitre 4 - Congés payés 322

- *Arrête 10844 IGTLS – AOF Du 17 décembre 1956 déterminant le régime des conges annuels payés*
- *Arrêté interministériel n° 1671 MFPTE-DTESS du 15 février 1979 portant extension de la durée du conge et de l'allocation du congé payé à toutes les catégories d'entreprises.*

Chapitre 5 - Fêtes légales 330

- *LOI 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales modifiée par la loi n° 83-54 du 18 février 1983 et la loi n° 89-41 du 26 décembre 1989*
- *Décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974 fixant le régime de la fête nationale et du premier mai et celui des autres fêtes légales*

TITRE IV - Hygiène et sécurité

Chapitre 1 - Textes d'un intérêt général 337

- *Arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S.A.O.F du 19 juillet 1954, fixant en application des dispositions de l'article 134 du Code du Travail Outre-Mer les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française aux travailleurs des établissements de toute nature*
- *Annexe à l'arrêté n° 5253 I.G.T.L.S./A.O.F -du 19 juillet 1954 relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs*
- *Arrêté général n° 8845 I.G.T.L.S : A.O.F. du 15 novembre 1955, fixant la liste des établissements où sont effectués des travaux insalubres ou salissants et les conditions dans lesquelles des bains-douches seront mis à la dispositions du personnel dans ces établissements (J.O.A.O.F. du 26 novembre 1955, p. 1925).*
- *Décret n° 94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisationet de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail.*

Chapitre 2 - Tableau de référence des textes concernant certaines activités spécialisées

Chapitre 3 - Service de médecine du travail 399

- *DECRET n° 89 1329 du 7.11.89 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail.*
- *DECRET n° 89 1329 du 7 novembre 1989 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail.*
- *ARRETE LOCAL N° 2423 ITLS/SM du 26 avril 1955*
- *Arrêté général n° 398 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 19 janvier 1955 déterminant les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansements les infirmeries, salles de pansements et boîtes de secours dans les entreprises*
- *DECRET 90-888 du 09 aout 1990 modifiant et remplacant les dispositions des articles 2 et 14 du décret n° 89-1329 du 07.11.1989 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail.*

TITRE V - Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre 1 - Organismes administratifs 430

- *DECRET N° 95-324 du 17 mars 1995 relatif aux attributions du ministre du travail et de l'emploi*

Chapitre 2 - Organismes consultatifs 432

- *DECRET N° 61-452 MFPT – DTSS du 29 novembre 1961 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, de sa commission permanente et de ses deux sous-commissions.*
- *Arrête ministériel n° 17398 MFPT-DTLS-TMO du 9 décembre 1961 fixant la répartition des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.*
- *Décret n° 69-137 du 12 février 1969 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs*
- *ARRETE INTERMINISTERIEL N° 5326 MFPET – DTSS -en date du 2 juin 1981 fixant la répartition des sièges entre les organisations professionnelles au sein du comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs*

Chapitre 3 - Délègues du personnel 449

- *DECRET N° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.*
- *Décret n° 83-680 du 29 juin 1983 abrogeant et remplaçant l'article 10 du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délègues du personnel dans les entreprises et définissant leur mission*

Chapitre 4 - Moyens de contrôle 463

- *Arrête ministériel n° 15660 M.F.P.T.-D.T.S.S.-M.T.O. du 17 septembre 1962 fixant les modalités d'application de la déclaration d'établissement prévue par l'article 191 du code du travail*
- *Arrête ministériel n° 8949 MFPTE-DTSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre*
- *ARRETE 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F créant un registre dit « registre d'employeur ».*
- *Arrête 6555 I.G.T.L.S. / A.O.F : portant dérogations à la tenue du registre d'employeur prévue par l'arrêté général n° 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F., en date du 3 septembre 1953.*
- *Arrête ministériel n° 7301 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O. du 17 mai 1963 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs*
- *STATUT MILITAIRE*
- *Arrête ministériel n° 7940 M.F.P.T.-D.T.L.S.-T.M.O. du 7 mai 1962 fixant le modèle de la carte de travail instituée par l'article 194 du code du travail*

Chapitre 5 - Placement 489

- *DECRET N° 62-0146 P.C.-M.F.P.T.- D.T.S.S. DU 11 AVRIL 1962 ORGANISANT LE SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE.*
- *DECRET N° 67-1359 du 9 décembre 1967 abrogeant et remplaçant les articles 25 à 30 . . . . du décret n° 62-146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre*
- *ARRETE ministériel n° 18624 MFPT – DTSS du 20 décembre 1965 réglant l'intervention de la circonscription maritime à Dakar dans la procédure d'immatriculation des marins dans la série unique de la main-d'œuvre*
- *ARRETE MINISTERIEL N° 75 MFPT-DTSS en date du 04 janvier 1968, fixant en application de l'article 199 nouveau du Code du Travail, la liste des Départements, professions et établissements exemptés de l'obligation administrative pour tout engagement de travailleur*
- *ARRETE ministériel n° 7109 MFPT/DTSSdu 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre*
- *ANNEXE - Code des lieux de naissance*
- *ANNEXE - Code des nationalités*
- *Information statistique sur l'activité du service de la main-d'œuvre*
- *ARRETE MINISTERIEL N° 7600 MFPT-DTSS-TMO du 22 mai 1963 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre, et portant institution de l'immatriculation, sous une série unique, de la main-d'œuvre salariée*

TITRE VI - Des différends de travail

Chapitre 1 - Différend individuel 554

- *Arrêté interministériel n° 17835 M.J.-A.C.S.en date du 22 décembre 1966 :*
- *Arrête interministériel n° 872 M.J.-A.C.S. du 18 janvier 1969 complétant l'arrête interministériel n° 17835 MJACS du 22 décembre 1966 pris en application de l'article 209 du code du travail*

Chapitre 2 - Différend collectif 556

- D*écret n° 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition 556*
- *Décret n° 72-710 du 16 juin 1972 complétant le décret n° 72017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition 5*

TITRE VII - Agents non fonctionnaires du secteur public

. 576

- *LOI n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial*
- *LOI N° 75-104 du 20 décembre 1975 abrogeant et remplaçant les articles premier, 3 et 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial*
- *L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du jeudi 4 déembre 1975 ;*
- *LOI n° 77-43 du 10 avril 1977 abrogeant et remplaçant l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial.*
- *Décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat*
- *Décret n° 80-700 du 12 juillet 1980 modifiant le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat*
- *Décret n° 87-204 du 18 février 1987 abrogeant et remplaçant l'article 35 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'état*
- *DECRET N° 76 – 122 DU 3 FEVRIER 1976 portant réglement général d'application de la loi n° 72 – 80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des etablissements publics a caractere industriel ou commercial.*

Livre 4
Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL . . .675

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE . .723

Décision de commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'avenant du 27 mars 1958 aux Conventions Collectives Nationales antérieures au 27 MARS 1958 et par les Conventions Collectives Nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958

Livre 1

Liste des conventions internationales du travail ratifiées par le Sénégal

Membre depuis 1960
36 conventions ratifiées (32 en vigueur)

Le Sénégal est membre de l'Organisation internationale du travail depuis 1960 et a ratifié 36 conventions dont 32 sont actuellement en vigueur.
Nous donnons la liste des conventions ratifiées ainsi que la date de leur ratification par le Sénégal.

N°	Intitulé	Date
C. 4	Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	4.11.1960
C. 6	Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	4.11.1960
C. 10	Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921	22.10.1962
C. 11	Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	4.11.1960
C. 12	Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	22.10.1962
C. 13	Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	4.11.1960
C. 14	Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	4.11.1960
C. 19	Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	22.10.1962
C. 26	Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	4.11.1960
C. 29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	4.11.1960

C. 52	Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936	22.10.1962
C. 81	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	22.10.1962
C. 87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4.11.1960
C. 89	Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	22.10.1962
C. 95	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	4.11.1960
C. 96	Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 *A accepté les dispositions de la partie III*	22.10.1962
C. 98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	28.07.1961
C. 99	Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	22.10.1962
C. 100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	22.10.1962
C. 101	Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952	22.10.1962
C. 102	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 *A accepté les parties VI à VIII. La partie VI a cessé de s'appliquer par suite de la ratification de la convention n° 121.*	22.10.1962
C. 105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	28.07.1961
C. 111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13.11.1967

C. 116	Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	13.11.1967
C. 117	Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	13.11.1967
C. 120	Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	25.04.1966
C. 121	Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]	25.04.1966
C. 122	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	25.04.1966
C. 125	Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966	15.07.1968
C. 135	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	24.08.1976
C. 138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 15 ans	15.12.1999
C. 182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 *Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 89)*	1.06.2000
C. 41	Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934 Dénoncée le 22.10.1962 Dénonciation (du fait de la ratification de la convention n° 138)	4.11.1960
C. 5	Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919 Dénoncée le 15.12.1999	4.11.1960

C. 33	Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	
	Dénoncée le 15.12.1999	4.11.1960
	Dénonciation de la convention et ratification de la convention n° 121	
C. 18	Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	
	Dénoncée le 10.05.1971	4.11.1960

Livre 2

Code du travail du Sénégal

TITRE I
Dispositions générales

Article L.l - Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en oeuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Article L.2 - La présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs. Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur sont consentis dans leur contrat de travail lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code, sous réserve des dispositions de l'article L.67.

Article L.3 - Toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article L.2, est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs et constitue une entreprise.

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise.

Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

Article L.4 - Le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression *travail forcé ou obligatoire* désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme *travail forcé ou obligatoire* ne comprend pas:

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

Article L.5 - Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Cette expression a pour objet de permettre aux travailleurs de participer à la définition des actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Un décret fixera les conditions d'application de cet article et, éventuellement, le nombre de travailleurs de l'entreprise à partir duquel le présent article doit être mis en oeuvre par l'employeur.

Des mesures appropriées pourront également être prises par décret pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation au sein de l'entreprise. Ces mesures pourront aussi être prises par accord au sein de l'entreprise.

TITRE II
Des syndicats professionnels

CHAPITRE I
De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution

Article L.6 - Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

Article L.7 - Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession.

Article L.8 - Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction. Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénom, nom, filiation, date et lieu de naissance, de même que son origine professionnelle.

Ce dépôt a lieu en triple exemplaire contre simple accusé de réception à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale.

Dans le délai de trente jours suivant ce dépôt, l'ampliation des statuts déposés et la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont adressées par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale au ministre chargé du travail, au ministre de l'intérieur et au procureur de la république. Un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale précisant les circonstances et conditions de formation du syndicat et notamment la date, le lieu du congrès constitutif et les origines professionnelles des membres, accompagne les documents.

Le procureur de la république vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation, au regard des prescriptions des articles L.7 et L.9, de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Dans le délai de trente jours suivant la date de transmission du dossier par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale au procureur de la république, ce dernier notifie directement ses conclusions au ministre de l'intérieur, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.

Au vu des rapports établis par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et le procureur de la république, et après avis du ministre chargé du travail donné dans les 15 jours de la transmission du rapport, le ministre de l'intérieur délivre ou non le récépissé conformément aux dispositions de l'article 812 du code des obligations civiles et commerciales.

A partir de la notification du rapport du procureur de la république, les membres qu'il aura déclarés incapables d'occuper les fonctions de direction ou d'administration du syndicat, du fait qu'ils ne remplissent pas les conditions fixées aux articles L.7 à L.9, sont considérés comme exclus d'office de la direction ou de l'administration du syndicat, même si le ministre de l'intérieur délivre le récépissé, sous réserve du recours des intéressés devant le tribunal régional. Les membres déclarés incapables d'occuper les fonctions de direction et d'administration ne pourront se prévaloir de la qualité de dirigeants de l'organisation ni auprès des services publics et des tribunaux de travail, ni auprès des tiers. Le syndicat est tenu de pourvoir à leur remplacement.

Après délivrance, par le ministre de l'intérieur, du récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, le procureur de la république pourra, en cas de violation des articles L.7 à L.9, L.24 et L.25, demander la dissolution du syndicat au tribunal régional.

Les organismes chargés de l'administration et de la direction du syndicat doivent être renouvelés au moins une fois tous les trois ans en assemblée générale ou congrès. Les membres de ces organismes sont rééligibles.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portées, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités et vérifiées dans les mêmes conditions. Dans le premier semestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants statutairement compétents de tout syndicat sont tenus de communiquer au ministre chargé du travail et au procureur de la république du ressort, un rapport annuel faisant apparaître notamment les statistiques de ses effectifs, le montant des cotisations encaissées et la situation financière, en particulier le bilan du syndicat pour l'année précédente.

Article L.9 - Les membres sénégalais de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction du syndicat doivent avoir leur domicile légal au Sénégal, jouir de leurs droits civils et n'avoir fait l'objet d'aucune des condamnations entraînant la suppression du droit de vote aux termes des lois électorales en vigueur. Tout ressortissant étranger, adhérent à un syndicat, peut, s'il remplit les conditions précitées et s'il est domicilié au Sénégal depuis cinq ans au moins, accéder aux fonctions d'administration et de direction de ce syndicat, à condition que son pays d'origine accorde le même droit aux ressortissants sénégalais.

Article L.10 - Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Article L.11 - Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article L.12 - Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Article L.13 - Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article L.14 - En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée judiciairement, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale, ou en cas de carence de celle-ci, par décision judiciaire. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE II

De la capacité civile des syndicats professionnels

Article L.15 - Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles. Ils peuvent, devant toutes juridictions répressives, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article L.16 - Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Article L. 17 - Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que: institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables. Ils peuvent prendre l'initiative de la création de sociétés coopératives de production ou de consommation. Ils peuvent également subventionner ces sociétés.

Article L. 18 - Ils peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le titre VI.

Article L. 19 - S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent:

l) acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;

2) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Article L.20 - Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

CHAPITRE III

Des marques syndicales

Article L.21 - Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par décret, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits. Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

CHAPITRE IV

Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite

Article L.22 - Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres, des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par la législation applicable aux sociétés de secours mutuels.

Article L.23 - Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE V

Des unions de syndicats

Article L.24 - Les syndicats professionnels, régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Article L.25 - Les dispositions des articles L.6, L.8, L.10 et L. 11 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article L.8, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les instances de direction et les assemblées générales.

Article L.26 - Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II, III et IV du présent titre.

Article L.27 - Des locaux pourront être, par arrêté, mis, sur leur demande, à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité. Ces locaux, ainsi que ceux loués par elles ou leur appartenant, sont inviolables tant qu'ils demeurent à la disposition desdites unions.

CHAPITRE VI

Des associations professionnelles

Article L.28 - Les associations professionnelles, reconnues dans les conditions définies par décret, sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles L.15, L.17, L.18, L.21 et L.22.

Elles peuvent:

1) acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment les matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;
2) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

CHAPITRE VII

De la liberte syndicale

Article L.29 - Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts.

TITRE III
Du contrat de travail

CHAPITRE I
Dispositions générales

Article L. 30 - Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée. Le contrat d'équipe est interdit.

Article L.31 - Les contrats de travail sont passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au présent code.
Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail dans les cas dérogatoires susvisés sont fixées par décret.

Article L.32 - Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Sénégal est soumis aux dispositions du présent code. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article L.33 - Tout contrat de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale du travailleur, constaté par écrit et visé par la direction générale du travail et de la sécurité sociale. Celle-ci appose le visa après notamment:

1) avoir vérifié les conditions de travail consenties;
2) avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail;
3) avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement;
4) avoir donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat.

Article L.34 - La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. L'éventuel refus de visa doit être motivé.

En cas d'absence de contrat écrit ou si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a droit de faire constater par le tribunal compétent la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts. Si la direction générale du travail et de la sécurité sociale n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la demande de visa, ce visa est réputé avoir été accordé. Si l'une des parties ne respecte pas les obligations éventuellement prescrites à l'occasion du visa, l'autre partie peut demander au tribunal compétent de déclarer la nullité du contrat comme dans le cas d'omission de visa, et réclamer, s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

Article L.35 - Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus. Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat, sauf le cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur; elle ne peut dépasser un an et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 50 kilomètres autour du lieu de travail.

CHAPITRE II

De l'engagement à l'essai

Article L.36 - Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable, d'apprécier notamment, le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social.

Article L.37 - Le contrat d'engagement à l'essai est, à peine de nullité, constaté par écrit. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Article L.38 - Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.
Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de six mois.

Article L.39 - La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article L.40 - Sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser, sans préavis, par la volonté de l'une des parties.

CHAPITRE III

Du contrat de travail à durée déterminée

Article L.41 - Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée.

Article L.42 - Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée. La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas:

1) au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée;

2) au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale;
3) au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports;
4) au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise;
5) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article L.70, à l'exception du 1) et du 6).

Les conditions d'emploi des travailleurs sus-mentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L.43 - Les deux premiers alinéas de l'article L.42 ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés par des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire. La liste de ces secteurs d'activité est fixée par arrêté.

Article L.44 - Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la limite maximale précitée mais, dans ce cas, il ne peut être renouvelé.

Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution.

Article L.45 - Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L.46 - Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes

supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Article L.47 - Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat, à titre de complément de salaire, qui est égale à 7 % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat.
Cette indemnité n'est pas due:

1) dans les cas visés aux alinéas numérotés 1, 2, 3 et 5 de l'article L. 42 et à l'article L.43;
2) en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal;
3) en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du travailleur ou à sa faute lourde.

Article L.48 - Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure. La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages-intérêts. Les dispositions des articles L.57 à L.59 sont applicables aux contrats à durée déterminée.

CHAPITRE IV

Du contrat de travail à durée indéterminée

SECTION I.- *De la rupture du contrat*

Article L. 49 - Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du

licenciement, des dispositions spécifiques concernant les délégués du personnel et le licenciement pour motif économique.

Article L.50 - La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

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

En l'absence de convention collective, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article L.51 - Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif, mais pour un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.
Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Article L.52 - Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.
En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle pourrait demander au tribunal compétent.

Article L.53 - Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite *indemnité de préavis* , dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la

preuve de cette obligation, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Article L.54 - La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article L.55 - Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis, calculée conformément à l'alinéa 1 de l'article L. 53, est doublée.

Article L.56 - Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment:

a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat;
b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation du montant des dommages-intérêts.
Le salaire est calculé sur la base du salaire mensuel moyen perçu pendant les douze derniers mois, ou du salaire perçu depuis l'entrée dans l'entreprise si l'embauche du travailleur remonte à moins d'un an.
Pour le calcul du temps de service de référence, il est tenu compte des fractions d'année.

Article L.57 - Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants:

a) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
b) quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail;
c) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article L.58 - A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule *libre de tout engagement* ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Article L.59 - A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

SECTION II.- *Du licenciement pour motif économique*

Article L.60 - Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant la procédure décrite à la présente section.

Article L.61 - Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

Le compte rendu de cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Article L.62 - Si, après l'échéance du délai de quinze jours, certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion établi par l'employeur.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel, procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion susvisée sont communiqués à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre.

En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

Article L.63 - Si un plan de redressement est envisagé lors d'une procédure collective de liquidation, le syndic ou l'administrateur pourra procéder à un licenciement pour motif économique en respectant, à l'exception du premier alinéa de l'article précédent, les paragraphes numérotés 1 à 5 de cet article.

Article L.64 - Les procédures des articles L.62 et 63 sont écartés, en cas de protocole amiable de départ, librement et loyalement négocié entre l'employeur et le ou les travailleurs. L'employeur informe l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du protocole intervenu.

SECTION III.- *Du 42chômage technique*

Article L.65 - En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la

convention collective ou l'accord d'entreprise, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit, au préalable, être informé des mesures envisagées.

Un accord d'entreprise peut préciser la durée du chômage technique et, le cas échéant, la rémunération due au travailleur pendant cette période.

SECTION IV.- *De la modification du contrat de travail*

Article L.66 - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par les sections 1 et 2, comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue.

Lorsque le travailleur est muté d'une entreprise à une filiale ou inversement, il conserve le bénéfice de l'ancienneté et les avantages déjà acquis au service du premier employeur.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies au présent chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure. Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Article L.67 - Le contrat de travail peut être modifié soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur. Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

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

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

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu de respecter les règles de procédure du licenciement.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

SECTION V.- *De la disponibilité*

Article L.68 - Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Pendant cette période le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une façon générale, des dispositions du présent code.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

SECTION VI.- *De la retraite*

Article L.69 - Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite.
L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu au alinéa 2 de cet article, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement

CHAPITRE V

De la suspension des contrats de travail

Article L.70 - Le contrat est suspendu:

1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;
2) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint;
3) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur;
4) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
5) pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L.143;
6) pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail;
7) pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives, ou d'accords individuels;
8) pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale;
9) pendant la détention préventive du travailleur;
10) pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement, des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article L. 160;
l1) pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé;
12) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 1, 2, 9 et 11 ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les droits du travailleur mobilisé sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

Article L.71 - Dans chacun des trois premiers cas visés à l'article précédent, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite du préavis, une indemnité assurant à celui-

ci le montant de sa rémunération, déduction faite éventuellement des rémunérations ou indemnités qu'il pourrait percevoir en raison même du motif de son absence.
Si le contrat est à durée déterminée, ou si le travailleur est soumis à un statut ne fixant pas la durée du préavis, il est fait référence au préavis fixé par convention collective ou par arrêté, pour la branche professionnelle considérée

CHAPITRE VI

Dispositions transitoires

Article L.72 - Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent code, d'un décret ou d'un arrêté pris pour son application, sera modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication du présent code ou du décret ou de l'arrêté en cause.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

TITRE IV
De l'apprentissage et de la formation professionnelle

CHAPITRE I
De l'apprentissage

Article L.73 - Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et un des exemplaires doit être déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage.

A défaut du respect de ces deux règles de forme, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Les autres conditions de forme et de fond, les effets et la durée maximale du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution, les allègements de charges pour les employeurs, ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles sera imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs, sont fixés par décret.

Article L.74 - L'employeur délivre, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé peut passer un examen devant l'organisme désigné par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et de celui chargé de la formation professionnelle.

Il est délivré à l'apprenti, qui a subi l'examen avec succès, un certificat d'aptitude professionnelle.

CHAPITRE II

De la formation professionnelle

Article L.75 - Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Le contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit.
Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués.

Article L.76 - Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnels, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre ans.

Cette convention sera constatée par écrit et sera, immédiatement, déposée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Le travailleur qui n'aura pas respecté cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l'employeur pour sa formation et son perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

TITRE V
Du tâcheronnat

Article L.77 - Le tâcheron est un maître ouvrier inscrit au registre des corps et métiers qui recrute à titre occasionnel des ouvriers, et qui leur fournit l'outillage et les matières premières en vue de la réalisation d'un ouvrage déterminé.

La réalisation de cet ouvrage se fait soit directement pour le maître de l'ouvrage, soit pour le compte de l'entrepreneur.

L'exploitation des ouvriers par le tâcheron, ou marchandage, est interdite.

Il est interdit au tâcheron de sous-traiter, en tout ou partie, ses contrats de tâcheronnat.

Le contrat de tâcheronnat est soumis au visa de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution du contrat.

Si l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ne fait pas connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la demande de visa, le visa est réputé avoir été accordé. Le visa ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la violation des dispositions du présent code, dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Le refus du visa doit être motivé.

La demande de visa incombe à l'entrepreneur avant tout commencement d'exécution du contrat.

Outre toutes les obligations résultant du présent code, auxquelles le tâcheron se trouve soumis en sa qualité d'employeur d'une main-d'œuvre salariée, le tâcheron est tenu aux formalités prévues par le présent titre.

Article L.78 - Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires et de l'allocation de congés payés dus aux travailleurs occupés par celui-ci. Il assume de même, dans ce cas, les obligations de l'employeur en matière de sécurité sociale.

Le travailleur lésé et les institutions obligatoires de sécurité sociale auront, dans les deux cas ci-dessus, une action directe contre l'entrepreneur. L'entrepreneur dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron.

Article L.79 - Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher, dans les mêmes conditions, la liste des dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Est obligatoire l'envoi à l'inspection du travail et de la sécurité sociale, par le tâcheron sous-entrepreneur, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, d'une déclaration précisant ses nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses chantiers, accompagnée des affiches prévues ci-dessus.

L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Il doit payer le tâcheron sur le lieu même où les travaux sont exécutés et les services fournis, en présence des travailleurs au service du tâcheron et aux jours fixés pour la paie de ces derniers.

Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent titre.

TITRE VI
De la convention et des accords collectifs de travail

CHAPITRE I
De la nature et de la validité de la convention collective

Article L.80 - La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

La convention collective détermine son champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut également être conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas, elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.

Article L.81 - Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu:

- soit des stipulations statutaires de cette organisation,
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation,

- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Article L.82 - La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Article L.83 - La convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité. Un décret détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives, ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier paragraphe de l'article précédent. Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par les décrets susvisés.

Article L.84 - Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention collective s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels de travail, pour tous les travailleurs de l'établissement.

CHAPITRE II

Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Article L.85 - A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité, déterminées sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit, en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité, pour chacune de ces branches; elles contiendront les conditions particulières du travail à ces catégories ou ces branches d'activité et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le ministre chargé du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation après avis de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment:

- les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel;
- l'indépendance;
- les cotisations;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du ministre est susceptible de recours devant le conseil d'état.
Le dossier fourni par le ministre chargé du travail devra comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis.

Le ministre chargé du travail est en droit de demander au syndicat la production de tous les renseignements de nature à lui permettre d'apprécier son caractère représentatif. A cette fin, les dirigeants statutairement compétents autorisent l'inspecteur du travail à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat. Lorsque lesdites justifications ne sont pas fournies par un syndicat, le ministre chargé du travail est en droit de lui dénier le caractère représentatif.

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'inspection du travail et de la sécurité sociale doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Article L.86 - Les conventions collectives visées par le présent chapitre comprennent obligatoirement des dispositions concernant:

1) le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs;
2) les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée;
3) les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés;
4) la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis;
5) les délégués du personnel;
6) les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;

7) les modalités d'application du principe *à travail égal, salaire égal* pour les femmes et les jeunes;
8) les congés payés;
9) les indemnités de déplacement;
10) la classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, qu'il s'agisse d'un déplacement pour se rendre de sa résidence habituelle au lieu d'emploi et inversement ou qu'il s'agisse d'un déplacement occasionnel du lieu d'emploi.

Elles peuvent également contenir, sans que cette rémunération soit limitative:

1) les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement;
2) les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport;
3) les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail;
4) les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible, intégralement ou partiellement;
5) les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants;
6) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur;
7) quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;
8) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention;
9) quand il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au titre VIII;
10) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération;
11) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux;
12) les conditions particulières du travail: travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés;

13) les procédures conventionnelles d'arbitrage, suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Un décret déterminera les conditions dans lesquelles pourront être rendues obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

Article L.87 - Dans le cas où une convention collective concernant une ou plusieurs branches d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article L.88 - A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention. Sauf disposition contraire, elle n'a pas d'effet rétroactif.

Toutefois, le ministre chargé du travail doit exclure de l'extension les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article L.89 - L'arrêté ministériel prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son renouvellement.

Cet arrêté pourra être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective, ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention, ou les dispositions considérées, ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

Article L.90 - Un arrêté du ministre chargé du travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, dans les conditions définies au présent chapitre, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée.

Cet arrêté peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables. Il peut abroger des conventions collectives conclues antérieurement au présent code et dont les dispositions, non contraires à la loi, sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles conventions dans le cadre de la présente loi.

A défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, des décrets règlementent les conditions de travail des professions relevant des établissements ou des services publics.

Article L.91 - Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées, qui devront faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.
Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités de cette consultation.
L'arrêté portant extension de salaires est dispensé de cette consultation.

CHAPITRE III

Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Article L.92 - Des accords concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés, et y étant effectivement employés.

Ces accords ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions de la convention

collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des arrêtés prévus à l'article L.90, et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les clauses salariales de ces accords collectifs peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branches d'activité ou interprofessionnelle applicables dans l'entreprise ou l'établissement à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés.

Ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut de conventions collectives ou des arrêtés prévus à l'article L.89, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus selon les modalités précitées.
Les dispositions des articles L.82, L.83, L.84 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

CHAPITRE IV

Des conventions collectives dans les services, entreprises et etablissements publics

Article L.93 - Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

La liste des personnes morales de droit public employant du personnel soumis à statut dans ces entreprises sera établie par décret.

Article L.94 - Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article L.88, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux personnes morales de droit public visées par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

CHAPITRE V

De l'exécution de la convention et des accords

Article L.95 - Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective, ou un accord prévu à l'article L.92, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article L.96 - Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article L. 92, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord, qui en violeraient les engagements contractés.

Article L.97 - Les personnes liées par une convention collective ou l'accord prévu à l'article L.92 peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article L.98 - Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par la convention collective ou l'accord prévu à l'article L.92, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.
Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord est intenté soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE VI

Dispositions transitoires

Article L.99 - Les conventions collectives conclues antérieurement à la présente loi resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions collectives sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues, au titre des conventions collectives, par la présente loi. Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement à la présente loi, ces arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de celle-ci.

TITRE VII
Du règlement intérieur

Article L.100 - Le règlement intérieur est établi par le chef d'établissement sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à 1a bonne marche de l'établissement.µ

Toutes les autres. clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L.115.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'établissement doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui exige le retrait des dispositions étrangères à celles énumérées ci-dessus et la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

TITRE VIII
Du cautionnement

Article L.101 - Tout chef d'établissement qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Article L.102 - Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à l'établissement, à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Le ministre chargé du travail fixe par arrêté les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Article L.103 - Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article L.104 - L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

TITRE IX
Du salaire et de ses accessoires

CHAPITRE I
De la détermination du salaire

Article L.105 - A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les conventions collectives ou les accords des parties.

Article L.106 - Dans le cas où le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle et introduit au lieu d'emploi par l'employeur pour l'exécution d'un contrat de travail, celui-ci est tenu de lui procurer un logement suffisant pour lui et sa famille.
Un décret fixera les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre.

Article L.107 - Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui fournir dans les conditions prévues par un arrêté du ministre chargé du travail.

Article L.108 - Lorsqu'un travailleur, en service au Sénégal, est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité dite *indemnité de déplacement*.
Les modalités d'attribution et les taux de cette indemnité sont fixés, à défaut de disposition dans la convention collective ou dans l'accord d'établissement, par arrêté du ministre chargé du travail.

Article L.109 - Des décrets fixent:

- les salaires minima interprofessionnels garantis;
- les cas dans lesquels doivent être concédés des avantages en nature.

A défaut de conventions collectives des arrêtés du ministre chargé du travail fixent:

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants;
- les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés;
- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Article L.110 - La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces 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.

Les normes objectives et précises de ce mode de rémunération doivent être précisées par écrit au travailleur.

Sur procès-verbal de constatation de l'infraction aux dispositions de l'alinéa précédent, dressé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort et appuyé d'une expertise, le tribunal correctionnel peut commettre un nouvel expert. Il apprécie en tout état de cause, souverainement, si les faits relevés constituent l'infraction visée. Le tribunal du travail apprécie de la même manière lorsqu'il est saisi d'un différend individuel du travail ayant trait à la rémunération à la tâche ou aux pièces.

Article L.111 - Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article L.112 - Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, de l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au paragraphe précédent, sauf exceptions expressément prévues par la loi.

Article L.113 - Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances fixe la liste des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais.

CHAPITRE II

Du paiement du salaire

SECTION I.- *Du mode de paiement du salaire*

Article L.114 - Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire, en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article L.115 - A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder 15 jours pour le travailleur payé à l'heure ou à la journée et 1 mois pour le travailleur payé au mois.

Toutefois, le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée, est payé chaque jour avant la fin du travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard 4 jours ou 2 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement 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 la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire et les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature dus au travailleur au moment de la rupture doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Article L.116 - Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, faire l'objet d'une pièce justificative dite *bulletin de paie*, dressée et certifiée par l'employeur, et remise au travailleur au moment du paiement.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit *registre des paiements*. A l'occasion de chaque paie, ce registre, comme le bulletin de paie lui-même, est émargé par chaque travailleur intéressé. Cet émargement est constitué par l'apposition de la signature du travailleur, ou s'il est illettré, par les signatures de deux témoins sachant signer dont l'un choisi par le travailleur, à l'exclusion de toute autre inscription ou empreinte digitale.

Le ministre chargé du travail fixe, par arrêté, les rubriques des mentions que le bulletin de paie et le registre des paiements doivent obligatoirement comporter, ainsi que les

régimes spéciaux applicables aux manœuvres journaliers, d'une part, et, d'autre part, aux gens de maison au service de personnes physiques.

L'employeur est tenu de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, toutes sommes par lui dues au travailleur, selon les rubriques qui correspondent aux dites mentions obligatoires, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

Le bulletin de paie et le registre des paiements doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément à l'article L. 153.

Le registre des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables, et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, même en cas d'absence du chef d'établissement.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention *pour solde de tout compte* ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 345 du code de procédure civile.

Le salaire et les accessoires du salaire et, plus généralement, les sommes dues par l'employeur au travailleur ne doivent en aucun cas être payés entre les mains d'intermédiaires, mais en mains propres au profit du travailleur créancier, ou, passé le délai de l'article L.115, troisième alinéa, par mandat-poste au nom du travailleur intéressé, s'il le demande par écrit.

Article L. 117 - En cas de contestation sur le paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double, émargé dans les mêmes conditions, du bulletin de paie afférent au paiement

contesté ou une certification d'un établissement bancaire ou postal attestant le paiement au travailleur.

A défaut de son imputation à tout autre élément de la rémunération individualisé par le bulletin de paie dans les formes prévues à l'article L.116, le paiement effectué sera, sauf preuve contraire, présumé représenter le salaire de base du travailleur.

SECTION II.- *Des privilèges et garanties de la créance de salaire*

Article L.118 - Au sens des dispositions des sections II et III du présent chapitre, le salaire s'entend, du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature ainsi que des sommes dues pour la résiliation du contrat de travail, et des dommages-intérêts.

Article L.119 - A due concurrence de la fraction insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 118 du présent code, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège préférable à tous autres privilèges, généraux ou spéciaux.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

Article L.120 - En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le trésor postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse.

Article L.121 - Au plus tard dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge-commissaire, le syndic ou le liquidateur doit payer les créances des travailleurs.

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, comme indiqué à l'article L.119.

Article L.122 - Au cas où lesdites créances sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance puisse y faire opposition.

Article L.123 - Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation judiciaire ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, s'il s'agit d'un travailleur déplacé, jusqu'à la date de départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

Article L.124 - Le travailleur détenteur de l'objet par lui oeuvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.
Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de six mois, pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

Article L.125 - Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt que le travailleur croit devoir présenter à la juridiction de droit commun.

SECTION III.- *De la prescription de l'action en paiement de salaire*

Article L.126 - L'action des travailleurs en paiement de salaires, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par cinq ans. La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non périmée, ou dans le cas prévu à l'article L. 240.

Article L.127 - Néanmoins, le travailleur auquel cette prescription est opposée, peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux veuves et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent pas que le salaire réclamé soit dû.

Article L.128 - Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies

ou remboursées, l'action en paiement de salaires et en fourniture ou remboursement de prestations en nature se prescrit par dix ans.

Il en est de même en cas d'interruption de la prescription.

CHAPITRE III

Des retenues sur salaires

Article L.129 - Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Article L.130 - Les prélèvements obligatoires, les remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions réglementaires prévues aux articles L.106 et 107 et les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

L'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ou par les statuts desdites institutions. A la demande écrite du travailleur, et sans qu'il y ait lieu de recourir pour celle-ci aux formalités applicables aux autres cessions des traitements et salaires, l'employeur doit également retenir sur les salaires le montant de la cotisation du travailleur à son syndicat dans les conditions qui seront définies par l'autorité compétente.

L'autorité compétente fixera les plafonds des retenues à opérer au titre de la cotisation du travailleur aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale et au titre de la cotisation syndicale. Elle fixera aussi les modalités pratiques de reversement de ces cotisations par l'employeur aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale et au syndicat désigné par la demande écrite du travailleur.

Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur à son travailleur ne peut excéder six fois la quotité cessible du salaire.

Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires ou appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite conformément aux dispositions des articles 571-1 à 571-6 du code de procédure civile.

Les acomptes sur salaire déjà acquis ne sont pas considérés comme avances.

Dans tous les autres cas, la compensation entre les salaires ou appointements et les dettes du travailleur envers l'employeur ne peut être opérée dans les conditions prévues par l'article 215 du code des obligations civiles et commerciales, que par décision de justice, sauf en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur ou à la suite de sa faute lourde.

Article L.131 - Les portions de salaire et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents sont fixés par l'article 381 du code de procédure civile.

La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder ces taux.

L'assiette servant au calcul des portions de salaire et de pensions de retraite susvisées est constituée par le salaire brut global tel que défini par l'article L.118, compte tenu des déductions prévues à l'article 381 du code de procédure civile.

Article L.132 - Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.
Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

CHAPITRE IV

Des économats

Article L.133 - Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition:

a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir;
b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice;

c) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

Article L.134 - L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article L.133 est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un mois.

Le ministre chargé du travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et sur proposition du directeur général du travail et de la sécurité sociale.

TITRE X
Des conditions du travail

CHAPITRE I
De la durée du travail

Article L.135 - Dans tous les établissements visés à l'article L.3, la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine.

Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2352 heures par an. Dans cette limite, un arrêté du ministre chargé du travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Des arrêtés du ministre chargé du travail déterminent les modalités d'application des alinéas précédents pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les arrêtés fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle.

Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Article L.136 - Dans les établissements visés à l'article L. 3, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif du travail et à pratiquer des horaires individualisés, sous réserve de l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent et du délégué du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires.

Article L.137 - Dans les établissements visés à l'article L. 3, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.
Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.
Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

Article L.138 - Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire.

A défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que la durée maxima des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Des dérogations pourront toutefois être décidées par arrêté du ministre chargé du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel, ainsi que les modalités de son utilisation.

Article L.139 - La durée du travail dans les établissements et services publics est réglementée par décret.

CHAPITRE II

Du travail de nuit

Article L.140 - Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Les modalités d'application du travail de nuit sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Article L.141 - Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

CHAPITRE III

Du travail des femmes et des enfants

Article L.142 - Des décrets fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Article L.143 - A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

A cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze semaines correspond, pour l'employeur, l'obligation de ne pas employer l'intéressée.

Pendant cette période, la femme enceinte a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte.

Article L.144 - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.
La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Article L.145 - Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze ans, sauf dérogation édictée par arrêté du ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article L.146 - L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis au travailleur.

CHAPITRE IV

Du repos hebdomadaire

Article L.147 - Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

Un décret fixera les modalités du repos hebdomadaire dans les établissements et services publics.

CHAPITRE V

Des congés payés, des transports

SECTION I.- *Des congés payés*

Article L.148 - Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours ouvrables par mois de service.

Cette durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état civil.

Les périodes de suspension de contrat de travail, énumérées à l'article L.70 de la présente loi, ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif, à l'exception de celles visées aux alinéas 9, 10 et 11 du même article.

Article L.149 - Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Dans une limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

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

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

Dans une autre limite annuelle de 30 jours, outre le temps de déplacement, non déductible de la durée du congé payé, un régime spécial complémentaire d'autorisation d'absence sans solde et sans restriction de nombre peut être établi, par décret, en faveur des travailleurs appelés, par l'autorité administrative compétente, à participer à des stages de formation de cadres sportifs ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales.

Article L.150 - Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à 12 mois.

Dans tous les cas, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans, et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Article L.151 - En cas de rupture de contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, ou en cas d'expiration du contrat, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en vertu des dispositions ci-dessus doit être accordée en lieu et place de congé.
Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En dehors de ces cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieu et place du congé.

Toutefois, si le travailleur n'a pas bénéficié, du fait de l'employeur, de la totalité de ses congés au cours de la période antérieure aux trois années précédant la rupture du contrat de travail, il peut saisir le tribunal compétent et réclamer des dommages-intérêts.

Article L.152 - Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Article L.153 - Pour le congé de six jours ouvrables par an, l'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé, une allocation égale au salaire d'activité calculé sur la base de l'horaire de l'établissement au moment du départ en congé.

Pour le congé pris à l'échéance de la période réelle de référence, l'employeur doit verser au travailleur, au moment de son départ en congé, une allocation égale à 1/12 des

sommes perçues par le travailleur au cours de ladite période, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi, ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu, telle que notamment, l'indemnité de logement.

Toutefois, une indemnité correspondant à l'avantage en nature que constitue la mise à disposition du travailleur d'un logement est ajoutée à l'allocation de congé si le travailleur ne peut, du fait de l'employeur, jouir de cet avantage pendant son congé.

Par contre, les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans le calcul de l'allocation de congé.

L'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle est amputée de l'allocation perçue pendant le congé obligatoire de six jours par an pris, le cas échéant, au cours de la période réelle de référence.

Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à un temps de service effectif pour l'ouverture du droit au congé doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes par les travailleurs de même catégorie.

Pour le travailleur déplacé prenant son congé hors du lieu d'emploi, dans sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée des délais de route correspondant à la durée du voyage aller-retour effectué dans les conditions fixées par les dispositions du présent code, relatives au transport des travailleurs.

L'indemnité compensatrice de congés payés du travailleur journalier, prévue au dernier alinéa de l'article L.151 est égale à 1/12 (8,33 %) de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

Article L.154 - Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser aux travailleurs une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Article L.155 - Un décret précisera, en cas de besoin, les conditions d'application des dispositions de la présente section.

SECTION II.- *Des transports*

Article L.156 - Les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur lorsque ce travailleur a été déplacé par l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle, sauf dans les cas suivants:

1) lorsque le travailleur quitte sa résidence habituelle sans contrat de travail ou sans promesse individuelle de contrat de travail.
2) lorsque le contrat à durée déterminée est résilié avant terme du fait ou par la faute lourde du travailleur, sauf cas de force majeure.
3) lorsque le contrat à durée indéterminée est résilié du fait du travailleur ou par faute lourde avant que soit expirée la durée de la période de référence visée à l'article L.150.
4) lorsque le tribunal compétent a prononcé la nullité du contrat à la charge du travailleur.
5) lorsque le travailleur bénéficie du congé payé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année au lieu d'emploi.
6) Dans les cas 2, 3 et 4 ci-dessus, les frais de transport de retour, et éventuellement de venue, sont répartis, au moment de la résiliation du contrat, entre l'employeur et le travailleur au prorata du temps de service accompli eu égard à la durée de la période de référence visée à l'article L.150.

Article L.157 - Le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minima de séjour en-deçà de laquelle le transport des membres de la famille du travailleur n'est pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas six mois.

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages, est effectué par la voie et les moyens normaux laissés au choix de l'employeur, sauf prescription médicale contraire.

Il est cependant loisible au travailleur d'utiliser un moyen de transport à sa convenance; dans ce cas, si le moyen est plus coûteux, les frais supplémentaires incombent au travailleur; s'il est moins coûteux, le travailleur ne peut exiger de son employeur le paiement de la différence.

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages, constituant une prestation en nature, n'est susceptible de remboursement par l'employeur au travailleur que lorsque celui-ci a avancé les frais de transport pour le compte de l'employeur et pour des transports effectivement acquis aux termes des dispositions de la présente section, et réellement effectués.

Article L.158 - La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles fixées par arrêté du ministre chargé du travail.
Il sera tenu compte dans tous les cas des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Les délais de transport du travailleur, par le moyen offert par l'employeur, ne sont compris ni dans la période de référence ouvrant droit au congé, ni dans la durée du congé.

La durée du congé est toutefois amputée des délais supplémentaires qu'entraîne l'utilisation de tout moyen de transport moins rapide que celui offert par l'employeur.

Article L.159 - Le travailleur qui a cessé son service peut exiger, auprès de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.
Ce dernier remet à cet effet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet les attestations qu'il détient au dernier employeur en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe au tribunal du travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, au prorota du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article L.160 - Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Il continue à bénéficier des avantages en nature.

Le travailleur dont le contrat de travail est signé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de son employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur, pendant cette période d'attente, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

Article L.161 - En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur dans les conditions et selon les modalités définies par arrêté du ministre chargé du travail.

CHAPITRE VI

Du plein emploi

Article L.162 - Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L.35, il est fait interdiction à tout travailleur d'exécuter pendant son congé payé légal, fractionné ou non, des travaux rétribués.

L'employeur, quel qu'il soit, qui aura occupé en toute connaissance de cause un travailleur bénéficiaire d'un congé payé, sera sanctionné dans les mêmes conditions que le travailleur qu'il aura occupé en violation de l'interdiction stipulée au premier alinéa du présent article.

L'employeur qui occupera un travailleur de son entreprise pendant la période fixée pour son congé payé, à une besogne rémunérée, même en dehors de l'établissement où le travailleur est habituellement occupé, sera considéré comme ne donnant pas le congé payé légal, et sera, en outre, sanctionné comme le travailleur qu'il aura employé en violation de l'interdiction stipulée au premier alinéa du présent article.

Article L.163 - Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L.35, aucun travailleur relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales, ne peut exercer, pour son propre compte, cumulativement avec son emploi, une profession industrielle, commerciale ou artisanale.

Article L.164 - Aucun travailleur ne peut effectuer pour son employeur des travaux rémunérés au-delà de la durée maxima du travail fixé pour l'entreprise qui l'emploie.

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L.35, aucun travailleur relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales, soumis à un horaire hebdomadaire de travail égal ou supérieur à la durée légale, ne peut effectuer pour un autre employeur, des travaux rémunérés relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales.

Article L.165 - Nul ne peut recourir aux services d'un travailleur qui contrevient aux dispositions des articles L.162 à L.164.

Article L.166 - Sont exclus des interdictions prononcées par les articles L.162 à L.165:

a) les travaux d'ordre scientifique, littéraire, artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général notamment d'enseignement, d'éducation et de bienfaisance;
b) les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit;
c) les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir un danger imminent ou pour organiser des mesures de sauvetage;
d) les travaux à temps partiel de ceux qui font métier de louer leurs services à plusieurs employeurs pour des horaires inférieurs à la durée légale sans que le nombre d'heures de travail cumulées puisse être supérieur à celui de la durée maxima de travail telle qu'elle résulte des articles L.135 à L.139 et des arrêtés ministériels prévus pour son application.

Les décrets prévus par l'article L.224 pourront instituer, en tant que de besoin, d'autres dérogations aux interdictions prononcées par les articles L.162 à L.165.

TITRE XI
Hygiène et sécurité

Article L.167 - Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L.3.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.

Article L.168 - Des décrets déterminent:

l) les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent;
2) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs;
3) les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs;
4) les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Article L.169 - L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

Article L.170 - L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il constate un manquement aux normes ou prescriptions ainsi édictées, il met en demeure l'employeur de s'y conformer. En outre, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, non visées par les décrets pris en application de l'article L.168 l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale d'y remédier.

La mise en demeure doit être faite par écrit sur le registre de l'employeur ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée. Elle précise la nature des manquements ou des dangers constatés et fixe le délai dans lequel ils devront avoir disparu. Ce délai ne pourra pas être inférieur à 4 jours francs, sauf urgence indiquée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Dans les conditions et selon les modalités fixées par le code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis est donné sans délai par tout moyen d'urgence en cas d'accident mortel.

Article L.171 - L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée:

a) par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants;
b) par des mesures d'organisation de la médecine du travail;
c) par des mesures d'organisation du travail.

Article L.172 - Lorsque les mesures prises en vertu de l'article L.171 ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en oeuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation, par le travailleur, d'un équipement approprié, ce dernier est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Article L.173 - Les plans des nouveaux locaux de travail doivent être obligatoirement soumis à l'inspecteur du travail, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé. L'inspecteur du travail s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Article L.174 - L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

Article L.175 - Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

Cette surveillance a notamment pour objectif de contrôler le respect des normes de sécurité et des limites d'exposition.

Des contrôles spéciaux doivent être effectués sur les lieux de travail chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service, ou qu'elles ont subi des modifications importantes, ou que de nouveaux procédés sont introduits.

Article L.176 - L'état de santé des travailleurs doit être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative. Cette surveillance comporte un examen médical préalable à l'embauche et des examens périodiques.

La surveillance prévue au premier alinéa du présent article ne doit entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en oeuvre pour l'affecter à un autre emploi compatible avec son état de santé.

Article L.177 - Tous les travailleurs:

a) doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail;
b) doivent recevoir des instructions adéquates, quant aux moyens disponibles et aux conduites à tenir pour prévenir ces risques et se protéger contre eux.

Ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions et sous une forme qui permettent à chacun d'entre eux d'en avoir une bonne compréhension. A cet effet, l'employeur leur assure une formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

Article L.178 - L'employeur présente annuellement au comité d'hygiène et de sécurité ainsi qu'au service de sécurité de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs, un rapport sur l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, en particulier sur les dispositions adoptées au cours de la période écoulée. En outre, il les tient informés en cours d'année de toute mesure nouvelle prise dans ce domaine.

Les travailleurs ou leurs représentants peuvent consulter les organisations représentatives auxquelles ils appartiennent sur les mesures en question, sous réserve des secrets industriels ou commerciaux tels qu'ils sont définis par l'employeur.

Ils peuvent également, sous la même réserve et avec l'accord de l'employeur, faire appel à un expert pris en dehors de l'entreprise.

Les employeurs doivent prévoir, en cas de besoin, toutes mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Article L.179 - L'employeur est tenu de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiance et, le cas échéant, entreprendre des mesures de protection collective ou individuelle afin de prévenir les atteintes à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Il doit en outre recueillir les données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité compétente.

Article L.180 - Un décret fixe les conditions dans lesquelles les employeurs devront réserver certains postes de travail aux personnes handicapées.

Article L.181 - Les travailleurs sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir l'hygiène et la sécurité sur les lieux du travail.

Article L.182 - Les mesures d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que les actions de formation ou d'information sont à la charge exclusive de l'employeur.

Article L.183 - Le travailleur signale immédiatement, à son supérieur hiérarchique direct et à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

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

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

Article L.184 - Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection

Article L.185 - Les employeurs sont tenus d'organiser un service de sécurité de travail et un comité d'hygiène et de sécurité.

Le service de sécurité assiste et conseille l'employeur et, le cas échéant, les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

Ce service peut être propre à une seule entreprise ou commun à plusieurs ou encore être assuré par un organisme extérieur.

Des délégués des travailleurs à la sécurité et un comité paritaire d'hygiène et de sécurité coopèrent à l'élaboration de ce programme.

L'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de sécurité du travail, ainsi que les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène et de sécurité sont fixés par décret.

Article L.186 - Les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le service de médecine du travail est un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, destiné:

a) à assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue;
b) à contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
c) à contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs;
d) à contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail.

Des services de médecine du travail peuvent, suivant les circonstances, être organisés:

a) soit en tant que service propre à une seule entreprise;
b) soit en tant que service inter-entreprises institué par arrêté du ministre chargé du travail sur déclaration des adhérents fondateurs. Le service médical inter-entreprises est un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de médecine du travail sont fixés par décret.

Article L.187 - Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de 500 travailleurs.
L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action du service social sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

TITRE XII
Des organismes et moyens d'exécution

CHAPITRE I
Des organismes administratifs

Article L.188 - Les services du travail et de la sécurité sociale sont chargés de toutes les questions intéressant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale.

Ils ont pour mission:

- d'élaborer les projets des lois et des règlements dans les domaines du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale;
- de suivre l'exécution de ces lois et règlements tant à l'endroit des employeurs, privés ou publics, et des travailleurs, qu'à l'endroit des institutions et organismes de sécurité sociale;
- d'éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs;
- de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- de procéder, dans le cadre des attributions ci-dessus définies, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux (travail, main-d'œuvre, sécurité sociale) et leur contexte économique.

Article L.189 - Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail et de sécurité sociale sont fixées par décret.
L'organisation et le fonctionnement des inspections régionales du travail et de la sécurité sociale sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article L.190 - Le statut des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et celui des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale, sont fixés par décret.

Article L.191 - Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la cour d'appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de la cour d'appel.

Toute violation de ce serment est puni conformément à l'article 378 du code pénal.

Article L.192 - Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article L.193 - Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale ne pourront pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article L.194 - Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article L.195 - Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant. A peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans la quinzaine de la constatation de l'infraction, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, la date du récépissé délivré par la poste tenant alors lieu de la date de notification, soit par insertion datée au troisième fascicule du registre d'employeur, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification effectuée.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au directeur général du travail et de la sécurité sociale, un troisième est classé aux archives de l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est tenu informé, par l'autorité judiciaire, de la suite réservée aux procès-verbaux.

Article L.196 - Toutes les autorités civiles et militaires doivent reconnaître les inspecteurs et les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale en leur qualité, sur présentation de la carte professionnelle, et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article L.197 - Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont pouvoir de:

1) pénétrer librement, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale et de les inspecter. Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son suppléant pourra accompagner. au cours de sa visite, l'inspecteur du travail.
2) pénétrer, la nuit, dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail collectif.
   Pour l'exercice du pouvoir de visite spécifié aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, les chefs d'entreprise ou d'établissement sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'inspecteur, en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas d'absence du chef d'établissement.
3) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment, en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail.
4) se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus.
5) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes, jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment:

a) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute personne dont le témoignage peut sembler nécessaire;
b) requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application. Ces registres ou documents devront être exhibés immédiatement, même en cas d'absence du chef d'établissement;
c) prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'Etat.

Article L.198 - Les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale assistent les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les conditions prévues aux articles L.194 et 195.

Toutefois, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs -y compris de dresser procès-verbal- aux contrôleurs du travail et de la sécurité sociale pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est suppléé par un contrôleur du travail et de la sécurité sociale .

Article L.199 - Des médecins-inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent être nommés dans les services de l'inspection du travail et de la sécurité sociale.
Les médecins-inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les médecins-inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail et des services de sécurité du travail.

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins-inspecteurs du travail, à l'exception de celles des articles L.194 et 195 relatives aux procès-verbaux et de l'article L.170 relatives aux mises en demeure.

Les attributions et les conditions de nomination et de rémunération des médecins-inspecteurs du travail sont déterminées par décret.

Article L.200 - Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article L.201 - Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière du travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le ministre chargé de la défense et le ministre chargé du travail.

Article L.202 - En cas d'absence ou d'empêchement de l'inspecteur et du contrôleur du travail, le chef de la circonscription administrative est leur suppléant légal.

Il est habilité dans les limites définies à l'article L.198.

Article L.203 - Les dispositions du présent chapitre ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la poursuite, selon le droit commun, des infractions.

Article L.204 - Pour l'application des dispositions édictées par les articles L.162 à 166 et par les articles 3 et 4 de la loi no 62-47 du 13 juin 1962, les droits et pouvoirs des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et de leurs suppléants légaux sont étendus à tous les établissements, même s'il s'agit d'établissements de famille ou d'établissements n'occupant pas des travailleurs.

Les chefs de ces établissements doivent tenir à la disposition des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et de leurs suppléants légaux, toutes justifications de leur inscription, soit au registre du commerce, soit au registre des métiers.

Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et leurs suppléants légaux peuvent, en outre, se faire communiquer par les chefs d'établissements soumis à leur contrôle, la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs, un document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

Sur procès-verbal de constatation d'une infraction aux dispositions de la présente loi, dressé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort ou ses suppléants légaux dûment habilités, ou les officiers de police judiciaire, le tribunal correctionnel apprécie souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée, même dans le cas où le procès-verbal dressé ne se fonde que sur des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé. Dans ce dernier cas, le procès-verbal devra exposer ces présomptions.

CHAPITRE II

Des organismes consultatifs

Article L.205 - Un conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale est institué auprès du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Cet organisme consultatif a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail et la sécurité sociale.

Tous projets de loi intéressant le travail et la sécurité sociale doivent être obligatoirement accompagnés de l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.

Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale est également consulté obligatoirement pour les textes prévus par les articles L.5, L.31, L.50, L.73

dernier alinéa, L.86, L.88, L.89, L.90, L.109, L.142, L.155, L.211, L.224 ainsi que pour tout autre décret pris pour l'application du présent code.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum: étude du minimum vital, études des conditions économiques générales.

Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale peut être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre et à la sécurité sociale.

Il peut, à la demande du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation de conventions collectives, et se prononcer sur toutes les questions relatives à la conciliation et à l'application des conventions collectives, notamment sur leurs incidences économiques.

Il peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

De son côté, le conseil peut formuler des propositions et adresser ses vœux au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale dans toutes les matières relevant de sa compétence.

Le conseil se réunit au moins une fois par semestre. Il doit émettre son avis sur les textes qui lui sont soumis dans les 30 jours qui suivent le début de la session, sauf cas de force majeure. Faute d'avis dans le délai précité, le texte est considéré comme ayant fait l'objet d'un avis favorable.

Article L.206 - Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale est présidé par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale ou, par délégation, par le directeur général du travail et de la sécurité sociale.

Il comprend:

1) 4 membres de l'assemblée nationale désignés par cette assemblée;
2) 8 représentants des organisations d'employeurs et 8 représentants des syndicats de travailleurs des professions industrielles;
   4 représentants des organisations d'employeurs et 4 représentants des syndicats de travailleurs des professions commerciales et bancaires;
   1 représentant des organisations d'employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des exploitations agricoles;

1 représentant des employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des groupements coopératifs.

Tous ces représentants sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession.

A défaut d'organisation pouvant être considérée comme la plus représentative d'une profession, la désignation des membres du conseil est faite directement par le ministre chargé du travail.

3) le président du conseil d'état ou son représentant;
4) en fonction de l'ordre du jour:
   a) un représentant du ministre des finances et un représentant de chaque département ministériel intéressé, désignés par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur proposition du ministre des finances et des ministres intéressés;
   b) des techniciens des questions du travail et de la sécurité sociale, désignés par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale. Ces techniciens n'ont pas voix délibérative.

Article L.207 - Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale comprend:

- une assemblée plénière;
- une commission permanente;
- des sous-commissions permanentes spécialisées dont:
- la sous-commission du travail et de la main-d'œuvre;
- la sous-commission de la sécurité sociale.

La commission permanente est présidée par le ministre chargé du travail ou par le directeur général du travail et de la sécurité sociale.

Un décret fixe les conditions de nomination, d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, de la commission permanente et des sous-commissions.

Article L.208 - La consultation des organismes consultatifs peut avoir lieu à domicile.

Article L.209 - Les employeurs sont tenus de laisser aux travailleurs de leur entreprise membres du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale le temps nécessaire pour participer aux séances du conseil, de la commission permanente et des sous-commissions spécialisées.

Article L.210 - Il est institué auprès du ministre chargé du travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Les décrets visés à l'article L. 168 sont pris après avis de ce comité.

Un décret fixe la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

CHAPITRE III

Des délégues du personnel

Article L.211 - Les délégués du personnel sont élus; la durée de leur mandat est de trois ans; ils peuvent être réélus.

Un décret fixe:

- le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire;
- le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel;
- les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur les listes établies par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement pour chaque catégorie de personnel; si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales. L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne;
- les conditions exigées pour être électeur ou éligible;
- le modèle du procès-verbal de l'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir en 3 exemplaires sous huitaine à l'inspecteur du travail;

- la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions;
- les moyens mis à la disposition des délégués;
- les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant;
- les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Article L.212 - Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du président du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du président du tribunal du travail peut être déférée au conseil d'état. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par la procédure en vigueur devant le conseil d'état.

La décision du président du tribunal fixe, le cas échéant, le délai pendant lequel les nouvelles élections devront être organisées.

Article L.213 - Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, mutation d'établissement, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article L.214 - L'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel, et notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

L'inspecteur doit refuser d'autoriser tout licenciement de délégué du personnel qui serait opéré en violation des dispositions du présent code.

Article L.215 - Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit rendre sa décision dans les quinze jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation de licenciement au bureau de l'inspection du ressort. Le défaut de réponse dans ce délai vaut autorisation, sauf dans le cas d'expertise où ledit délai est porté à un mois.

Ce délai ne commence à courir que de la date à laquelle l'employeur a informé les délégués du personnel et, notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement, au cas où l'employeur n'aurait pas accompli cette formalité avant de déposer sa demande.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est tenu de motiver sa décision. Cette décision doit être notifiée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale à l'employeur et au délégué du personnel concerné.

Article L.216 - La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale accordant ou refusant l'autorisation de licenciement du délégué du personnel a un caractère définitif. Le licenciement qui serait prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur ait été demandée, ou malgré le refus opposé par l'inspecteur, est nul et de nul effet.

La décision de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail. Les parties disposent d'un délai de 15 jours pour déférer au ministre la décision de l'inspecteur dans le cadre du recours hiérarchique normal. Le ministre dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le recours hiérarchique, soit qu'il confirme, soit qu'il infirme la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

La décision du ministre est susceptible du recours juridictionnel en excès de pouvoir devant le conseil d'état dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur devant le conseil d'état.

Les dispositions ci-dessus sont applicables:

- aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin;

- aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

Article L.217 - En cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur ait été demandée ou malgré le refus opposé par l'inspecteur ou au cas d'annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification soit de la décision de refus opposée par l'inspecteur, soit de la décision par laquelle le ministre infirme l'autorisation donnée, soit enfin de la mise en demeure par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de réintégrer le travailleur lorsque l'employeur s'est abstenu de demander l'autorisation de licenciement, est tenu de verser au délégué du personnel une indemnité supplémentaire égale à:

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte l à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 ans d'ancienneté;
- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté.

Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement.

Article L. 218 - Les délégués du personnel ont pour mission:

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires, réglementaires ou conventionnels;
- de saisir l'inspection du travail et de la sécurité sociale de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise;
- de faire part à l'employeur de leur avis et de leurs suggestions sur les mesures de licenciement envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement;
- de donner leur avis sur tout projet d'acte du chef d'entreprise instaurant des règles générales et permanentes s'imposant au personnel.

Article L.219 - Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

CHAPITRE IV

Des moyens de contrôle

Article L.220 - Toute personne qui se propose d'ouvrir un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

En cas de fermeture, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale vérifie la réalité de fermeture de l'établissement.

Tout chef d'établissement doit produire annuellement la déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'il emploie lorsqu'il occupe moins de 50 travailleurs.

Tout chef d'établissement, occupant 50 travailleurs ou plus, doit produire annuellement un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Article L.221 - L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, dans chaque établissement, un registre dit *registre d'employeur* , dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Ce registre comprend trois parties:

- la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'établissement;
- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire, les congés;
- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail ou son délégué.

Le registre d'employeur doit être tenu à la disposition de l'inspecteur ou de son délégué qui peut en requérir inopinément, sans déplacement et sur le champ, la production. Il est conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention portée.

Certains établissements ou catégories d'établissements peuvent, par arrêté du ministre chargé du travail, être exemptés de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Article L.222 - Il est institué un dossier du travailleur conservé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise et de l'établissement, tous renseignements utiles sur l'état civil, l'identité et la nationalité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée au Sénégal, la date d'embauche et le nom du précédent employeur, la nature du contrat, la classification professionnelle et l'emploi tenu, et un certificat médical.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions, mentionnant en outre la date de départ de l'établissement.

Des arrêtés du ministre chargé du travail déterminent les modalités de ces déclarations et les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire.

Le travailleur ou, avec son assentiment, le délégué du personnel, peut prendre connaissance du dossier.

Il est remis par l'inspection du travail et de la sécurité sociale une carte de travail dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier et suivant un modèle fixé par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale, devra mentionner l'état et la profession exercée par le travailleur, la catégorie professionnelle du travailleur et la convention collective de référence.

La photographie de l'intéressé, ou à défaut tout autre élément d'identification, devra si possible figurer sur la carte prévue au présent article.

CHAPITRE V

Du placement

Article L.223 - Les services chargés de l'emploi sont, en matière de main-d'œuvre, chargés:

- de la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion;
- du rassemblement de la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, pour l'établissement et la gestion d'un système d'information sur l'emploi;
- d'accroître les possibilités d'emploi;
- de favoriser l'insertion, dans le circuit de production, des jeunes à la recherche d'un premier emploi;
- de favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique.

Article L.224 - Des décrets peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises. Ils peuvent,

en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers, pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Les opérations concernant la main-d'œuvre sont gratuites. Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit.

Article L.225 - En cas de lock-out ou de grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, les opérations concernant la main-d'œuvre des entreprises touchées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues. La liste desdites entreprises est, en outre, affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

Article L.226 - La protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises dans l'intérêt du travailleur, sont précisées par décret.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur et investie des droits et obligations attachés à cette qualité.

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour ce placement.

Article L.227 - Les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées.

L'employeur qui fait insérer dans la presse une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de publication.

Le directeur de publication est tenu de faire connaître au service de l'emploi les offres d'emploi simultanément à leur parution et dans des conditions qui seront fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article L.228 - Tout travailleur à la recherche d'un emploi est tenu de s'inscrire en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi. Tout chef d'établissement est tenu de notifier au service chargé de l'emploi toute place vacante dans son établissement et l'offre d'emploi correspondante.

Le service de l'emploi est habilité à effectuer le placement des travailleurs.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi précise les conditions dans lesquelles certains organismes peuvent fonctionner, pour certaines professions, en tant que correspondants du service de l'emploi.

Aucun employeur n'est tenu d'agréer le travailleur qui lui est présenté par le service chargé de l'emploi. Aucun travailleur n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par ledit service. Toutefois, le refus doit faire l'objet d'une déclaration auprès du service.

En aucun cas, il ne peut être exigé d'un demandeur d'emploi paiement, sous quelque forme que ce soit, de son inscription, de son placement ou de toute autre prestation liée à ces opérations.

Le chef d'entreprise peut également procéder directement au recrutement d'un travailleur sans qu'aucune prestation préalable ni qu'aucun paiement, sous quelque forme que ce soit, ne puissent être exigés de ce dernier.

TITRE XIII
Des différends du travail

CHAPITRE I
Du différend individuel

Article L.229 - Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime de sécurité sociale.

Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis, à l'occasion de l'application du régime de sécurité sociale.

Leur compétence s'étend aussi aux actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons, aux cas prévus à l'article L.78.

Les tribunaux du travail demeurent compétents, lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause, et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer, dans le cas où il en existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à ces personnes morales.

Article L.230 - Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des nouveaux chefs de demande ne sont nées à son profit, ou n'ont été connues de lui, que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé, en premier ou en dernier ressort, sur les chefs de la demande primitive. Il ordonnera la jonction des instances et statuera sur elles par un seul et même jugement.

Article L.231 - Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur, dont la résidence habituelle est située au Sénégal, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail.

Article L.232 - Les tribunaux du travail siègent au chef-lieu de chaque région; leur ressort est le territoire de la région.

Lorsque les structures du marché du travail le justifient, chaque tribunal du travail peut être, par décret, subdivisé en sections professionnelles.

Les tribunaux du travail dépendent administrativement du ministre de la justice.

Article L.233 - Le tribunal du travail est composé:

1) du président ou, en cas d'empêchement de celui-ci, d'un juge du tribunal du travail, désigné par ordonnance du président de la juridiction. En cas d'absence ou d'empêchement de tous les magistrats du tribunal du travail, la présidence est assurée par le président du tribunal régional ou par le magistrat du siège délégué par lui;
2) d'un assesseur employeur et assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article L.235.

Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée. Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles, les assesseurs sont pris parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel dont relèvent les parties en cause.

L'assesseur titulaire est remplacé, en cas d'empêchement, par l'assesseur suppléant.

Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles et qu'il s'avère impossible de composer une section en raison de l'empêchement prolongé de tous les assesseurs, employeurs ou travailleurs, le président de la juridiction, par ordonnance motivée peut décider que les assesseurs d'une autre section seront habilités à siéger dans la section empêchée de se réunir. L'ordonnance n'est susceptible d'aucune voie de recours.

Un greffier désigné par arrêté du ministre de la justice est attaché au tribunal.

Article L.234 - Chaque tribunal du travail comporte une formation de référé, commune à toutes les éventuelles sections. La formation de référé est composée du président du tribunal du travail et d'un greffier.

Article L.235 - Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir ou, en cas de carence de celles-ci, par le ministre chargé du travail.

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation ou l'avoir exercée pendant trois ans au moins.

Le mandat des assesseurs, titulaires ou suppléants, a une durée de trois années; il est renouvelable. Toutefois, lorsque la durée du mandat est expirée, les assesseurs titulaires ou suppléants restent en fonction jusqu'à la nomination des nouveaux assesseurs.

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent savoir lire et écrire le francais. Ils doivent en outre justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui ne remplissent pas toutes les conditions énumérées ci-dessus.

Article L.236 - Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du tribunal du travail.

Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les huit jours par le président du tribunal du travail au procureur de la république.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la république avec son avis au procureur général, lequel le fait parvenir au ministre de la justice.

Par arrêté motivé du ministre de la justice. les peines suivantes sont prononcées:

- la censure;
- la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois;
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

Article L.237 - Les assesseurs titulaires et suppléants prêtent, devant le président du tribunal du travail où ils sont appelés à siéger, le serment suivant:

> *Je jure de remplir mes devoirs d'assesseur avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions.*

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

Article L.238 - Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs, des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la justice et des finances.

Article L.239 - L'exercice des fonctions d'assesseur ne saurait être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Article L.240 - La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite.

Article L.241 - Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

La demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit.

Cette demande suspend, à sa date de réception par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, le délai de prescription prévu à l'article L.126. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine d'une amende ne pouvant excéder cinq cent mille francs.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, à qui il incombe d'apporter la preuve matérielle de la transmission de la convocation, peut infliger l'amende forfaitaire prévue dans les cas de contravention.

L'inspecteur fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel.

Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases.

S'il n'y a pas de conciliation, l'inspecteur le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.

Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité:

- l'énoncé des différents chefs de réclamation;
- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation;
- les chefs de réclamation dont il a été fait abandon;
- en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.

Aucune mention telle que *divers* , *pour solde de tous comptes* ou *toutes causes confondues* , ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal.
L'inspecteur doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur.

Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire, après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions du présent article.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal du travail.

Article L.242 - En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'inspection du travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

L'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue au précédent article doit, à la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au président du tribunal du travail ensuite saisi le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend.

Cette transmission doit également avoir lieu sur la demande du tribunal du travail saisi de l'affaire.

Article L.243 - Dans les cinq jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître devant lui, en conciliation, dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré, s'il y a lieu, des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article L.230.

La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet.

Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article L.244 - Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le président du tribunal.

Le mandat donné sans réserve pour un différend déterminé, s'il n'est révoqué, de même que l'agrément, s'il n'est retiré, demeurent valables pour l'exercice des voies ordinaires devant la cour d'appel ainsi que pour l'exécution des décisions à l'exclusion de la perception du montant des condamnations.

Lorsqu'un mandataire est constitué au cours d'une procédure, il doit être agréé par le président du tribunal saisi.

Article L.245 - Pour représenter ou assister régulièrement une partie, le représentant d'une centrale syndicale doit justifier:

- que la centrale syndicale, dont se réclame la partie, l'autorise à assurer l'assistance et la représentation devant les juridictions du travail;
- qu'il exerce lui-même, effectivement, une activité rémunérée dans la branche d'activité considérée ou qu'il l'a exercée pendant au moins cinq années.

Lorsqu'il n'existe pas de représentant d'une centrale syndicale pouvant remplir les deux conditions ci-dessus énumérées, la partie peut, exceptionnellement, choisir pour mandataire, un représentant de son syndicat professionnel qui est alors dispensé de l'obligation d'activité professionnelle effective.

La liste de ces derniers représentants est établie par les syndicats professionnels à raison d'un seul mandataire par syndicat professionnel et par juridiction du travail. Par l'entremise et après approbation des centrales syndicales intéressées, elle est adressée par chaque syndicat professionnel au ministre chargé du travail qui la transmet au ministre de la justice. Ce dernier fait connaître aux chefs de juridictions concernés le nom du représentant désigné par chaque syndicat professionnel. Cette désignation est valable pour une période de trois années.

Article L.246 - L'agrément doit être refusé par ordonnance motivée:

- à ceux qui ne savent pas lire et écrire le français;
- aux représentants des centrales syndicales qui ne présentent pas les justifications indiquées à l'alinéa premier de l'article précédent;
- à tout représentant de syndicat professionnel autre que celui désigné, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article précédent;
- à ceux qui ont été condamnés pénalement pour des faits contraires à la probité;
- aux mandataires qui ont fait l'objet d'une interdiction de représenter les parties en justice pour outrage à la juridiction du travail ou à l'un de ses membres ou à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, pour entrave au déroulement des débats, pour délaissement des intérêts du mandat ou pour perception de fonds pour le compte du travailleur en infraction aux dispositions de l'article L.269.

Sous réserve de l'incapacité découlant de la perte des droits civiques, l'interdiction est prononcée pour une durée qui n'excède pas un an par la juridiction devant laquelle le fait a été constaté ou par le tribunal du travail dans le ressort duquel il a été commis ou, s'il y a poursuites pénales, par la juridiction répressive, d'office ou sur les réquisitions du ministère public.

La juridiction saisie peut ne formuler qu'un avertissement. Les débats ont lieu en chambre du conseil.

Les décisions de refus d'agrément prononcées par le président du tribunal ou d'interdiction prononcées par le tribunal sont susceptibles d'appel, dans les formes et délais prévus à l'article L.265.

L'agrément peut être retiré, dans les mêmes formes et conditions, lorsque l'une des condamnations justifiant le refus d'agrément ou l'un des faits justifiant l'interdiction de représenter les parties se produit en cours de procédure.

Article L.247 - Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas, et si le demandeur maintient sa demande, il est procédé comme en cas de non-conciliation.

Article L.248 - L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation; sa police est assurée sous l'autorité et la responsabilité du président.

Celui-ci dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties, dans les formes prévues à l'article L.243.

Le tribunal peut, d'office, faire citer dans les mêmes formes toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige.

Dans les cas urgents, dont il est juge, le tribunal peut ordonner, par provision, telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets donnant lieu à une réclamation ne soient enlevés ou déplacés ou détériorés.

Article L.249 - La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander, à défendre devant le tribunal du travail,

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur, peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, demander, ou défendre, devant le tribunal du travail.

Article L.250 - Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés:

1) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;
2) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré;
3) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe;
4) s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation;
5) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Article L.251 - Lorsque les parties comparaissent devant le président du tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation. Le président leur rappelle les dispositions de l'article L.230 et il est fait mention de cet avertissement, par le secrétaire, sur le registre des délibérations du tribunal. En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige. Un extrait du procès-verbal de conciliation, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

Article L.252 - En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article L.253 - En cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience, s'il estime que l'affaire peut être jugée en l'état.

S'il échet, le président met le dossier en état. A cette fin, il ordonne, même d'office, toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile.

Dans les cas urgents, le président peut, à tous les stades de la procédure, ordonner par provision telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, ou déplacés ou détériorés. Quand il estime que l'affaire est en état d'être jugée, le président du tribunal renvoie la cause devant la juridiction et cite les parties pour la première audience utile.

Article L.254 - Le président donne connaissance aux assesseurs de l'objet du litige ainsi que des arguments des parties et, plus généralement, de tous les éléments du dossier. Il dirige les débats.

Le tribunal peut, par jugement motivé, ordonner, même d'office, toute enquête, descente sur les lieux, comparution personnelle des parties, ainsi que tout constat ou expertise.

Il peut déléguer le président pour exécuter les enquêtes ou les descentes sur les lieux, ordonnées par lui-même ou par le président.

Article L.255 - Les agents des services du travail et de la sécurité sociale ne peuvent être commis en qualité d'experts par les tribunaux du travail.

Article L.256 - Dès la clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa clôture.
Lorsque l'affaire nécessite un délibéré prolongé, le président doit donner avis aux parties de la date à laquelle le jugement sera rendu.

Cette date doit être celle de la prochaine audience de la même section, sans que la durée du délibéré puisse excéder quinze jours. Les jugements sont pris à la majorité des membres présents. En cas de radiation d'un des assesseurs, la voix du président est prépondérante. Les jugements doivent être motivés et lus en audience publique.

Article L.257 - Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation, même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article L.258 - La demande en référé est introduite conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article L.242. Les délais prévus à l'article L.243 peuvent être abrégés.

S'il apparaît au président, statuant en référé, que la demande excède ses pouvoirs et lorsque cette demande présente une particulière urgence, il peut, après avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique, renvoyer l'affaire devant la section compétente du tribunal du travail.

Dans ces cas, la notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionne la date de l'audience du tribunal du travail et vaut citation.

Le délai d'appel de l'ordonnance de référé est de 15 jours. L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit à l'article L.265.

Article L.259 - Les minutes du jugement ou de l'ordonnance de référé sont signées par le président et le greffier.

Elles sont conservées pendant dix ans et reliées chaque année à la diligence du président.

Article L.260 - Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision, avec dispense de caution, jusqu'à une somme qui ne peut excéder vingt fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution.

Cependant l'exécution provisoire pourra jouer sans limite, nonobstant toute voie de recours, et sans versement de caution, lorsqu'il s'agira de salaires non contestés et reconnus comme étant dus.

Copie du jugement, signée par le président et le greffier, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure, est faite par le greffier en marge de la minute du jugement.

Article L.261 - Les jugements par défaut sont signifiés sans frais à la partie défaillante, à personne ou à domicile par le greffier du tribunal ou par agent administratif

spécialement commis par le président ou par lettres recommandées avec accusé de réception.

L'opposition est faite dans les formes prévues à l'alinéa 1 de l'article L.242. Elle est recevable dans le délai de dix jours, non compris les délais de distance.

Le délai court de la date de la signification, si elle a été faite à personne ou, dans le cas contraire, du jour où la partie défaillante a pu avoir connaissance du jugement, ou à compter du premier acte d'exécution.

Dans le cas où la signification n'a pas été faite à personne, le jugement est néanmoins exécutoire, à défaut d'opposition ou d'appel, à l'expiration du délai de dix jours, augmenté des délais de distance suivant la signification.

Le jugement rendu sur l'opposition n'est pas susceptible de nouvelle opposition. Il est exécutoire par provision, nonobstant appel.

Article L.262 - Le tribunal statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Au-dessus du taux précité, les jugements sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel.

Article L.263 - Il y a abus de droit d'ester au tribunal du travail lorsqu'il apparaît que le demandeur a intenté son action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les charges d'une défense. Lorsque le tribunal du travail estimera qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné à des dommages-intérêts envers le défendeur.

Article L.264 - Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts,

fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Article L.265 - L'appel est interjeté dans les formes prévues à l'alinéa 1 de l'article L.242.

Le délai d'appel est de quinze jours. Il court du prononcé du jugement si celui-ci est contradictoire et en cas d'itératif défaut.

Toutefois, le délai court à compter du lendemain de la signification à personne ou à domicile contre les parties non représentées ou assistées qui n'étaient pas présentes au prononcé du jugement rendu contradictoirement, lorsque celles-ci n'ont pas été avisées de la date à laquelle le jugement serait prononcé.

A l'égard des jugements par défaut, le délai d'appel court du jour où l'opposition n'est plus recevable.

L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel à la cour d'appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents, déposés par les parties ou par l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Lorsque l'appel est formé hors délai, ou contre un jugement qualifié en dernier ressort, le dossier sera transmis dans les quarante-huit heures à la cour, sous bordereau spécial. Celle-ci devra enrôler l'affaire à sa première audience utile.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois les parties peuvent demander à être entendues; en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées devant le tribunal du travail. La cour dispose des mêmes pouvoirs que ceux qui sont reconnus au premier juge. Elle peut, notamment, procéder à toute audition utile ou comparution personnelle des parties.

L'arrêt d'appel doit être rendu dans les trois mois de la transmission de la déclaration d'appel à la cour d'appel.

Si elle estime l'appel dilatoire ou abusif, la cour d'appel peut condamner l'appelant à l'amende prévue par l'article 278 du code de procédure civile, quelle que soit la nature du jugement confirmé, sans préjudice des dommages-intérêts alloués à l'intimé sur sa

demande. L'amende est toujours prononcée en cas de confirmation du jugement rendu susceptible d'appel dans les conditions fixées par le dernier alinéa de l'article L.264.

Article L.266 - La cour de cassation connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la cour d'appel, dans les formes et conditions prévues par la procédure en vigueur devant la cour de cassation.

Article L.267 - Des décrets déterminent la contexture des registres et les délais de distance.

Article L.268 - Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit. Lorsque la décision est exécutoire et que le travailleur bénéficiaire ne peut en obtenir l'exécution amiable, il demande au président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour poursuivre l'exécution forcée aux frais de l'employeur.

Les décisions en dernier ressort sont notifiées à personne ou à domicile, soit par huissier ou agent administratif commis à la demande de la partie la plus diligente, soit par le greffier directement contre récépissé ou sous lettre recommandée avec accusé de réception.

Article L.269 - Lorsqu'un huissier n'est pas commis conformément à l'article précédent ou lorsque la partie n'est pas représentée par un avocat, l'exécution du procès-verbal de conciliation devant l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou devant le tribunal du travail ainsi que l'exécution de la décision judiciaire, ne peuvent intervenir qu'en mains propres au profit du travailleur créancier, après vérification de son identité, et sur bulletin de paie spécialement établi, ou par mandat-poste au nom du travailleur intéressé, s'il le demande par écrit.

Lorsque l'une des parties le demande, cette exécution est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale certifiant la remise des sommes en mains propres au profit du travailleur créancier. Ce procès-verbal est signé par l'inspecteur du travail et par le travailleur créancier ou, s'il est illettré, par deux témoins dont l'un choisi par lui.

Lorsqu'il y a exécution forcée du procès-verbal de conciliation ou de la décision judiciaire au profit d'un travailleur, toute somme ou bien quelconque en provenant ne

peuvent être remis qu'en mains propres au bénéficiaire lorsqu'il n'est pas représenté par un avocat. La remise, en violation de ces dispositions, n'est pas libératoire pour la partie condamnée et engage la responsabilité pécuniaire de l'huissier ou de l'agent d'exécution.

Article L.270 - Les dispositions du code de procédure civile seront appliquées à défaut de dispositions particulières prévues au présent code ou aux règlements pris pour son application.

CHAPITRE II
Du différend collectif

Article L.271 - Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux différends collectifs concernant les travailleurs définis à l'article L.2; elles ne s'appliquent aux travailleurs des services et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires contraires.

Article L.272 - Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par la partie la plus diligente:

1) à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection régionale du travail et de la sécurité sociale,
2) au directeur général du travail et de la sécurité sociale lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections régionales du travail et de la sécurité sociale.

Article L.273 - La procédure de conciliation sera celle prévue par la convention collective pour le règlement des différends collectifs.

A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective, ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur régional du travail ou le directeur général du travail et de la sécurité sociale devra, dans les 48 heures après sa saisine, convoquer les parties.

En cas de conciliation des parties dans les 10 jours qui suivent leur convocation, un procès-verbal en tenant acte est dressé sur le champ par l'inspecteur régional du travail ou par le directeur général du travail et de la sécurité sociale et signé par les parties auxquelles il en est délivré copie.

Dés lors que la conciliation n'a pas été constatée dans ce délai, le lock-out ou la grève déclenchée après un préavis de 30 jours déposé au niveau des syndicats des employeurs ou des travailleurs concernés est licite.

Article L.274 - Le lock-out ou la grève déclenchée en violation des dispositions de l'article précédent est considéré comme illicite.

Article L.275 - Le lock-out et la grève déclarés illicites entraînent:

1) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdu de ce fait et, par jugement du tribunal régional, rendu à la requête du ministre chargé du travail, pendant une période de deux ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres des chambres de commerce ou de métiers, l'interdiction de faire partie du conseil économique et social, d'une commission ou d'un conseil consultatif du travail, de la main-d'œuvre ou de la sécurité sociale et d'un conseil d'arbitrage, et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales,
2) pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités et aux dommages intérêts prévus en cas de rupture de contrat.

Article L.276 - L'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics, ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation.

La liste des emplois ainsi définis sera fixée par décret.

L'autorité compétente réglera les conditions et modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'alinéa précédent. Elle précisera les cas dans lesquels la notification de la réquisition, faite en principe à personne par ordre de

service signé de l'autorité administrative compétente, ou de l'employeur, ou de son représentant, pourra néanmoins résulter de la publication au journal officiel, de la diffusion radiophonique, ou de l'affichage sur les lieux de travail, d'un décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois énumérés dans la liste préalablement fixée par décret.

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues aux articles L.275 et 279.

TITRE XIV
Pénalités

CHAPITRE I
Radiation

Article L.277 - Tout assesseur du tribunal du travail qui ne sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée recevra une nouvelle citation pour l'audience suivante.

En cas d'absence de l'assesseur à cette audience, le tribunal est considéré comme étant valablement composé et en mesure de siéger.

Par ailleurs, après trois absences successives dûment constatées et non justifiées, le juge prononce la radiation d'un assesseur.

La décision de radiation est notifiée au ministre chargé du travail dont les services compétents procèdent à la désignation d'un nouvel assesseur, dans les mêmes conditions que celles fixées par l'arrêté.

CHAPITRE II
Des délits

Article L.278 - Sera puni d'une amende de 250.000 francs à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de un mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive, dans le délai de trois ans, l'emprisonnement sera toujours prononcé. Les infractions pourront être constatées, soit par l'inspection du travail et de la sécurité sociale, soit par les officiers de police judiciaire.

Sera puni des mêmes peines et dans les mêmes conditions quiconque, employeur ou travailleur, aura enfreint, en toute connaissance de cause, les dispositions des articles L.162 à 166 et 204.

Article L.279 - Seront punis d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de trois mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement:

a) les auteurs d'infraction aux dispositions de l'article L.4 sur l'interdiction du travail forcé et de l'article 114, alinéa 2, sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée;
b) les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
c) toute personne qui, par violence, menace, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre, un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;
d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur;
e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura porté sciemment sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;
f) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service, un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation professionnelle, indépendamment du droit à des dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée;
g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque, à titre d'intermédiaire, dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature;
h) toute personne qui aura offert ou remis à un agent s'occupant de la main-d'œuvre, une rétribution sous quelque forme que ce soit et toute personne s'occupant de la main-d'œuvre qui aura accepté une telle rétribution;
i) toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces à un salaire inférieur à celui du travailleur rémunéré au temps, de capacité moyenne et

travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation du premier alinéa de l'article L.110;

j) tout employeur, relevant d'une convention collective ne prévoyant pas de rémunération à la tâche ou aux pièces, qui aura pratiqué ce mode de rémunération, en violation de l'interdiction stipulée au quatrième alinéa de l'article L.110;

k) tout tâcheron qui aura sous-traité, en tout ou partie, son contrat de tâcheronnat, en violation de l'interdiction stipulée au dernier alinéa de l'article L.77;

l) tout employeur et tout travailleur qui auront souscrit un contrat d'équipe en violation de l'interdiction stipulée au dernier alinéa de l'article L.30;

m) tout travailleur requis conformément aux dispositions de l'article L.276 et des textes pris pour son application et n'ayant pas déféré à l'ordre de réquisition. Indépendamment de cette sanction pénale, ledit travailleur pourra être immédiatement licencié sans préavis ni autre indemnité que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés;

n) tout travailleur occupant l'un des emplois figurant sur la liste fixée par décret prévue à l'article L.276 qui aura interrompu son travail en violation des dispositions de l'article L.273. Indépendamment de cette sanction pénale, ledit travailleur pourra être immédiatement licencié sans préavis ni indemnité autre que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés;

o) tout travailleur gréviste qui aura occupé les lieux de travail ou leurs abords immédiats.

p) tout employeur qui aura enfreint les dispositions de l'article L.186 relatif à l'obligation d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs;

q) les auteurs d'infraction aux dispositions des articles L.133, sauf en matière d'affichage, et L.134.

Article L.280 - Seront punis d'une amende de 200.000 à 500.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 400.000 à 1.000.000 de francs, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.228.

Article L.281 - Sera punie d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement,

toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale, aux contrôleurs du travail et de la sécurité sociale et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.
En cas de récidive, l'amende est de 1.000.000 à 2.000.000 de francs et l'emprisonnement de six mois à un an.
En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.
Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire, sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail ou de leurs suppléants.

Article L.282 - Sera puni des peines prévues à l'article 408 du code pénal, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement ou tout autre prélèvement sur le salaire des travailleurs en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Article L.283 - La loi de sursis est applicable aux délits prévus et réprimés au présent code.
Le délai utile pour constater la récidive est de cinq ans pour ces délits.
Toutefois, la récidive en matière d'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice de leurs fonctions, doit, par exception, être constatée dans le délai de trois ans.

CHAPITRE III

Des contraventions de simple police

Article L.284 - Pour les contraventions, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà fait l'objet d'une condamnation pour un fait identique.

CHAPITRE IV

Dispositions communes aux délits et aux contraventions

Article L.285 - L'article 463 du code pénal relatif aux circonstances atténuantes est applicable à toutes les infractions aux dispositions du présent code.
Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires au présent code.

Article L.286 - Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE XV
Dispositions transitoires

Article L.287 - Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi et notamment la loi no 61-34 du 15 juin 1961 et ses modifications.
Toutefois, cette abrogation ne prendra effet, en ce qui concerne les institutions en place et les procédures en vigueur, qu'au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles institutions.

Article L.288 - Jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application et pour l'exécution des lois précédentes demeurent en vigueur, en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent code, sous les sanctions aux règlements correspondants qu'il prévoit.

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

ANNEXE

Extrait de la loi N° 62-47 du 13 juin 1962 portant interdiction du travail noir et du cumul d'emploi (JOS n° 3535 du 18 juin 1962, page 1050 et 1051)

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté ;

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

Art.L.3 – Tout employeur exerçant une profession industrielle, commerciale ou artisanale, qui se soustrait aux charges sociales imposées à sa profession, sera puni des peines prévues par la présente loi, sans préjudice de sa condamnation à la requête de la partie civile, au payement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait, augmentée des majorations de retard.

Art. L.4 – Dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables aux cumuls en matière de traitement, au cumul d'une fonction publique et d'un emploi privé, aux cumuls de retraite, de rémunération et de fonction, il demeure interdit à tout fonctionnaire civil ou militaire en activité ou en service détaché, et à tout agent des services publics et de tous organismes même privés assurant la gestion d'un service public ou constituant le complément d'un tel service, d'occuper un emploi rétribué ou d'effectuer à titre privé un travail quelconque moyennant rémunération.

Art.L.6 – Quiconque aura enfreint, en toute connaissance de cause, les dispositions des articles 3 et 4 de la présente loi sera puni des peines prévues par l'article 248 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail.

Décret n° 62-017 PC/MFPT/DGTSS/TMO du 22 janvier 1962 (JOS N° 3506 du 10 février 1962 pages n° 208 et 209)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

Le Président du Conseil,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 42,

Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail, spécialement en son titre IX (Pénalités), chapitres III et IV, et son titre X (Dispositions transitoires),

La Cour suprême entendue,

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail, le Conseil des Ministres entendu.

DECRETE

Article premier – En conformité de l'article 137 du code d'instruction criminelle, l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 10 jours d'emprisonnement, dont seront punis les auteurs des contraventions de police simple aux dispositions de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 et des décrets et arrêtés prévus pour son application, est établie ainsi qu'il suit :

Article 2 : Seront punis d'une amende de 500 à 2.500 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 18.000 francs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 37, 38, 44, 53, 61 alinéas 2, 3 et 4, 63, 75, avant dernier alinéa, 77, 78, 111, 113, alinéa 3, 114, 194 ;

b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 65 et des arrêtés ministériels prévus au dernier alinéa de l'article 78, au 4ème alinéa de l'article 193, au 2ème alinéa de l'article 194 ;

c) les employeurs, fondés de pouvoir ou leurs préposés, responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 132.

Article 3 – Seront punis d'une amende de 1.000 à 2.500 francs et en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 18.000 francs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 66, 67, 115, 141, 2ème alinéa – 142 – 163 – 192 ;
   - les auteurs d'infractions aux dispositions :
   - des décrets prévus par les articles 31, 2ème alinéa – 142 ;

b) des arrêtés ministériels prévus par les articles 115 – 163 – 99, dernier alinéa – 140 – 191, dernier alinéa – 192 ;

c) les personnes qui auront omis de faire la déclaration prévue à l'article 162.

Dans le cas d'infractions aux dispositions de l'article 115 des arrêtés ministériels prévus par les articles 115 et 163, la récidive pourra, en outre, être punie d'un emprisonnement de 6 jours à 10 jours. Lorsque l'infraction est commise en récidive de faits qui ont déjà donné lieu à une première application de l'article 254 du code du travail, l'emprisonnement sera prononcé.

En ce qui concerne les infractions à l'arrêté ministériel prévu à l'article 192, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées, chacune des mentions imposées par l'arrêté ministériel précité, pour chaque travailleur, dans chacune des colonnes des deux premières parties du registre d'employeur, constituant une inscription au sens du présent article.

Article 4 – Les infractions aux dispositions des articles 4 à 7 inclus, 19 et de l'article 25, seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs de syndicats, et punies d'une amende de 2.000 à 18.000 francs.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende est obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs.

Article 5 : Les infractions aux dispositions de l'article 87 en matière de salaires seront punies d'une amende de 2.000 à 18.000 francs.

En cas de récidive l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs.

Les mêmes peines sont applicables dans les mêmes conditions à tout employeur auteur d'infraction aux dispositions du premier alinéa de l'article 35.

Article 6 : Seront punis d'une amende de 2.000 à 18.000 francs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 128 – 140 – 143 – 144 – 154 – 146 – 148 – 150 – 152 – 155 – 156 – 157 – 161 – 192, avant dernier alinéa ;
b) les auteurs d'infractions aux dispositions :
   - des décrets prévus aux articles 137 – 149 – 185 – 195 – 196 ;
   - des arrêtés ministériels prévus aux articles 155 – 157 – 159.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 6 jours à 10 jours.

Dans le cas d'infraction à l'article 128, lorsque l'infraction est commise en récidive de faits qui ont déjà donné lieu à une première application de l'article 254 du Code du Travail, l'emprisonnement sera prononcé.

Dans le cas d'infraction à l'article 140, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement de la carte de travail.

Article 7 : Seront punis d'une amende de 5.000 à 18.000 francs :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 68-100 – 101 – 107 – 129 – 130 – 136 – 138 ;
b) les auteurs d'infractions aux dispositions :
   - des décrets prévus par les articles 107 et 109 ;
   - des arrêtés ministériels prévus par les articles 89 – 109 – 134 ;

c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démuni de carte de travail ou muni d'une carte établie pour une profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;

d) toute personne qui aura embauché un travailleur étranger dont le contrat avec un précédent employeur n'était pas soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, cette autorisation réservant les droits du précédent employeur, vis à vis du travailleur et du nouvel employeur.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée aux taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 6 à 10 jours.

Article 8 : pour compter de la publication du présent décret au journal officiel, les pénalités ci-dessus fixées pour assortir les décrets et arrêtés ministériels d'application de la loi n° 61 – 34 du 15 juin 1961 se substitueront, pour l'application de l'article 258 du code du travail, aux pénalités dont se trouvaient assortis les règlements correspondants pris pour l'application de la loi 52 – 1322 du 15 décembre 1952.

Article 9 : le Ministre de la Fonction Publique et du travail, et le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au journal officiel.

Livre 3

Textes d'application du Code du travail

TITRE I
Du contrat de travail

Chapitre 1
Contrat de travail individuel

a) DECRET 63-0118/MFPT/DTSS du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.
b) DECRET 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier.
c) DECRET 70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions et la durée de préavis pour les professions et branches d'activités non encore régies par des conventions collectives.
d) DECRET 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement
e) DECRET 90-126 du 1er février 1986 rectifiant l'article 2 du décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement.
f) DECRET 94-814 du 30 juillet 1994 fixant les conditions particulières d'emploi des Dockers des Ports au Sénégal.

Décret n°63 – 00118 /MFPT/DTSS du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat et de l'engagement à l'essai.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses Art.s 26,42 et 66 *bis* ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, notamment ses Art.s 30, 31, 37, 38, 40, et 44 ;
Vu l'arrêté général N° 6483 du 31 août 1953 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai ;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale ;
La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail ;
Le Conseil des Ministres entendu,

DECRETE :

1- FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article premier : Tout contrat de travail passé pour être exécuté sur le territoire de la République est conclu dans les formes et suivant les modalités qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, quel que soit le lieu de la conclusion du contrat, sous réserve des dispositions des Art.s 30 et suivants du Code du Travail, et des dispositions du présent décret.

Toutefois, le contrat de travail dont la constatation par écrit est obligatoire en exécution des prescriptions des Art.s 37, 40 et 44 du Code du travail, doit être établi suivant les formes et modalités fixées par le présent décret, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'Art. 31 du Code du travail.

Art. 2 : Le contrat de travail est rédigé en langue française et établi en quatre exemplaires.

2- CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 3 : Le contrat de travail écrit établi en vertu des dispositions des Art.s 37 et 44 du Code du travail comporte obligatoirement les énonciations suivantes :

1) Les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur.
   - Si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siége de la personne morale seront précisés, ainsi que les nom, prénoms et qualité de la personne investie du pouvoir de signer le contrat au nom et pour le compte de la personne morale
     (Président Directeur Général, administrateur délègue, Directeur appointé, gérant, etc.
   - Si l'engagement est conclu par l'entremise d'un tiers, la date des pouvoirs délégués à ce dernier sera précisée ;
2) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, domicile et nationalité, situation de famille, métier ou profession du travailleur.
3) Lorsque le lieu d'emploi n'est pas celui de la résidence habituelle du travailleur : le lieu où le travailleur a le droit de se rendre en congé réglementaire et d'être rapatrié en fin de contrat, aux frais de l'employeur.
   Par le lieu « il faut entendre non seulement la ville ou la localité, mais l'adresse complète » (voie, numéro) ;
4) La nature et la durée du contrat en précisant notamment qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un engagement à l'essai, etc. ;
5) La qualification et la catégorie du travailleur dans l'échelle hiérarchique professionnelle de la branche d'activité visée ;
6) Le salaire du travailleur et les accessoires du salaire.
   Les mentions relatives au salaire et aux accessoires du salaire à faire figurer au contrat sont celles qui sont individualisées, par la réglementation en vigueur, au bulletin de paie et au registre des paiements.
   Le salaire à retenir est celui qui correspond à la périodicité de paie des salaires fixée par l'Art. 114 du Code du travail ou par la convention collective de référence.

7) Le ou les emplois où le travailleur sera appelé à tenir.
   Sont à indiquer sous cette rubrique l'emploi ou la fonction qui sont confiés au travailleur compte tenu de son classement dans la hiérarchie professionnelle ;
8) Le ou les lieux où le travailleur sera appelé à servir.
   Sont à mentionner sous cette rubrique le ou les lieux où le travailleur peut être appelé à exercer ses fonctions en cours de contrat. Le premier établissement d'affectation devra être expressément désigné, avec son adresse complète (localité, voie, numéro) ;
9) La référence aux textes réglementaires et à la convention collective applicable ou à défaut à appliquer.
   En tout état de cause, la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail sera expressément visée.
   La mention ci-après, sera expressément inscrite au contrat à la suite de la référence au Code du travail :
   « l'entrée en vigueur du présent contrat et sa prise d'effet entre les parties sont subordonnées, conformément aux alinéas 2 et 6 de l'Art. 38 du Code du travail, à l'obtention du visa d'approbation de l'autorité compétente ».
   A défaut de convention collective applicable à la branche d'activité, le contrat devra viser le décret qui en tient lieu aux termes de l'Art. 89 du Code du travail ;
10) En l'absence ou dans le silence des conventions collectives ou des décrets en tenant lieu, les modalités d'application des dispositions légales concernant les voyages et les transports (Art. 150 à 157 inclus du Code du travail) seront précisées ;
11) Lorsque le travailleur est logé par l'employeur soit en vertu d'une obligation découlant de la loi, de la réglementation ou d'une convention collective, soit en vertu de l'accord des parties :
    Toutes précisions relatives aux conditions du logement qui devra en particulier répondre aux règles d'hygiène et comprendre le mobilier essentiel compte tenu du nombre des membres de la famille accompagnant le travailleur en application des dispositions des Art.s 150 et suivants du Code du travail, et logés avec le travailleur. Ces membres de la famille seront individuellement désignés au contrat ;
12) Eventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

3- MODALITES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 4 : A chacun des quatre exemplaires du contrat de travail est agrafé un certificat médical délivré par un médecin du lieu d'embauchage du travailleur (l'original et trois copies certifiées conformes par l'employeur ou par le commissaire de police du lieu d'embauchage) attestant expressément que « le travailleur est physiquement apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat.»

Art. 5 : Les quatre exemplaires du contrat de travail sont soumis par l'employeur au « visa d'approbation » de l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du lieu d'embauchage, conformément aux dispositions des Art.s 37 et 38 du code du travail ou, lorsque le contrat est souscrit par un travailleur embauché hors des limites de la République, de la Direction du travail et de la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le deuxième alinéa de l'Art. 44 du Code du travail.

Art. 6 : L'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du lieu d'embauchage ou la direction du travail et de la sécurité sociale, selon le cas, visent les quatre exemplaires du contrat en les paraphant page à page, avec cachet, et en apposant le « visa d'approbation » avec son numéro, sa date et son cachet sous les signatures des parties contractantes au bas de chaque exemplaire du contrat, après avoir procédé aux vérifications et formalités qui leur incombent en application des dispositions de l'Art. 37 du Code du travail.

Art. 7 : Lorsque le contrat de travail a reçu le « visa d'approbation » dans les conditions stipulées aux Art.s 34 et 37 et à l'Art. 44 du code du travail, les quatre exemplaires du contrat sont transmis au service de la main d'œuvre (bureau central ou section locale selon le cas) qui doit apposer sur chaque exemplaire le « visa d'enregistrement » avec date et numéro et conserver deux exemplaires du contrat au dossier du travailleur, un de ces exemplaires pouvant à tout moment être réclamé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou le tribunal du travail, pour faire foi.

Le service de la main d'œuvre remet à l'employeur deux autres exemplaires du contrat comportant le « visa d'approbation » et le « visa d'enregistrement ». L'employeur est tenu d'assurer immédiatement la remise au travailleur d'un de ces deux exemplaires contre récépissé daté signé. Le récépissé est annexé à l'exemplaire du contrat conservé

par l'employeur et qui doit être communiqué sans déplacement aux agents dûment habilités de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, à la première réquisition, dans les mêmes conditions que le registre d'employeur, sous les sanctions du présent décret.

L'exécution du contrat est suivie par la section locale du service de la main d'œuvre dont relève le lieu d'emploi. Elle est contrôlée par l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale dans le ressort territorial duquel se trouve l'établissement où le travailleur est employé.

Lorsque le travailleur change de ressort d'inspection du travail et de la sécurité sociale, à l'occasion d'une mutation d'un établissement à un autre, le dossier du travailleur (contenant le contrat) est transmis par la section locale du service de la main d'œuvre du lieu de provenance, sous le couvert des inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale, à la section locale du service de la main d'œuvre du lieu de destination.

La section locale du service de la main -d'œuvre du premier lieu d'affectation (ou le bureau central selon le cas) établit la carte de travail et ouvre le dossier du travailleur, sous le contrôle de l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale auprès de qui fonctionne cette section locale.

4-LES MODALITES DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Art. 8 : L'engagement à l'essai est obligatoirement stipulé par écrit conformément aux dispositions de l'Art. 40 du code du travail. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Art. 9 : L'engagement à l'essai est à durée déterminée, à terme fixe calculé de quantième à quantième.

Cette durée est évaluée en jours, semaines ou mois. Elle est au maximum égale à la durée du préavis.

Elle peut cependant être stipulée plus longue dans la limite maximum égale à six mois renouvellement compris :

- pour tenir compte de la technicité et des usages de la profession ;
- pour les travailleurs débutant dans l'établissement et qui n'ont jamais travaillé dans un autre établissement.

Pour le travailleur ayant conservé sa résidence habituelle hors de la République, la durée maxima de cette période est portée à un an.

Il peut être stipulé par écrit l'observation d'un délai de préavis en cas de résiliation avant terme de l'engagement à l'essai par l'une ou l'autre partie.

Les délais d'attente, de départ et de route, ne sont pas compris dans la durée maxima de l'essai.

Les droits aux voyages aller et retour du travailleur engagé à l'essai pour servir hors de son lieu de résidence habituelle, et éventuellement de sa famille, sont réglés par la section II du chapitre IV du titre V du Code du travail.

Art. 10 : Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que par accord écrit des parties et ne peut porter la durée totale de la période d'essai au-delà de limites fixées à l'Art. 9 ci-dessus.

Art. 11 : La prolongation de service après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut, en conformité de l'Art. 42 du Code du travail, à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Art. 12 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Art. 13 : La période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits et avantages des travailleurs attachés à la durée de service dans l'établissement.

Art. 14 : Le contrat d'engagement à l'essai d'une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitAnt l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle est soumis au « visa d'approbation » et au « visa d'enregistrement » institués par les Art.s 37, 38 et 44 du Code du travail, sa forme et son contenu sont réglés par les titres I et II du présent décret.

5-PENALITES

Art. 15 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent décret seront punis, conformément aux dispositions de l'Art. 3 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962, d'une amende de 1.000 à 2.500 francs et en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 18.000 francs.

Art. 16 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment l'arrêté général n° 6483 du 31 août 1953 sus visé.

Art. 17 : Le Ministre de la Fonction publique et du travail et le Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au J*ournal officiel*.

Fait à Dakar, le 19 février 1963

Léopold Sédar SENGHOR

Décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier

Le Président de la République,

Vu la Constitution notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail notamment ses articles 35 modifié, 114 modifié, 115 et 148 ;
Vu le décret 62.017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
Vu le décret n° 70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions d'activité non encore régies par les conventions collectives ;
Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
Vu l'arrêté n° 973 M.F.P.T. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paye et d'un registre des paiements ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en date du 15 janvier 1969 ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DECRETE :

Sectoin 1 - *Travailleur journalier*

Article Premier : Au sens du présent décret, le travailleur journalier est un travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée et payé chaque jour avant la fin du travail.

Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur journalier, soit la durée exacte de l'engagement, soit la nature de l'entreprise ou de l'ouvrage et la durée approximative de son exécution.

A défaut, le contrat est assimilé à un contrat à durée indéterminée soumis au délai de préavis réglementaire.

Art. 2 : Les heures de travail effectuées en sus de la durée réglementaire journalière de travail (8 heures pour les professions agricoles, 6 heures 40 pour les autres professions) sont rémunérées au tarif majoré conventionnel ou, à défaut, réglementaire, des heures supplémentaires.

Art. 3 : Le travailleur journalier perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis sous forme d'une indemnité compensatrice égale au seizième dudit salaire.

Art. 4 : Le travailleur journalier reçoit en même temps que son salaire, un bulletin de paie conforme au modèle réglementaire livré selon les prescriptions de l'article 115 du Code du travail et de l'arrêté n° 973/MFPT du 23 janvier 1968 et faisant apparaître notamment le salaire, les heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congé de façon distincte.

Art. 5 : Le travailleur journalier « ouvrier » réengagé pendant six jours ouvrables consécutifs et totalisant 40 ou 48 heures de travail selon le secteur d'activité considéré, est assimilé à un travailleur engagé pour une durée indéterminée. Il en est de même du travailleur journalier « employé », réengagé sans interruption pendant un mois et totalisant 173 heures 33 ou 208 heures de travail selon le secteur d'activité.

L'un et l'autre sont alors soumis à toutes les dispositions de la convention collective de la branche d'activité dans laquelle ils sont appelés à servir ou du texte réglementaire en tenant lieu. En ce cas, la résiliation du contrat est soumise au préavis conventionnel ou réglementaire. Quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées pendant le préavis, la rémunération correspondant au temps de préavis est au moins égale à l'indemnité de préavis qui aurait été versée si celui-ci n'avait pas été effectué.

Section 2 - *Travailleur saisonnier*

Art. 6 : Au sens du présent décret, le travailleur saisonnier est un travailleur qui engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties.

Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur saisonnier, soit la durée exacte, soit la durée approximative de la campagne, selon que celle-ci est fixée ou n'est pas fixée exactement.

A défaut, le contrat est à durée indéterminée soumis au délai de préavis réglementaire.

Art. 7 : Le préavis du travailleur saisonnier engagé pour une durée indéterminée est fixé à huit jours pour les ouvriers et à un mois pour les employés.

Art. 8 : En raison du caractère intermittent de son emploi, le travailleur saisonnier est admis, quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de départ à la retraite fixées par la convention collective ou le texte réglementaire en tenant lieu, de la branche d'activité dans laquelle il est appelé à servir lorsque, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, il réunit les conditions nécessaires à leur attribution.

Le travailleur saisonnier cessant ses services en fin de campagne conserve pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même entreprise et dans la même catégorie d'emploi saisonnier.

Section 3 - *Dispositions communes*

Art. 9 : Le présent décret ne pourra, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de sa prise d'effet pour les travailleurs en service à cette date.

Art. 10 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 20 février 1970

Léopold Sédar SENGHOR

Décret n°70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions et la durée de préavis pour les professions et branches d'activités non encore régies par des conventions collectives

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 47 et 258 ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant les dérogations à la durée légale du travail ;
Vu l'arrêté n° 8126 du 29 décembre 1953 déterminant les conditions et la durée du préavis pour les professions et branches d'activité non régies par les conventions collectives existantes;
Vu l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en date du 16 janvier 1969 ;

La Cour suprême entendue ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

D E C R E T E :

Article Premier : Pour les professions et dans les branches d'activité non encore régies par des conventions collectives, la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée indéterminée est fixée comme suit :

- un mois, calculé de quantième à quantième, pour les travailleurs payés chaque mois et dont la rémunération est fixée au mois ;
- huit jours pour les travailleurs payés chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois, et dont la rémunération est fixée à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;

- une heure par journée entière de travail avec un maximum d'une journée de 6 h 40 ou 8 heures selon le secteur d'activité considéré (non agricole ou agricole), pour les travailleurs payés chaque jour et dont la rémunération est fixée à l'heure ou à la journée.

Art. 2 : Le contrat individuel pourra prévoir un délai de préavis plus long.

Art.3 : La partie qui prend l'initiative de la rupture doit pouvoir rapporter la preuve que le préavis a été notifié par écrit, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier l'existence et la date de la notification.

Art.4 : L'arrêté n° 8126 du 29 décembre 1953 déterminant les conditions et la durée du préavis pour les professions et branches d'activité non régies par les conventions collectives existantes est abrogé.

Art.5 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 20 Février 1970

Léopold Sédar SENGHOR

Décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement

RAPPORT DE PRESENTATION

Les exceptions au principe de la limitation du renouvellement du contrat à durée déterminée visaient jusqu'ici les travailleurs journaliers, les travailleurs saisonniers et les dockers.

Or les mesures de restructurations prises dans le cadre des nouvelles politiques industrielle et agricole impliquent une flexibilité accrue des conditions d'emploi qui, pour des considérations socio-économiques évidentes, ne peut s'exercer que dans le cadre du contrat du travail à durée déterminée.

Les nouvelles dispositions de la loi n° 87-20 du 18 août 1987 ont réalisé cette flexibilité par l'extension des exceptions au principe de la limitation du renouvellement du contrat à durée déterminée aux engagements découlant d'un surcroît d'activités de l'entreprise et au remplacement provisoire dans les cas de suspension du contrat de travail tels que prévus à l'article 57 du Code du travail, à l'exception du 1° et du 6°.

Compte tenu de ce qui précède, le présent projet de décret a pour objet de fixer les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement provisoire.

Telle est l'économie du présent projet de décret soumis à votre approbation.

Le Président de la République,

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

Vu le Code du travail, notamment en son article 35 ;

Vu le décret n°62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;

Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 relatif au régime général des dérogations à la durée légale du travail ;

Vu le décret n° 70-185 du 20 février 1970 relatif aux conditions et à la durée du préavis pour les professions et branches d'activité non encore régies par des conventions collectives ;
Vu l'avis du conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale en date du 11 janvier 1989 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 1er septembre 1989 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

D E C R E T E

Section 1 – *Travailleur engagé en complément d'effectif*

Article Premier : Au sens du présent décret, le travailleur engagé en complément d'effectif, est un travailleur engagé pour une occupation temporaire en vue d'exécuter des travaux nés d'un surcroît exceptionnel d'activités de l'entreprise.
Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur la durée exacte ou à défaut, la durée approximative des travaux qu'il aura à accomplir.
A défaut, le contrat est à durée indéterminée.

Art. 2 : Le chef d'établissement qui désire engager un travailleur en complément d'effectif, doit en informer sans délai l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort en lui transmettant le contrat de travail.
Il doit en outre justifier à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort qu'il bénéficie déjà d'une dérogation en vue de maintenir ou d'accroître la production.

Section 2 - *Travailleur engagé en remplacement provisoire*

Art. 3 : Au sens du présent décret, le travailleur engagé en remplacement provisoire, est un travailleur engagé pour une occupation temporaire, n'excédant pas le temps nécessaire pour assurer le remplacement du travailleur en suspension de contrat dans les cas prévus par le 5° de l'article 35 du Code du Travail.
Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur la durée exacte de l'engagement ou à défaut, la durée approximative ainsi que la nature des

tâches auxquelles il sera occupé. Une copie de cet engagement est transmise à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.
A défaut, le contrat est assimilé à un contrat à durée indéterminée.

Section 3 - *Dispositions communes*

Art. 4 : Le présent décret ne pourra en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de sa prise d'effet pour les travailleurs en service à cette date.

Art. 5 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 septembre 1989

Abdou DIOUF

Décret n° 90-126 du 1er février 1990 rectifiant l'article 2 du décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement

Le Président de la République,

Vu la Constitution ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article 35 ;
Vu le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contravention aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 relatif au régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
Vu le décret n° 70-185 du 20 février 1970 relatif aux conditions et à la durée du préavis pour les professions et branches d'activité non encore régies par des conventions collectives ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale en date du 11 janvier 1989 ;
Vu le décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour effectuer un remplacement ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DECRETE :

Article premier : Le deuxième alinéa de l'article 2 du décret susvisé du 15 septembre 1989 est supprimé.

ART 2 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 1er février 1990.

Abdou DIOUF

Décret n° 94-814 du 30 juillet 1994 fixant les conditions particulières d'emploi des Dockers des Ports du Sénégal

Le Président de la République,

Vu la Constitution notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail notamment en son article 35 ;
Vu le décret n° 62-017 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 ;
Vu le décret n° 70-181 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi des dockers du Port Autonome de Dakar ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 réglementant les heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération ;
Vu le décret n° 93-717 du 1er juin 1993 portant nomination du Premier Ministre ;
Vu le décret n° 93-720 du 2 juin 1993 portant nomination des ministres ;
Vu le décret n° 93-723 du 7 juin 1993 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 ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 30 juillet 1994.
Sur le rapport du Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Formation professionnelle.

DECRETE :

Article premier – Champ d'application

Le présent décret est applicable aux dockers des Ports du Sénégal

Art. 2 – Définition du docker

Au sens du présent décret, le docker est un travailleur inscrit à un Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire pour toutes manutentions effectuées soit sur les navires soit dans les enceintes portuaires, en relation directe avec le chargement ou le déchargement des navires.

Art. 3 – Définition du Bureau du Main-d'Oeuvre portuaire

Un Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire est une structure organisée et gérée à la charge et sous la responsabilité d'un groupement professionnel d'entreprises de manutention portuaire.

Il est le préposé commun de toutes les entreprises de manutention portuaire membres du groupement ou des entrepreneurs qui feraient appel à ses services.

Tout Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire est organisé selon modalités qui sont définies par circulaire du Directeur Général du Port.

Art. 4 – Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail est réputé conclu entre le docker et l'entrepreneur de manutention.

Art. 5 – Contrôle de l'emploi des dockers

Tout Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire doit tenir à la disposition des services du travail, tous les documents relatifs aux dockers qu'il emploie quotidiennement.

Art. 6 – Organisation du travail :

Les horaires de travail, la formation des équipes et l'organisation des chantiers sont fixés par l'entrepreneur de manutention dans le cadre de la législation en vigueur.
Le matériel de manutention nécessaire à chaque type de cargaison pour atteindre les cadences optimales est défini par une commission de la manutention.

Un arrêté du Ministre chargé des Transports maritimes précise la composition et les conditions de fonctionnement de ladite commission.

Art. 7 – Contrôle des dockers, responsabilité de l'entrepreneur de manutention :

Dans l'enceinte portuaire, l'entrepreneur de manutention est responsable des dockers qu'il emploie.

Art. 8 – Mode de rémunération :

Les entreprises de manutention appliquent au personnel docker qu'elles emploient, les modes de rémunération prévues par la législation en vigueur.

Art. 9 – Durée journalière de travail :

La durée légale de travail de la main-d'œuvre soumise au présent décret est fixée à six heures quarante minutes par jour.

Les heures effectuées en sus de cette durée journalière de travail sont rémunérées au tarif majoré conventionnel des heures supplémentaires.

Art. 10 – Discipline :

En matière de discipline, les dispositions de la réglementation en vigueur sont applicables.

Art. 11 – Sécurité sociale et couverture médicale des dockers

Les entreprises de manutention portuaire sont assujetties aux différents régimes des sécurité sociale dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur.
En outre, les visites médicales et les soins médicaux prévus par les dispositions légales et réglementaires doivent être dispensés aux dockers et à leurs familles. A cet effet, les entreprises de manutention portuaire sont tenues d'organiser un service de médecine du Travail au profit des dockers qu'elles emploient.

Art. 12 – Formation et Sécurité dans le travail :

En vue d'améliorer l'efficacité du personnel docker et la sécurité sur les chantiers de manutention, les entrepreneurs sont tenus :

- de procéder à la formation du personnel qu'ils emploient notamment aux techniques de manutention ;
- d'équiper ce personnel du matériel de sécurité adéquat ;
- de mettre en œuvre un système d'organisation du travail privilégiant la prévention des accidents.

Art. 13 – Recrutement du docker :

Les entreprises de manutention recrutent la main-d'œuvre portuaire dont ils ont besoin conformément à la réglementation en vigueur, parmi les dockers inscrits à un Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire agréé.

Art. 14 – Différentes catégories de dockers :

Pour l'application du présent décret on distingue trois catégories de dockers :

- le docker professionnel permanent ;
- le docker professionnel occasionnel, l'un et l'autre étant titulaires d'une carte spéciale de docker ;
- le docker non titulaire de la carte spéciale de docker ou docker sur carte d'identité.

a) docker professionnel permanent :

Est docker professionnel permanent, le docker jouissant d'une priorité absolue d'embauche en fonction des besoins journaliers de main-d'œuvre portuaire.

Le docker professionnel permanent est choisi par le Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire parmi les dockers professionnels occasionnels ayant accompli le plus grand nombre d'heures de travail effectif pendant la période annuelle précédant le choix.

b) docker professionnel occasionnel :

Est docker professionnel occasionnel, le docker engagé après l'embauche de tous les dockers professionnels permanents présents à l'embauche.

c) docker sur carte d'identité :

Le docker sur carte d'identité n'est engagé qu'après épuisement des dockers professionnels et occasionnels présents à l'embauche.

Art. 15 – Organisation et gestion de la main-d'œuvre du Port

En application des dispositions du présent décret, chaque bureau de Main-d'Oeuvre portuaire est chargé, pour le compte de ses membres, du contrôle de l'embauche, du placement, de l'immatriculation et du paiement des salaires des dockers professionnels permanents et des dockers professionnels occasionnels inscrits à ce Bureau.

Il gère également les dockers sur carte d'identité travaillant avec les entreprises de manutention.

Son fonctionnement est régi par un règlement intérieur établi par le Bureau.

Art. 16 – Comité de consultation et d'organisation

Il est institué par arrêté interministériel pris conjointement par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé des Transports maritimes un Comité de Consultation et d'Orientation dénommé ci-après « Comité » chargé d'une mission d'information, de vérification de la gestion de la main-d'œuvre portuaire, des conditions de travail et de sécurité de cette main-d'œuvre ainsi que de la délivrance de la carte spéciale de docker.

Le comité est composé :

- d'un représentant du Ministère chargé du Travail ;
- d'un représentant du Ministère chargé des Transports maritimes ;
- d'un représentant de la Direction général du Port ;

- de deux représentants des Directeurs pour chaque Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire ;
- de deux représentant des dockers pour chaque bureau.

A chaque membre titulaire est adjoint un membre suppléant.

Art. 17 – Présidence du comité :

Le président du Comité et son suppléant sont élus pour un an par les membres du Comité. La présidence revient alternativement aux Directeurs des Bureaux de Main-d'œuvre portuaire et aux représentants des dockers, la première présidence étant assurée par un des représentants des Directeurs de Bureaux de Main-d'Oeuvre portuaire.

Art. 18 – Séances du Comité :

Un règlement intérieur fixe la périodicité et la procédure des réunions du Comité, étant entendu que le Comité doit se réunir en séance extraordinaire sur demande du Directeur général du Port.

Art. 19 – Contrôle de l'embauche et placement des dockers :

L'entrepreneur de manutention indique au moins la veille de la date prévue des opérations, ses prévisions d'embauche. Cette liste est portée à la connaissance des travailleurs dockers par voie d'affichage sur des panneaux prévus à cet effet.

Chaque bureau coordonne et organise pour le compte de ses membres, ou des entreprises faisant appel à ses services, l'embauche des dockers dans les centres d'embauche du Port prévus à cet effet de façon à atteindre les objectifs suivants :

- embaucher en priorité les dockers professionnels permanents, en assurant à chacun d'eux dans le mois, des chances équitables d'emploi, puis les dockers professionnels occasionnels, compte tenu des exigences spéciales des travaux à effectuer et des qualifications des dockers professionnels et enfin, après épuisement des demandes, les dockers sur carte d'identité :

- garantir à chaque entrepreneur un système d'affectation des dockers lui assurant la possibilité d'obtenir au moment où il en a besoin la main-d'œuvre nécessaire pour assurer une rotation rapide des navires ;
- fournir autant que possible, à chaque entrepreneur, des dockers habitués à lui, aux travaux exécutés par lui, et à ses cargaisons ;
- garantir à chaque entrepreneur, en cas de pénurie de main-d'œuvre, une part équitable des travailleurs à répartir.

Art. 20 – Pointage du docker :

- Docker professionnel permanent :

  Le docker professionnel permanent inscrit à un Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire est tenu de se faire pointer par le préposé de ce bureau le matin, le soir également s'il n'a pas été embauché pour la journée au pointage du matin.
  Le pointage n'est pas obligatoire le dimanche et les jours fériés, sauf pour le docker professionnel permanent qui a reçu la veille l'avis écrit d'un entrepreneur d'avoir à travailler le dimanche ou le jour férié pour participer à des opérations de chargement ou de déchargement de navires.
  Le docker professionnel permanent est pointé d'office pendant les périodes de maladie dûment constatées par un certificat médical établi par un Médecin agréé par le Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire.

- Docker professionnel occasionnel :

  Le docker professionnel occasionnel n'est soumis à aucune obligation d'assiduité, mais le bureau est tenu de le pointer s'il est présent à l'embauche et non engagé.

Art. 21 – Immatriculation du docker :

L'immatriculation des dockers professionnels tant permanents qu'occasionnels est effectué par leur bureau de rattachement.

Le fichier de la main-d'œuvre portuaire, numéros d'immatriculation et registres de report :

Le fichier de la main-d'œuvre portuaire se compose d'une fiche à chaque nom, portant copie de la carte d'identité.

Sur chaque fiche sont apposés le numéro matricule et la photographie du travailleur, ainsi que tous renseignements normalement consignés au fascicule II du registre d'employeur et le numéro et la date de délivrance de la carte de travail.

Les dockers professionnels permanents et les dockers professionnels occasionnels sont immatriculés sous deux séries différentes.

Deux registres, l'un alphabétique, l'autre numérique dans l'ordre des matricules croissants, complètent le fichier.

Immatriculation du docker professionnel occasionnel :

Chaque bureau de main-d'œuvre portuaire procède à l'immatriculation des dockers professionnels occasionnels dans la limite des effectifs que le Comité lui fixe annuellement.

Une carte spéciale de docker est délivrée au docker professionnel permanent et au docker professionnel occasionnel par le Comité de Consultation et d'Orientation seul habileté à fixer les effectifs respectifs alloués à chaque bureau.

Art. 22 – Salaire minimum garanti :

Il est garanti au docker professionnel permanent qui a répondu entièrement à l'obligation de pointage un salaire minimum mensuel garanti de 120 heures.

Pendant l'absence due à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle dûment constaté par un certificat médical et dans la limite de trois mois par année civile, une indemnité calculée sur la base du demi salaire minimum mensuel garanti est accordée au docker professionnel permanent qui a répondu entièrement à l'obligation de pointage pendant le mois précédant la ou les absences.

Art. 23 – Etablissement de la paie et paiement du salaire :

Le salaire du docker professionnel permanent est décompté à une périodicité fixée à deux semaines.

Le salaire du docker professionnel occasionnel est décompté et versé par semaine. Celui du docker sur carte d'identité est décompté chaque jour, il est versé, soit à la fin de la journée de travail, soit à la fin de l'opération de manutention portuaire.

Le docker professionnel occasionnel et le docker sur carte d'identité perçoivent en même temps que leur salaire, une indemnité compensatrice de congé calculé sur la base du douzième dudit salaire.

Le paiement du salaire se fait conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 24 – Délégués du personnel docker :

Les élections des délégués et leurs statuts sont fixés par la réglementation en vigueur ; les élections sont organisées collectivement pour l'ensemble des dockers professionnels permanents et des dockers professionnels occasionnels gérés par chaque bureau de main-d'œuvre portuaire.

Sont électeurs :

- les dockers professionnels permanents,
- les dockers professionnels occasionnels ayant totalisé dans l'année écoulée 1040 heures.

Sont éligibles les dockers professionnels qui remplissent les conditions prévues par la réglementation en vigueur et qui ont accompli pendant l'année douze mois de travail d'au moins 120 heures de travail effectif.

Art. 25 – Hygiène et sécurité :

Un comité d'hygiène et de sécurité est mis en place selon les modalités qui sont définies par arrêté du Ministre chargé du Travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 26 – Détermination des effectifs dockers :

Le Comité de Consultation et d'Orientation visé à l'article 16 détermine, le 1er janvier de chaque année, le nombre optimal de dockers professionnels permanents et de dockers

professionnels occasionnels, en fonction de l'effectif moyen embauché quotidiennement par les bureaux au cours de l'année écoulée et en fonction de la nécessité d'assurer la bonne rotation des navires au cours de l'année qui commence.

En fonction des besoins ainsi exprimés, le Comité alloue à chaque bureau un effectif de dockers professionnels.

Pour la première année d'application du présent décret, les effectifs des dockers professionnels permanents et des dockers professionnels occasionnels sont ceux effectivement existants à la date de signature.

Art. 27 – Modalités d'accès des dockers dans l'enceinte portuaire :

L'accès à l'intérieur de l'enceinte portuaire des travailleurs immatriculés à un Bureau de Main-d'Oeuvre portuaire est subordonné à l'embauche préalable de ces travailleurs par les entreprises de manutention et se fait selon les modalités qui sont définies par une circulaire du Directeur général du Port.

Art. 28 – Modalités de sortie :

La sortie des travailleurs de l'enceinte portuaire doit s'effectuer obligatoirement par les sorties du port pourvues d'un poste de douane.

Art. 29 – Abrogations :

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment le décret 70-181 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi des dockers du Port autonome de Dakar.

Art. 30 – Exécution du présent décret :

Le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Formation professionnelle et le Ministre de la Pêche et des Transports maritimes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 30 juillet 1994.

Abdou DIOUF

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Habib THIAM

Chapitre 2

Apprentissage

a) ARRETE 8127/ITLS SM du 29 décembre 1953 déterminant les conditions de forme et de fond, les effets, les cas et les conséquences de la résiliation, et les mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Arrête n° 8127 ITLS SM déterminant les conditions de forme et de fond, les effets, les cas et conséquences de la résiliation, et les mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage

Le Gouverneur p. i du Sénégal, Officier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail, spécialement en son Art. 54, promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 8214 S.ET. du 24 décembre 1952 ;
Vu la circulaire ministérielle n° 31 C.T./T. 19 du 15 septembre 1953 relative à l'apprentissage ;
Vu la circulaire générale n° 613 I.G.T.L.S./A.O.F. du 7 octobre 1953 ;
Vu l'avis émis par la Commission consultative territoriale du Travail du Sénégal en sa séance du 11 décembre 1953,

ARRETE :

DISPOSITIONS GENERALES

Art. premier : Le présent arrêté a pour objet de déterminer les conditions de forme et de fond, les effets, les cas et conséquences de la résiliation et les mesures de contrôle du contrat d'apprentissage tel qu'il est défini au chapitre II du titre III de la loi du 15 décembre 1952.

Chapitre 1er - *Conditions de forme et de fond du contrat d'apprentissage*

Art. 2 : Le contrat d'apprentissage doit être, à peine de nullité, constaté par écrit.

Il est rédigé en langue française.

Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 3 : Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

1° Des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ; la raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti lorsque cette dernière est en forme de société. Est considéré comme le maître, le chef de l'établissement ainsi que le préposé spécialement désigné et chargé de la formation de l'apprenti ;

2° Des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

3° Des noms, prénoms, professions et domicile des père et mère de l'apprenti, de son tuteur ou de la personne autorisée, par les parents ou, à leur défaut, par la juridiction compétente.

Pour les apprentis de statut personnel, le tuteur ou la personne autorisée, à défaut des parents, est désignée, selon la coutume, par le Président du Tribunal du 1er degré du domicile de l'apprenti ;

4° De la date et de la durée du contrat.

Cette durée est fixée en tenant compte des usages locaux de la profession, des conventions collectives ou des règlements s'y rapportant. Elle ne peut toutefois être supérieure à quatre ans ;

5° Des conditions de rémunération, de nourriture et de logement et de toute autre arrêtée par les parties ;

6° L'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti ;

7° Eventuellement, de l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors ;

8° Eventuellement, la durée de l'engagement à l'essai.

Art. 4 : Le contrat d'apprentissage est établi conformément au modèle n° 1, annexé au présent arrêté.

Art. 5 : Le contrat d'apprentissage peut être constaté par acte sous signatures privées.

Il est rédigé en quatre originaux au moins et est soumis par le maître au visa de l'autorité compétente, prévu par l'Art. 32 de la loi du 15 décembre 1952, du lieu où réside l'apprenti au moment où il entre en apprentissage.

Il est obligatoirement annexé un certificat médical attestant que l'apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu du travail stipulés au contrat.

Art. 6 : L'autorité compétente vise les quatre exemplaires du contrat après :

1° Avoir procédé aux vérifications et formalités qui lui incombent, en application des dispositions de l'Art. 32 précité ;
2° Avoir donné connaissance au maître, à l'apprenti et son représentant des obligations réciproques qui leur incombent.

Art. 7 : Le contrat d'apprentissage est signé par le maître, par les parents ou le tuteur de l'apprenti ou leur représentant, si l'apprenti est mineur ; par l'apprenti lui-même s'il est majeur.

Si le maître, les parents ou le tuteur ou leur représentant ou l'apprenti sont dans l'impossibilité de signer, mention en est certifiée sur le contrat d'apprentissage sur la foi de deux témoins lettrés qui y apposent leur signature.

Art. 8 : Après visa, l'autorité compétente remet un exemplaire au représentant de l'apprenti ou à l'apprenti lui-même s'il est majeur, deux exemplaires au maître ; le quatrième exemplaire est conservé par l'Inspection du Travail ou par l'Office de Main-d'Oeuvre pour être versé au dossier de l'apprenti.

Art. 9 : L'Office de Main-d'Oeuvre qui établit le dossier de l'apprenti remet à celui-ci une carte d'apprentissage.

Art. 10 : L'acte sous seing privé acquiert date certaine par le dépôt effectué, à la diligence du maître, d'un exemplaire du contrat d'apprentissage au greffe du Tribunal de 1ère instance ou de la Justice de Paix à compétence étendue du lieu d'exécution du contrat.

Art. 11 : Le dépôt du contrat d'apprentissage doit être assuré dans les quinze jours qui suivent sa passation.

Art. 12 : Lorsque le maître est dans l'obligation de tenir le « registre d'employeur », prévu à l'Art. 171 de la loi du 15 décembre 1952, il y fait mention du contrat d'apprentissage.

Art. 13 : Nul ne peut être agréé comme apprenti s'il n'a atteint l'âge de 14 ans révolus.

L'âge est constaté par la production d'un extrait d'acte de naissance ou d'un extrait de jugement supplétif d'acte de naissance.

Le maître fait la preuve qu'il n'est pas empêché de contracter, aux termes des Articles 56, 57 et 58 de la loi du 15 décembre 1952, notamment par la production d'un extrait de son casier judiciaire.

Mention de la production des documents susvisés est faite au contrat d'apprentissage.

Ces documents sont joints à l'exemplaire du contrat d'apprentissage remis à l'autorité compétente chargée du visa. Ils sont destinés à l'Office de Main-d'œuvre pour être versés au dossier de l'apprenti.

Chapitre 2 : - *Effet du contrat d'apprentissage*

Art. 14 : Le maître s'engage à enseigner à l'apprenti méthodiquement, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il doit le traiter en bon père de famille.

Il doit avertir sans retard les parents de l'apprenti ou leur représentant en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention. Il doit les prévenir, en particulier, des fautes graves que l'apprenti pourrait commettre.

Il ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de l'art, du métier ou de la profession enseignée.

Il doit observer toutes les prescriptions légales ou réglementaires relatives au travail des jeunes et de enfants si l'apprenti est, par son âge, considéré comme tel.

Si l'apprenti âgé de moins de 16 ans ne sait pas lire, écrire ou compter ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le

temps nécessaire pour achever son instruction. Ce temps ne pourra excéder deux heures par jour.

Toutes les fois que, dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours professionnels sont organisés pour les apprentis dans l'art, le métier ou la profession prévu au contrat, le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre ; il contrôlera son assiduité à ces cours.

Art. 15 : Dans le cas où l'apprenti est employé aux seuls travaux qu'exige sa formation et seulement pendant le temps nécessaire à cette formation, il n'y a pas lieu à rémunération de l'apprenti.

Dans le cas où, pour certaines techniques ou professions, l'apprentissage représente, pour le maître, une perte de temps et d'argent, compte tenu notamment de la valeur des matières premières employées ou de l'usure particulière de l'outillage résultant de l'initiation aux méthodes de travail, il peut être prévu au contrat que l'apprenti versera une redevance au maître . Cette redevance doit être appréciée au contrat : elle varie selon les métiers et en fonction des différentes données inhérentes à chaque cas d'espèce. Elle peut être modifiée d'accord parties pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Dans le cas où le maître tire des travaux de l'apprenti une somme de profit tel qu'il dépasse l'évaluation raisonnable des soins et sujétions nés de l'apprentissage, il y a lieu à rémunération de l'apprenti. Cette rémunération, qui tient compte, d'une part, des avantages que l'apprenti tire de l'enseignement du métier et, d'autre part, des soins et sujétions que cet enseignement représente pour le maître, est inférieure au taux du salaire minimum.

L'inspecteur du Travail et des Lois sociales dispose du pouvoir de recommandation le plus large en matière de fixation de la rémunération de l'apprenti.

Il peut, en cas d'abus dont il estime que l'apprenti est victime à ce sujet, saisir la juridiction compétente, en conformité des dispositions du 3e alinéa de l'Art. 26 du présent arrêté.

Dans le cas où l'apprenti perçoit une rémunération toutes les obligations et garanties prévues par la loi du 15 décembre 1952 en matière de salaire s'attachent à cette rémunération.

Art. 16 : Le maître, dès lors qu'il emploie plus de dix ouvriers, est tenu de ne pas avoir un nombre d'apprentis supérieur à l'effectif de la moitié de ses salariés dans le métier objet de l'apprentissage.

Art. 17 : Il peut être prévu au contrat d'apprentissage que l'apprenti s'engage, après achèvement de l'apprentissage, à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien maître, pendant une période qui ne peut excéder deux années, faute de quoi l'apprenti sera tenu de verser à titre de clause pénale une somme qui sera fixée en considération du préjudice qui pourra en résulter pour le maître.

Art. 18 : Les avantages éventuellement attachés à la qualité d'apprenti, tels que l'attribution d'allocations familiales pour les enfants en apprentissage considérés comme étant à charge de leurs parents ou tuteur, ainsi que l'exemption de l'impôt personnel, sont subordonnés à la production du contrat d'apprentissage revêtu du visa de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Art. 19 : Le maître est tenu de délivrer à la fin de l'apprentissage un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Ce certificat est conforme au modèle n° 2 annexé au présent arrêté.

Ampliation de ce certificat est adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales pour transmission à l'Office de Main-d'Oeuvre pour être versée au dossier de l'apprenti.

Art. 20 : L'apprenti, dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, doit aider le maître par son travail.

Il lui manifestera fidélité, obéissance et respect.

Il est tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, et à la demande du maître, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence de plus de quinze jours.

Art. 21 : L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant une Commission professionnelle dont la composition et le fonctionnement seront arrêté dans les mêmes conditions que celles prévues à l'Art. 8 du décret n° 52-1399 du 27 décembre 1952, portant création de Centres de Formation Professionnelle Rapide.

Chapitre 3 – *Résiliation du Contrat d'apprentissage. Cas et conséquence de la résiliation*

Art. 22 : Le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la durée prévue au contrat ou par accord des parties.

Le contrat ne peut être rompu par la volonté unilatérale de l'un ou de l'autre des contractants.

Toute rupture unilatérale du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité, dont le montant doit être prévu au contrat ou laissé expressément à l'appréciation de la juridiction compétente.

Sous réserve de dispositions spéciales prévues au contrat concernant l'essai, les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai, pendant laquelle le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties sans donner lieu au paiement de l'indemnité de résiliation prévue au paragraphe précédent.

Art. 23 : Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

1° Par la mort du maître ou de l'apprenti ;
2° Lorsque le maître ou l'apprenti vient d'être frappé d'une des condamnations prévues en l'Art. 58 de la loi du 15 décembre 1952 ;
3° Si l'apprenti où le maître sont appelés au service militaire ;
4° Pour les filles mineures apprenties, dans le cas de divorce du maître ou dans le cas du décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de sa famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Art. 24 : Le contrat d'apprentissage peut être résolu à la demande des parties ou de l'une d'elles :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la section III du chapitre II du titre III de la loi du 15 décembre 1952 ou des autres dispositions légales ou réglementaires concernant les conditions du travail des apprentis.
3° Dans les cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;
4° Lorsque le maître transporte sa résidence hors de l'unité administrative où il habitait lors de la convention ;
Néanmoins, la demande de résolution du contrat n'est recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître a changé de résidence ;
5° Lorsque le maître ou l'apprenti encourt une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois ;

6° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage ;
7° Dans le cas où l'apprenti deviendrait chef de famille par suite du décès de son père.

Art. 25 : Les actions en résolution de contrat d'apprentissage sont portées devant les juridictions de droit commun.

Ces juridictions règlent les indemnités ou restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties.

Chapitre 4 : - *Mesures de contrôle de l'exécution du contrat de travail*

Art. 26 : L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Il s'assure du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, au congé, à l'hygiène et à la sécurité et aux accidents du travail.

Il contrôle la formation professionnelle des apprentis et peut, lorsque la formation professionnelle donnée par un chef d'entreprise à ses apprentis est manifestement insuffisante, comme en cas d'abus dont l'apprenti est victime, demander à la juridiction compétente de limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou même suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis.

Chapitre 5 : - *Dispositions diverses*

Art. 27 : Toute clause des contrats d'apprentissage en cours d'exécution qui ne serait pas conforme aux dispositions adoptées, sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication du présent arrêté.

Art. 28 : Tout employeur fondé de pouvoir, ou préposé, qui aura récemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage sera puni d'une amende de 2.000 à 20.000 francs en monnaie métropolitaine et d'un emprisonnement de six jours à trois mois ou d'une de ces deux

peines seulement , indépendamment du droit à dommages - intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée.

Art. 29 : Seront punis d'une amende de 100 à 500 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 400 à 4.000 francs en monnaie métropolitaine, les auteurs des infractions aux dispositions des Art.s 59, § 2 et 53, de la loi du 15 décembre 1952.

Art. 30 : L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du Territoire et les Inspecteurs régionaux du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint-Louis, le 29 décembre 1953.

Goujon.

ANNEXE A L'ARRETE N° 8127
en date du 29 décembre 1953

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Entre les soussignés :

M. (1)……
demeurant à……...
exerçant la profession de……...
âgé de……

D'une part ;

M. (2)……
exerçant la profession de……...
demeurant à……...
agissant en qualité de père, mère, tuteur (3) du jeune (4)……...…
……
âgé de……né à……...……..
le……...……...……

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

Engagement de l'employeur

M…….....……s'engage à prendre comme apprenti le jeune……..et à lui enseigner méthodiquement, progressivement et complètement le métier de…….....……..…… en le traitant en bon père de famille.

Il ne l'emploiera que pour des travaux et que pour des services se rattachant à l'exercice de son métier.

Il ne lui infligera aucune punition corporelle.

Il lui laissera, conformément à l'organisation de l'enseignement professionnel, le temps et la liberté pour suivre les cours professionnels (5) de ……..

Institués à……..

Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Si le jeune ……ne sait pas lire et écrire ou compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse (6), il lui laissera le temps nécessaire pour achever son instruction.

Il préviendra ses représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre, ainsi que des maladies, absences ou faits de nature à motiver leur intervention.

Il s'oblige à se conformer à toutes les prescriptions légales ou réglementaires relatives au travail des jeunes et des enfants.

Il s'engage à délivrer au jeune…….à la fin de son apprentissage un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

Engagement des représentants de l'apprenti

M……..promet que son (7)……dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, aidera le maître dans son travail et qu'il lui manifestera fidélité, soumission et respect.

Il déclare que son (7)…….n'est lié par aucun contrat d'apprentissage et qu'il est libre de tout engagement.

Il contrôlera son assiduité aux cours professionnels.

Durée du contrat

Les deux premiers mois de l'apprentissage seront considérés comme un temps d'essai pendant lequel le présent contrat pourra être annulé, sans indemnité, par le volonté de l'une ou de l'autre des parties.

Emploi après l'apprentissage

Après achèvement de l'apprentissage, l'apprenti s'engage à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien maître pendant une durée de (au maximum deux ans) faute de quoi il sera tenu de verser, à titre de clause pénale, la somme de

…….dans laquelle sont compris les frais exposés par le maître durant l'apprentissage.

Prestations allouées à l'apprenti

L'apprenti recevra les avantages en nature suivants :……...
……...……...
et une allocation mensuelle qui sera fixée à…….……..

Résolution du contrat

Le présent contrat sera résolu de plein droit dans les cas prévus par l'Art.……..…..
du chapitre……de l'arrêté n°……..……en date du ……..…

Il pourra être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles dans les cas prévus à l'Art.……..de l'arrêté précité, notamment par suite de mauvaise volonté, d'absences répétées ou d'incapacité notoire de l'apprenti. L'action en résolution sera introduite devant le Tribunal de 1ère instance ou la Justice de Paix à compétence étendue du lieu d'exécution du contrat.

Dans les deux cas de résolution, les parties s'en rapportent à cette juridiction pour régler les indemnités et rétributions qui pourraient leur être dues.

La rupture du présent contrat de la part de l'une ou de l'autre des parties donnera lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de……francs (ou à une indemnité qui sera fixée par le Président du Tribunal de 1ère instance ou le Juge de paix à compétence étendue du lieu d'exécution du contrat).

Justifications produites

Le représentant du jeune…….……a produit les pièces suivantes :

1° Un extrait de l'acte de naissance du jeune……(ou) un extrait du jugement supplétif d'acte de naissance en date du…..……
concernant le jeune…….....…….……..
une carte d'identité n°……délivrée à…….....…..

le……..……par……
……au jeune……..…….. ;

2° Un certificat médical d'aptitude physique du jeune……...……
à exercer la profession de……...…….

L'employeur a justifié avoir plus de 21 ans (être marié ou vivre en communauté……..), n'avoir pas subi une des condamnations prévues à l'Art. 58 de la loi du 15 décembre 1952. Il a produit, à cet effet, un extrait du casier judiciaire en date du……..

Fait en quatre exemplaires à……..
le……

L'employeur (8) ***Le représentant légal de l'apprenti (8)***

---

1) Nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître d'apprentissage.
2) Nom, prénoms, profession et domicile du représentant légal de l'apprenti
3) Rayer les mentions inutiles.
4) Nom, prénoms, âge date et lieu de naissance de l'apprenti.
5) Indiquer le lieu et la nature de ces cours.
6) Rayer les mentions inutiles.
7) Fils, fille, pupille.
8) Les signatures doivent être précédées de la mention « lu et approuvé » écrite de la main du signataire.

Modèle n°2

ANNEXE A L'ARRETE N°……..……en date du……..

CERTIFICAT DE CONGE D'ACQUIT APRES APPRENTISSAGE

Je soussigné (nom et prénoms) éventuellement :……..
représentant l'entreprise……...…….
en qualité de……, déclare que M…….
fils de M…….....……demeurant à ……...
et de ……..…son épouse, a passé chez moi…….
années d'apprentissage qu'il devrait faire en vertu du contrat d'apprentissage fait par acte sous seing privé le (1)……...

Je déclare que le jeune…….……est maintenant apte à travailler dans la profession de …….
en qualité de (compagnon, ouvrier spécialisé ou toute autre désignation technique).

En foi de quoi, je lui délivre le présent certificat pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à ……. le (1)……..

Signature :

---

(1) En toute lettres

Chapitre 3

Convention et accords collectifs de travail

a) ARRETE 2755/ITLS/SM du 13 avril 1957, fixant, à défaut de Convention Collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées.

b) DECRET n° 61-347 du 6 septembre1961 fixant à défaut de convention collective les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées.

c) DECRET 67-1358 du 9 décembre 1967 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions.

d) ARRETE MINISTERIEL 974/MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

e) ARRETE MINISTERIEL N° 3006 MFPTE-DTSS en date du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n° 974 MFPTE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

f) ARRETE MINISTERIEL n° 10117 MFPTE/DTSS/CAB.4 du 12 septembre 1975 abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 MFPTE/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

g) ARRETE MINISTERIEL 73/MFPT/DTSS du 4 janvier 1968 déterminant, en application de l'article 90 du Code du travail, les modalités de consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées préalablement à l'extension ou au retrait d'extension de toute convention collective.

ARRETE N° 2755/ITLS/SM
fixant, à défaut de Convention Collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées.

Article premier : Le présent arrêté a pour objet, en application de l'Art. 95 du Code du Travail Outre-Mer, de fixer, à défaut de convention collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées.

TITRE PREMIER

Catégories professionnelles

Art. 2 : Les travailleurs sont obligatoirement classés dans une des catégories suivantes :

A. OUVRIERS

1re catégorie : manœuvre ordinaire : travailleur sans spécialité ;

2ème catégorie : manœuvre spécialisé : travailleur exécutant des travaux simples qui n'exigent que des connaissances rudimentaires ;

3ème catégorie : aide-ouvrier : travailleur possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité, chef d'équipe ;

4ème catégorie : ouvrier ordinaire : travailleur ayant terminé l'apprentissage de sa spécialité et ayant subi l'essai professionnel d'usage et en période de perfectionnement ;

5ème catégorie : ouvrier qualifié : travailleur exécutant tous les travaux de sa spécialité avec un bon rendement et suivant les conditions techniques normales ;

6ème catégorie : ouvrier hautement qualifié : travailleur parfaitement expérimenté possédant une valeur professionnelle de haute qualité, pouvant assurer des services particuliers en raison de ses aptitudes spéciales (instructions générales ou techniques, rendement supérieur, etc). ;

Hors catégorie : ouvrier hors catégorie : travailleur exceptionnellement qualifié.

B. CONDUCTEURS DE VEHICULES AUTOMOBILES

Catégorie A : conducteur de voiture de tourisme, de petit tracteur et de véhicule pesant moins de trois tonnes ;

Catégorie B : conducteur de véhicule poids lourd de trois à cinq tonnes de charge utile ;

Catégorie C : conducteur de véhicule poids lourd dépassant cinq tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorque semi-portée, conducteur de tracteur à chenilles de plus de 40 cv ;

Catégorie D : conducteur de véhicule de transport en commun.

Pour les trois premières catégories, la charge utile retenue se compose de celle du véhicule et éventuellement, de celle de sa remorque.

C. EMPLOYES

1ère catégorie : planton illettré, gardien, concierge, cocher, charretier ;

2ème catégorie : employé sachant lire et écrire, ayant certaines connaissances professionnelles, tels que : garçon de bureau, planton lettré, téléphoniste, pointeur effectuant des travaux élémentaires de pointage ;

3ème catégorie : Employé ayant une qualification qui nécessite une véritable formation professionnelle, mais non confirmé de son métier : employé de bureau, dactylographe, commis d'ordre, teneur de livre, aide magasinier, encaisseur, pointeur ;

4ème catégorie : employé ayant une qualification qui comporte une formation professionnelle complète : employé de comptabilité, dactylographe capable de dactylographier trente mots à la minute avec une orthographe et une présentation parfaite : infirmier ayant le certificat de connaissances pratiques, institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1955, anciens militaires « caducée » ;

5ème catégorie : employé possédant l'expérience de son métier et pouvant avoir des responsabilités limitées telles que celles d'aide-comptable, de magasinier, employé de comptabilité ayant le C.A.P, sténo dactylographe capable de prendre 90 mots à la minute avec une orthographe et une présentation parfaites ; infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers, ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;

6ème catégorie : employé connaissant complètement un métier qui nécessite une formation professionnelle poussée et une longue pratique, tel que : comptable, caissier supérieur, employé de contentieux, infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;

Hors catégorie : personnel supérieur qui possède les connaissances prévues pour les employés de la 6ème catégorie assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

D. CADRES, AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS & ASSIMILES

1ère catégorie : agent de maîtrise, technicien n'ayant pas la pratique de la profession ;

2ème catégorie : agent de maîtrise, technicien ayant une certaine pratique et des connaissances de la profession, mais non parfaitement confirmé ;

3ème catégorie : agent de maîtrise, technicien pouvant avoir des responsabilités limitées ;

4ème catégorie : agent de maîtrise, technicien ayant des responsabilités et placé sous les ordres directs d'un chef de grosse entreprise ou d'un directeur de petite et moyenne entreprise ;

5ème catégorie : cadre, agent supérieur dirigeant du personnel et ayant des responsabilités étendues sous les ordres d'un directeur ;

6ème catégorie : personnel de commandement, cadre nommément désigné par l'employeur.

Art. 3 : La période d'essai doit, préalablement à tout engagement, être spécifiée par écrit. Elle ne peut excéder, renouvellement compris, six mois. Pour les travailleurs visés à l'Art. 94, alinéa premier, du Code du travail, la durée maximum de cette période peut être portée à un an.

A l'expiration de cette période, l'employeur devra notifier par écrit au travailleur son classement à l'intérieur des classifications qui précèdent.

Art. 4 : En cas de contestation de classement, une commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, ou son représentant, se réunira à la demande de l'une des parties en vue de déterminer le classement en fonction de la classification et de l'emploi occupé.

Cette commission comprendra deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs de la profession intéressée, désignés par les syndicats d'employeurs et de travailleurs ou, à défaut, par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

TITRE II

Salaires minima

(Pour mémoire)

Art. 5 : Pour les ouvriers, les employés et les conducteurs de véhicules automobiles, les zones de salaire et les abattements par zone de salaire sont ceux déterminés par l'arrêté local n° 4383/ITLS/SM du 23 juin 1956 fixant les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis dans le territoire du Sénégal.

Section I - *Salaire minima*

Art. 6 : (Pour mémoire)

Section II - *Travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de l'Art. 94 alinéa du Code du Travail*

Art. 7 : Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, fixant les taux minima des indemnités prévues à l'Art. 94, premier alinéa, modifié, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, le montant de l'indemnité est fixé, pour les travailleurs en provenance du groupe I, à 4/10e des salaires prévues à l'Art. 6 précédent, pour les travailleurs en provenance des groupes 2 et 3 à 3/10e de ces salaires.

Section III - *Heures supplémentaires*

Art. 8 : Les majorations pour heures supplémentaires sont celles qui sont prévues par l'arrêté n° 3576/IT du 8 juillet 1953.

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est fait état pour le personnel bénéficiant de l'indemnité de l'Art. 94, premier alinéa, du Code du travail, du salaire global comprenant les salaires fixés à l'Art. 6 ci-dessus et l'indemnité de l'Art. 94.

Section IV - *Abattements pour âge*

Art. 9 : Les salaires minima des jeunes travailleurs, à l'exception de ceux qui sont liés à leur employeur par un contrat d'apprentissage, sont calculés en prenant pour base le taux du salaire du travailleur adulte de la même catégorie professionnelle et en appliquant les abattements ci-après :

- de 14 à 15 ans…… .50 %
- de 15 à 16 ans…….. .40 %
- de 16 à 17 ans…….. 30 %
- de 17 à 18 ans……...20 %

TITRE III

Primes d'ancienneté

Art. 10 : Des primes d'ancienneté sont alloués aux travailleurs dans les conditions ci-après :

- après cinq ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 5% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 10 ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 10% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 15 ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 15% du salaire minimum de sa catégorie.

TITRE IV

Disposition diverses

Art. 11 : L'application du présent arrêté ne saurait avoir pour effet de diminuer les avantages antérieurement acquis par les travailleurs intéressés.

Art. 12 : Les dispositions du présent arrêté sont applicables à compter du 1er avril 1957.

Art. 13 : Seront punis des peines prévues à l'Art. 226 du Code du Travail Outre-Mer les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté.

Art. 14 : Les inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint-Louis, le 13 Avril 1957

P. LAMI

Décret n° 61-347 du 6 septembre1961 fixant à défaut de convention collectives les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées.

Le Président du Conseil,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 42 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, instituant un Code du travail dans la République du Sénégal, notamment en son article 89 ;
Vu l'arrêté n° 2755/ITLS/SM du 13 avril 1957 fixant, à défaut de convention collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées ;

DECRETE

Article premier : A défaut d'une Convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées, autres que les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté sont soumises aux dispositions ci-après, dans les conditions prévues à l'article 89 du Code du Travail.

Les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté demeurent fixés par l'arrêté n°2755/ITLS/SM du 13 avril 1957.

Sont notamment comprises dans le champ d'application du présent décret les exploitations agricoles et entreprises publiques ou privées appartenant aux catégories suivantes :

- culture maraîchère et fruitière et culture légumière de plein champ lorsqu'elles concernent des exploitations comptant plus de cinq manœuvres permanents ;
- arboriculture, horticulture, pépinières ;
- entreprises agricoles à caractère industriel ;
- exploitation de bois et travaux de carbonisation en forêts ;
- coopératives de culture en commun ou d'utilisation en commun de matériel agricole ;

- exploitations d'élevage sédentaire ou transhumant ;
- jardins de parc public ou de propriété privée ;
- marais salants.

Les enfants et conjoints des enfants travaillant sur l'exploitation familiale ne rentrent pas dans le cadre des stipulations ci-après.

Section I : *Exercice du droit syndical*

Art. 2 : L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs sont tenus :

- de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;
- de ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat ;

Les travailleurs sont tenus de leur côté de ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

Art. 3 :

1) Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.
   Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.
   Les absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.
2) Lorsque les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire destinée à élaborer une convention, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc…) il conviendra de faciliter cette participation.
   Les travailleurs seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.
   Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif : il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.
3) Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires, aux conseils d'administration d'organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, les assesseurs au Tribunal du travail, les experts en matière de conflits, les enquêteurs en matière d'accidents du travail, devront communiquer à leur employeur la convocation les désignant dès la réception.

Section II : *Embauchage*

Art. 4 : L'embauchage des salariés s'effectuera, soit par entente directe, soit par l'intermédiaire de l'Office de Main-d'Oeuvre.

Sauf disposition contraire constatée par écrit, tout engagement d'un travailleur permanent est réputé fait pour une durée indéterminée.

Est considéré comme travailleur permanent, à l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 6 ci-après, tout salarié qui s'engage à travailler sans discontinuité sauf absence autorisée ou justifiée et auquel l'employeur garantit du travail tous les jours ouvrables.

Art. 5 : Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi pendant une année ou pour la saison d'activité suivante.

Art. 6 : L'embauchage d'un travailleur n'est définitif qu'après une période d'essai de huit jours pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine, de un mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

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

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

Art. 7 : Lorsqu'un travailleur doit assumer, temporairement à la demande de son employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent lui être maintenus pendant la période correspondante.

Toutefois, lorsque pour éviter du chômage, l'employeur demande à un travailleur d'accepter un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur sera rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi. Si le travailleur refuse cette proposition, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Les travailleurs appelés à effectuer des travaux dans la catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie durant le temps où ils y seront employés sans que ce changement influe sur leur propre classement. Cette période ne pourra excéder six mois au delà desquels les travailleurs seront classés à la catégorie correspondant au travail effectué.

Art. 8 : Lorsque les mutations n'auront pas été prévues dans les conditions d'engagement, le travailleur ne pourra être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement préalable.

Section III : *Maladies et accidents*

Art. 9 : Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnels, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur malade.

Dès que possible, et au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.

Sauf le cas où la maladie est constatée par le service médical ou sanitaire de l'entreprise, cet avis est confirmé par un certificat médical, dans un délai maximum de six jours à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur a la faculté de faire contre visiter par un médecin de son choix le travailleur malade pendant son indisponibilité.

Art. 10 : L'employeur doit verser au travailleur malade une indemnité déterminée comme il suit :

1) travailleur ayant moins de dix huit mois de service dans l'entreprise :
   - indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
2) travailleur ayant plus de dix huit mois, jusqu'à cinq ans de service dans l'entreprise :
   - indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
   - indemnité égale à la moitié de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire ;
3) travailleur ayant plus de cinq ans de service dans l'entreprise :
   - indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
   - indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période de deux mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

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

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation à demi-salaire ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus, respectivement sous les 2°) et 3°) de l'alinéa 3.

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

Art. 11 : Le contrat du travailleur accidenté est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail, lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher, avec les délégués du personnel, s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue à l'article 10 du présent arrêté pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Art. 12 : Pour les travailleurs dont la capacité professionnelle se trouve réduite du fait d'accident, de maladie ou infirmité, le salaire en espèces pourra subir d'accord parties une réduction au plus égale à 10% du salaire minimum de la catégorie. Toutefois, dans certains cas exceptionnels, une réduction d'un taux supérieur pourra être autorisé par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales sur justification médicale.

Section IV : *Rupture du contrat de travail*

Art. 13 : La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.
Cette disposition s'applique pour tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Art. 14 : La durée minimum du délai de préavis est fixée à huit jours pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et un mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

Art. 15 : Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis non effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir au moins 24 heures à l'avance.

Art. 16 : Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois de suspension prévu à l'article 9 ci-dessus, signifier à l'intéressé qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé, indemnité de licenciement, etc..) ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus conserve une priorité d'embauche pendant un an.

Art. 17 : En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue d'au moins un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Le salaire global comprend l'ensemble des salaires ou gains, indemnités, primes gratifications et tous autres avantages en espèces ou en nature à l'exception des frais professionnels, des indemnités représentatives de remboursement de frais, des prestations familiales et des cotisations patronales quel qu'en soit l'objet.

Le pourcentage en question est fixé à :

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

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

En raison du caractère saisonnier de certains emplois, les travailleurs affectés à ces emplois sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise.

D'accord parties, ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté, qui leur sera rappelée lors d'embauchages ultérieurs.

L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est motivée par une faute lourde du travailleur.

En cas de démission et à défaut de régime légal de retraites le travailleur permanent âgé de 55 ans au moins et qui aura accompli 15 années de services continus bénéficiera d'une indemnité dite de services rendus, calculée sur la base de 75% des indemnités qu'il aurait dû percevoir en cas de licenciement.

Art. 18 : En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congés ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

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

Seuls peuvent prétendre à cette dernière indemnité les héritiers du travailleur qui étaient légalement à sa charge.

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

Section V : *Durée du travail*

Art. 19 : La durée du travail dans les exploitations agricoles définies à l'article premier ci-dessus et les modalités de rémunération des heures supplémentaires demeurent

soumises respectivement aux dispositions de l'arrêté 4515 IT du 8 juillet 1953 et 4576 du 8 juillet 1953.

Section VI : *Avantages en nature*

Art. 20 : Les avantages en nature sont des éléments du salaire soit en complément, soit en déduction du salaire en espèces. En raison de leur diversité, de leur importance variable et des usages, leur nombre et leur contre-valeur sont fixés par accord d'établissement, soit de gré à gré, dans les limites prévues par la réglementation en vigueur.

En aucun cas, la retenue totale pour l'ensemble des avantages en nature effectivement allouée ne pourra dépasser l'équivalent par mois de 80 heures du salaire minimum de la 3ème catégorie.

Section VII : *Permissions exceptionnelles*

Art. 21 : Des permissions exceptionnelles d'absence, qui dans la limite de 10 jours par an, ne sont pas déduites du congé réglementaire et n'entraînent aucune réduction du salaire, sont accordées au travailleur ayant au moins plus d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'Autorité administrative qualifiée :

- se marier……..……..…… 2 jours
- accomplir les formalités d'état-civil à l'occasion de la naissance d'un enfant……...……... 1 jour
- assister au mariage de l'un de ses enfants……....…… 1 jour
- assister aux obsèques de son conjoint……....…… 2 jours
- assister aux obsèques de l'un de ses enfants……....…… 1 jour
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère……..... 1 jour
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère…....……..1 jour

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

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

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

Section VIII : *Hygiène et sécurité*

Art. 22 : Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires, les conditions de travail spéciales aux femmes et aux jeunes gens.

Dans les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, des appareils de protection sont obligatoires.

Toute mesure de protection doit être prise lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux

Section IX : *Dispositions diverses*

Art. 23 : L'application du présent décret ne saurait avoir pour effet de diminuer les avantages acquis par les travailleurs intéressés soit individuellement, soit collectivement dans le cadre de l'entreprise.

Art. 24 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 6 septembre 1961

Par le Président du Conseil,

Décret n° 67-1358 du 9 décembre 1967 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions.

Le Président de la République,

Vu la Constitution notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail notamment son Article 82 ;
Vu le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs des contraventions aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu l'arrêté n° 8437 I.G.T.L.S : A.O.F. du 19 novembre 1953 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions ;

Après avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale ;
La Cour suprême entendue ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

Décrete :

Article premier : La convention collective est écrite en langue française à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Art. 2 : La convention collective est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit son dépôt au secrétariat du tribunal du travail ou à défaut, au greffe du tribunal civil ou de la justice de paix.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable dans le ressort d'un tribunal de travail, d'un tribunal civil ou d'une justice de paix que si elle a été déposée au secrétariat ou au greffe des autres juridictions.

Art. 3 : Le dépôt est effectué par les soins de la partie la plus diligente à frais communs et en triple exemplaire ; deux exemplaires du texte de la convention signée par les parties, sont adressées dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier à l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale à charge par lui d'en transmettre un exemplaire au directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le secrétaire ou le greffier dresse procès-verbal du dépôt et en délivre immédiatement récépissé.

La date du dépôt, telle que portée sur le récépissé délivré par ledit secrétaire ou greffier sert de point de départ pour le délai d'application de la convention.

Art. 4 : Les modifications à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions.

Art. 5 : Les parties qui adhèrent à une convention collective, en conformité des dispositions de l'Art.81 du Code du travail doivent notifier leur adhésion par écrit au secrétariat du tribunal ou aux greffes où le dépôt de la convention a été effectué.

Art. 6 : En cas de démission d'un membre d'un groupement d'employeurs partie à la convention, la notification doit en être faite par écrit au secrétariat ou au greffe où le dépôt a été effectué.

La notification peut être adressée par lettre recommandée; dans ce cas, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

Art. 7 : La dénonciation de la convention collective fait l'objet d'un acte écrit par son ou ses auteurs au secrétariat ou au greffe où le dépôt a été effectué.

Lorsque la dénonciation est faite par lettre recommandée, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

Cette dénonciation doit comporter un délai de préavis.

Art. 8 : Les conventions collectives étendues sont publiées au Journal officiel en annexe à l'arrêté d'extension et en outre affichées.

Les conventions collectives non étendues sont simplement affichées.

Art. 9 : L'affiche des conventions collectives doit se limiter à l'arrêté d'extension pour les conventions étendues à un simple avis pour les conventions non étendues : cet affichage est prévu dans tous les établissements où la convention est applicable. Communication en est donnée à toute personne intéressée par les soins du chef d'établissement ou de son préposé.

Art. 10 : Des copies certifiées conformes des conventions ainsi que des modifications, démission ou dénonciation sont délivrées par le secrétaire ou le greffier sur papier libre aux frais du demandeur.

Elles ne peuvent être refusées.

Des traductions verbales dans une langue autre que la langue française ou dans toutes langues sénégalaises pourront être données à toute personne intéressée qui en fera la demande à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

Art. 11 : Les conditions de forme, de dépôt et de publicité prévues pour les conventions non étendues sont valables pour les accords d'établissement.

Art. 12 : Tous les actes établis en vertu et pour l'exécution du présent décret sont exempts des droits de timbre et d'enregistrement.

Art. 13 : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret notamment l'arrêté général n° 8437 IGTLS : AOF. du 19 novembre 1953.

Art. 14 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 9 décembre 1967.

Léopold Sedar SENGHOR

Arrête n° 0974 du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison

Le Ministre de la Fonction publique et du Travail,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 67 ;
Vu le Code du travail et notamment son article 89,
Vu le décret n° 63-795 du 9-12-1963 portant répartition des services nationaux entre le Président de la République et les Ministres,
Vu le décret n° 67-1105 du 6-10-1967 portant organisation du Ministère de la Fonction publique et du Travail ;

ARRETE

CHAMP D'APPLICATION

Article Premier : Est réputé gens de maison ou domestique, au sens du présent arrêté, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.

Le personnel à temps partiel embauché pour une durée inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties.

FORME DE L'ENGAGEMENT

Art. 2 : L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'employeur pourra à ses frais, faire procéder, avant l'engagement à un examen médical du travailleur.

LA PERIODE D'ESSAI

Art. 3 : Tout employé de maison peut être soumis à une période dite d'essai dont la durée maximale est fixée à un mois pour les débutants et à 15 jours pour les autres catégories. Durant cette période, chacune des parties pourra prendre sa liberté sans préavis. La durée exacte de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

DU PREAVIS

Art. 4 : Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin en prévenant l'autre partie par écrit, 8 jours à l'avance.

Deux heures par jour, pendant les heures de travail, à l'exclusion des heures de repas, doivent être accordées durant cette période à l'employé de maison pour lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Ces 2 heures qui n'entraîneront aucune diminution des appointements, seront prises alternativement, un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur, à défaut d'accord entre les intéressés.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre partie, une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature correspondant à la durée de ce préavis.

La faute lourde imputable au travailleur, entraîne déchéance du droit de préavis.

DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Art. 5 : L'employé licencié après une année de service, aura droit, sauf le cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus égale, pour chaque année de service à :

- 20% du salaire mensuel du dernier mois pour les 5 premières années ;
- 25% du salaire mensuel du dernier mois pour la période comprise entre la 6ème et la 10ème année incluse ;
- 30% pour la période au delà de la 10ème année.

DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Art. 6 : Une majoration pour prime d'ancienneté est payée dans les conditions suivantes :

Après 3 ans de présence :

- 3% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur ;

Après 5 ans de présence :

- 5% du salaire de base de la catégorie du travailleur.

De la 5ème à la 15ème année incluse pour chaque année de service :

- 1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Art. 7 : Compte tenu des usages locaux, les employés de maison sont classés comme suit :

1ère catégorie : boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de 2 ans de pratique

2ème catégorie :boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison notamment le lavage du linge, bonne d'enfants, gardiens logé ou non de maison d'habitation au service d'un particulier.

3ème catégorie : boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de 2 ans de pratique.

4ème catégorie : boy cuisinier ou bonne cuisinière assurant l'ensemble des travaux d'intérieur y compris la cuisine courante.

5ème catégorie : cuisinier ou cuisinière qualifié de maison.

6ème catégorie : cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de 8 personnes.

7ème catégorie : maître d'hôtel

DES SALAIRES MINIMA

Art. 8 : Les salaires minima correspondant à ces catégories sont les suivants :

1ère catégorie : salaire minimum inter professionnel garanti (SMIG)
2ème catégorie : SMIG majoré de 5%
3ème catégorie : SMIG majoré de 18%
4ème catégorie : SMIG majoré de 23%
5ème catégorie : SMIG majoré de 30%
6ème catégorie : SMIG majoré de 63%
7ème catégorie : SMIG majoré de 100%

Les travailleurs de la 1ère catégorie à la 5ème catégorie bénéficient d'une indemnité égale à 5% du salaire de base de la catégorie lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à cinq (5).

ABATTEMENT SUR LE SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 9 : Les employés de maison âgés de moins de 18 ans subiront sur les salires de l'adulte, les abattements suivants :

- de 14 à 15 ans : 50%
- de 15 à 16 ans : 40%
- de 16 à 17 ans : 20%
- de 17 à 18 ans : 10%

PERIODICITE DE LA PAYE

Art. 10 : L'employé de maison sera payé chaque mois et à une date fixe, en principe le dernier jour du mois.

Toutefois à la demande de l'employé, le salaire pourra être payé chaque quinzaine.

DES AVANTAGES EN NATURE

Art. 11 : Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employé de maison.
Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires. Elle est fixée suivant accord des parties et dans la limite des taux prévus par la réglementation.

ABATTEMENT DE ZONES DE SALAIRE

Art. 12 : Les salaires font l'objet des mêmes abattements de salaires que ceux établis par le salaire minimum interprofessionnel garanti.

LA DUREE DU TRAVAIL

Art. 13 : Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée de services des employés de maison est fixée à 260 heures par mois, correspondant par référence à un travail effectif mensuel de 173 h.33.
Le travailleur qui effectue mois de 60 heures par semaine mais plus de 40 heures, percevra le salaire normal de sa catégorie.

Art. 14 : Toute heure supplémentaire effectuée au delà de la 60ème heure dans la semaine, donnera droit à la rémunération suivante :

- de la 61ème à la 68ème heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 10% pour chaque heure ;
- au delà de la 68ème heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 35% pour chaque heure ;
- heures effectuées le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50%.

DU REPOS HEBDOMADAIRE

Art.15 : Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche, mais d'accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

DES ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Art. 16 : Absences. L'employé ne peut s'absenter sans autorisation ou justification. Toute absence non autorisée ni justifiée, renouvelée au cours de la même mensualité, peut être considérée comme un abandon du travail justifiant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Art. 17 : Permission exceptionnelles. Des permissions exceptionnelles d'absence, qui dans la limite de dix jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs ayant six mois au moins d'ancienneté chez l'employeur, pour les événements familiaux ci-dessous, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du travailleur 2 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 2 jours
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 1 jour
- Naissance d'un enfant 1 jour
- Baptême d'un enfant 1 jour.

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

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

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

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

DU CONGE PAYE

Art. 18 : Le personnel domestique acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les Art.s 143 et 149 du Code du travail.

DE LA JOUISSANCE ET DES MODALITES DU CONGE

Art. 19 : Le congé est acquis après une durée de service effectif d'une année avec l'accord des parties ; il peut se cumuler sur une période maximum de 3 années.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat, une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

DES CONGES SUPPLEMENTAIRES

Art. 20 : La durée du congé est augmentée d'un jour ouvrable par période entière de 5 ans de service chez le même employeur.

DES FRAIS DE TRANSPORT

Art. 21 : L'employé de maison recruté hors du lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat, aura droit au paiement de ses frais de voyage.

DES SANCTIONS

Art. 22 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues par le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962, sans préjudice des peines prévues par l'Art. 249 du Code du travail.

Art. 23 : Toutes les dispositions antérieures au présent arrêté sont abrogées, notamment l'arrêté n° 5646 ITLS-SM du 31 août 1953 modifié par les arrêtés n° 119 MTAS du 5 janvier 1956 et 10368 MFPT du 3 octobre 1959.

Art. 24 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 23 janvier 1968

Abdou Rahmane DIOP

ARRETE MINISTERIEL N° 3006 MFPTE-DTSS en date du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n° 974 MFPTE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

Article premier : Il est ajouté à l'arrêté n° 974 MFPT – DTSS du 23 janvier 1968, entre l'article 6 et l'article 7, un article 6 bis ainsi conçu :

> « ARTICLE 6 bis : Conformément aux dispositions de l'article 8 nouveau du décret n° 70-180 du 20 février 1970, tel que ledit article résulte du décret n° 72-170 du 29 février 1972, les employés de maison sont admis quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de licenciement prévues par le présent arrêté, lorsqu'ils réunissent à la suite de plusieurs engagements au service du même employeur, les conditions nécessaires à l'attribution de ces prestations, ainsi qu'au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite lorsque leur régime de retraite aura été fixé.
> « Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui peuvent avoir été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.
> « Le domestique saisonnier cessant ses services en fin de saison, conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même entreprise et dans la même catégorie d'emploi saisonnier.
> « Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par le présent arrêté ».

Art. 2 : Les définitions des 1ère et 2ème catégories de la classification des emplois, objet de l'article 7 de l'arrêté n° 974 MFPT – DTSS du 23 janvier 1968, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

> « Première catégorie : Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de deux ans de pratique ;

« Deuxième catégorie : Boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment le lavage du linge ;
« Bonne d'enfants ;
« Gardien, logé ou non, de maison d'habitation au service d'un particulier »

Art. 3 : L'article 13 de l'arrêté n° 974 MFPT – DTSS du 23 janvier 1968 est complété par deux alinéas, n° 3 et n° 4, nouveaux, ainsi conçus :

« Conformément aux dispositions des articles 3 et 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, lorsque la durée hebdomadaire de présence de l'employé de maison soumis à l'équivalence de 260 heures de présence par mois correspondant à 173 heures 33 minutes de travail effectif, est inférieure à 40 heures par semaine, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il en est de même des heures de présence effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence, soit au-delà de 60 heures par semaine ».
« Toutefois, le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier, occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou à proximité, est astreint à une présence continue de jour et de nuit, sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal. Cette présence continue équivaut dans les conditions indiquées, à 40 heures de travail effectif. »

Art. : Le Directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL N° 10117 M.F.P.T.E.-D.T.S.S.-C.A.B.4 du 12 septembre 1975 abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T.E – D.T.S.S.du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

Le ministre de la fonction publique, du travail et de l'emploi,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 67 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 89 et 109 ;
Vu le décret n° 71-1334 du 18 octobre 1971 portant réorganisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi ;
Vu l'arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T – D.T.S.S. du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison ;
Vu l'arrêté ministériel n° 13548 M.F.P.T.E – D.T.S.S. du 28 novembre 1974 fixant les salaires minima mensuels des domestiques et gens de maison ;

Sur le rapport du directeur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale,

ARRETE :

Article premier : L'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T.E : D.T.S.S. du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques te gens de maison est abrogé et remplacé par les nouvelles dispositions ci-après :

> « Art. 8 – Le Ministre chargé du TRavail fixe par arrêté, conformément aux dispositions des articles 89 et 109 du code du travail, les salaires minima correspondant aux catégories professionnelles définies à l'article 7 ci-dessus, de manière que l'échelle des salaires minima hiérarchisés des domestiques et gens de maison corresponde à celles définies, par les conventions collectives, au profit des travailleurs des niveaux de qualification des diverses branches d'activité comparables aux catégories professionnelles des domestiques et gens de maison.

« Toutefois, les domestiques et gens de maison de la 1ère à la 5ème catégorie bénéficient d'une indemnité égale à 5% du salaire de base de la catégorie, lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à 5 ».

Art.2 : Le présent arrêté rétroagit au 1er novembre 1974.

Art.3 : Le directeur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel et communiqué partout où besoin sera.

Fait à Dakar, le 12 septembre 1975.

Pour le Ministre de la Fonction publique,
du Travail et de l'Emploi absent :
Le Ministre chargé de l'intérim,
Alioune Badara MBENGUE.

Arrêté ministériel n° 73 MFPT – DTSS en date du 4 janvier 1968

Article Premier : Tout projet d'extension d'une convention collective doit faire l'objet d'un avis publié au Journal officiel (partie non officielle) auquel sera annexé le texte in extenso de la convention.

Art. 2 : La convention collective dont l'extension est envisagée doit être communiquée aux syndicats et groupements professionnels intéressés.

Art. 3 : L'avis du projet d'extension d'une convention collective sera affiché dans les locaux de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, à l'emplacement spécialement réservé à l'affichage.

Art. 4 : Avant l'expiration d'un délai de trente jours qui suit la date de publication de l'avis au Journal officiel, les syndicats, les groupements professionnels et toutes personnes intéressées adresseront au directeur du travail et de la sécurité sociale ou à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, leurs observations sur les clauses de la convention collective dont l'extension est envisagée et leur avis sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie de ces dispositions, en considération de la situation de la branche d'activité considérée.

Art. 5 : Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités de consultation que celles qui avaient précédé l'extension.

Art. 6 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Chapitre 4

Règlement intérieur

a) ARRETE MINISTERIEL 74/MFPT/DTSS du 4 janvier 1968 fixant, en application de l'article 90 du Code du travail, les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire.

Arrêté ministériel n° 74- MFPT –DTSS du 4 janvier 1968 :

ArtIcle Premier : Un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles employant habituellement vingt travailleurs au moins.

On entend par travailleurs, ceux visés par l'Art. 1 du Code du travail, à l'exclusion de toute autre personne collaborant à la marche de l'entreprise et en particulier des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre administratif ;

Art. 2 : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il pourra être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement intérieur annexe comportant des dispositions particulières.

Au sens de l'Art. 2 du Code du travail, l'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Art. 3 : Le règlement intérieur doit être rédigé en français. Sa traduction verbale dans les divers dialectes est assurée par les délégués du personnel, une seule fois le jour où l'employeur procède à l'affichage prévu à l'Art. 8 du présent arrêté. La traduction au moment de l'affichage est effectuée pendant les heures de travail. Le temps pendant lequel le travailleur assiste à la traduction est considéré et rémunéré comme temps de travail.

Art. 4 : Le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel. Cette communication s'effectue sous forme de remise aux délégués du personnel d'une copie du règlement intérieur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par cahier de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la communication et aussi de lui donner date certaine.

Dans les quinze jours qui suivent la date de réception de la copie du règlement intérieur, les délégués du personnel adressent par écrit, selon un des modes de transmission précisés ci-dessus, leurs observations au chef d'entreprise. L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

Art. 5 : A l'expiration du délai prévu à l'Art. 4 du présent arrêté, le chef d'entreprise doit adresser à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort :

- le règlement intérieur établi en double exemplaire avec mention qu'une copie en a été remise aux délégués du personnel, et l'indication de la date de réception de cette copie par les délégués du personnel ;
- l'original, dûment signé par les délégués du personnel, des observations qu'ils ont présentées et une copie desdites observations, certifiée conforme par l'employeur ;
- un exposé en double exemplaire des considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie de ces observations.

Art. 6 : Dans le mois qui suit cet envoi, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort communique son avis au chef d'entreprise en requérant , s'il y a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Art. 7 : Dans le délai des trois semaines suivant la réception de l'avis de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort , ou l'expiration du délai fixé à l'Art. 6 ci-dessus, le chef d'entreprise procède au dépôt du règlement intérieur en double exemplaire au secrétariat du tribunal du travail du siège de l'entreprise, s'il en existe, à défaut, au greffe de la justice de paix. Un exemplaire est adressé, sous deux jours francs à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, par les soins du secrétariat du greffier du tribunal.

Art. 8 : Le règlement intérieur est affiché :

- dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ;
- dans les lieux où le travail est effectué, à une place convenable, aisément accessible.

Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

Art. 9 : Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure de deux semaines au moins, au dépôt prescrit par l'Art. 7 ci-dessus.

Art. 10 : Les chefs d'entreprise sont tenus de se conformer aux dispositions du présent arrêté, dans les trois mois qui suivent l'ouverture de l'entreprise, et, pour les entreprises déjà existantes, dans les trois mois suivant la publication du présent arrêté.

Pendant cette période, les anciens règlements intérieurs demeurent en vigueur.

Art. 11 : Les services publics sont soumis aux dispositions du présent arrêté pour tout le personnel qui n'est pas nommé dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique.

Art. 12 : Les auteurs d'infraction au présent arrêté seront punis des peines prévues au décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 en application des dispositions du Code du travail.

Art. 13 : Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées notamment, l'arrêté n°2806 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 10 avril 1954.

Art. 14 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Chapitre 5

Cautionnement

a) ARRETE interministériel n° 9612 M.F.P.T : CAB. B.E.L. du 18 juillet 1968 fixant les modalités de dépôt du cautionnement ainsi que la liste des caisses publiques et banques habilitées à le recevoir.

Arrêté interministériel n° 9612 M.F.P.T : CAB. B.E.L. du 18 juillet 1968 fixant les modalités de dépôt du cautionnement ainsi que la liste des caisses publiques et banques habilitées à le recevoir

Le Ministre des Finances,
Le Ministre des Travaux publics, de l'Urbanisme et des Transports,
Le Ministre de la Fonction publique et du Travail,

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, instituant un Code du travail dans la République du Sénégal, spécialement en ses articles 100, 101, 102 et 103 ;

ARRETENT :

Article premier : L'arrêté n° 1476 I.G.T.L.S : AOF. du 26 février 1954 est abrogé.

Tout employeur occupant professionnellement des salariés, qui se fera remettre à titre de cautionnement par ces derniers des sommes d'argent ou des titres, devra, dans le délai d'un mois à dater de la réception, en effectuer le dépôt dans les conditions fixées aux articles suivants du présent arrêté.

Art.2 : Le versement des cautionnement en numéraires inférieurs ou égaux à 1.000.000 de francs CFA devra être obligatoirement effectué par le chef d'entreprise au nom de l'employé, à la Caisse d'Epargne de la République du Sénégal qui doit accepter ces dépôts.

La Caisse d'Epargne de la République du Sénégal délivrera un livret spécial distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement. Ce livret spécial porte empreinte d'un timbre particulier.

« LIVRET DE CAUTIONNEMENT »

(Loi du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, art. 101)

La demande de livret est établie par l'employeur sur formule n° 2 au nom de l'employé. Cette demande est signée par le titulaire et par l'employeur. Le livret est ultérieurement remis à l'employeur ou à son représentant porteur du récépissé délivré par le Service des postes au moment du dépôt des fonds.

Les versements ultérieurs sont effectués par l'employeur sur présentation du livret au bureau des postes desservant la localité où se trouve le siège de l'établissement.

En conformité de l'ordonnance n° 60-12 du 1er septembre 1960 et du décret n° 61-083 du 25 février 1961, le minimum de versement à la Caisse d'Epargne de la République du Sénégal est de 100 francs C.F.A. et le maximum du livret est de 1.000.000 de francs CFA.

Le remboursement partiel ou intégral des sommes versées à titre de cautionnement est effectué sur la double signature de l'employeur et de son employé ou sur la seule signature de l'employé porteur d'une autorisation écrite de l'employeur ou sur la seule signature de l'un d'eux, porteur d'une décision de la juridiction compétente l'habilitant au retrait.

Une autorisation de la personne qui n'a pas signé, ou la décision d'habilitation de la juridiction compétente, reste annexée à la quittance.

En cas de faillite, la signature de l'employeur sur l'autorisation prévue ci-dessus, est remplacée par celle du Syndic.

Le Syndic doit justifier de sa qualité par la production d'un extrait du jugement qui l'a nommé à cette fonction ou par la production d'un exemplaire de la feuille d'annonces légales contenant publication du jugement déclaratif de faillite.

En cas de décès de l'employeur, ses droits privilégiés passent à ses ayants droit (héritiers, successeurs, liquidateurs, etc…). Ces derniers doivent justifier de leur qualité soit à l'occasion des rectifications à apporter aux livret de cautionnement qu'ils détiennent, soit au moment du remboursement du livret à l'employé.

Art.3 : Le versement des cautionnement en numéraires supérieures à 1.000.000 de francs CFA, devra être effectué au Service des Dépôts et Consignations à l'exclusion de tout autre organisme.

Toutefois, les préposés du Service des Dépôts et Consignations n'étant pas habilités à recevoir des cautionnement en titres, le versement des cautionnements constitués par des titres s'effectuera dans une des succursales des banques énumérées ci-dessous :

- Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (**B.C.E.A.O.**) ;
  Banque Internationale pour l'Afrique Occidentale (**B.I.A.O.**) ;
- Union Sénégalaise de Banque pour le Commerce et l'Industrie (**U.S.B.**) ;
- Banque Nationale de Développement du Sénégal (**B.N.D.S.**) ;
- Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie du Sénégal (**BICIS**) ;
- Société Générale de Banques au Sénégal (**S.G.B.S.**).

Les titres constituant le cautionnement pourront être admis en garantie de prêt et ne devront pas avoir été émis par l'employeur pour former le capital social de son entreprise, ni à titre d'actions, ni à titre d'obligations.

Art.4 : L'acte de dépôt devra préciser le caractère du versement ainsi que son affectation spéciale.

Art.5 : Les retraits sont effectués :

- En cas d'accord entre les parties sur la double quittance de l'employeur et de l'employé, ou de leur mandataire ;
- En cas de contestation entre les parties : sur la quittance de la partie habilitée par une décision de la juridiction compétente et sur présentation d'une copie de la décision d'habilitation délivrée par la juridiction.

Le récépissé de versement doit être restitué sauf le cas où le retrait est opéré en vertu d'une décision de la juridiction rendue à l'encontre de la partie détentrice dudit récépissé.

Art.6 : La mention du dépôt du cautionnement sera faite sur le registre d'employeur. Elle indiquera la nature et la valeur nominale du dépôt. Elle sera justifiée par le certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Art.7 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'Art.252 du Code du travail.

Art.8 : Le procureur général, chef du Service judiciaire, le Directeur du Travail et la Sécurité sociale, les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale, le Trésorier général, les trésoriers payeurs, le Directeur de la Caisse d'épargne, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié, au *Journal officiel* et communiqué partout où besoin sera.

Fait à Dakar, le 18 juillet 1968.

Mady CISSOKHO

Jean COLLIN

Abdoul N'DIAYE

TITRE II
Du salaire

Chapitre 1
Détermination du salaire

a) ARRETE 5040 /ITLS/SM du 17 juillet 1956 déterminant les cas dans lesquels le logement doit être fourni aux travailleurs, les conditions auxquelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille et sa valeur maxima de remboursement.

b) ARRETE LOCAL 5645 ITLS/SM du 31 août 1953 déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs.

c) ARRETE 8128 ITLS/SM du 29 décembre 1953 modifiant l'arrêté n° 5645 IT du 31 août 1953, déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs.

Arrêté n° 5040/ITLS/SM du 17 juillet 1956 déterminant les cas dans lesquels le logement doit être fourni aux travailleurs, les conditions auxquelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille et sa valeur maxima de remboursement.

Tout employeur est tenu d'assurer le logement en nature de tout travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle lorsque le travailleur ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement pour lui et sa famille.

Aux termes du présent arrêté est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi les travailleurs qui, aux termes de l'article 3 de l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, sont déclarés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1er) du Code du Travail Outre Mer.

Est également considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi le travailleur qui, ayant conclu le contrat de travail au lieu de cette résidence, est obligé, du fait de l'exécution du contrat, de se déplacer d'une distance supérieure à 10 kilomètres des limites de la ville ou de l'agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.

L'obligation faite au présent arrêté peut être compensée, d'accord parties, par la mise à la disposition du travailleur de moyens de se transporter de son lieu de résidence au lieu du travail et vice versa.

Les locaux affectés au logement du personnel doivent répondre aux conditions minima définies ci-après :

- être construites, en général, en matériaux durables ;
- avoir des plafonds et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement vers l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;

- présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne ;
- être éclairés la nuit selon les usages communément pratiqués dans les locaux d'habitation de la région ;
- être munis de cuisine ;
- être tenus en bon état habitable.

Chaque travailleur célibataire dispose pour son usage personnel d'une chambre, chaque ménage d'un logement. Une séparation complète doit être assurée entre deux logements de ménage.

Les dortoirs sont admis pour les célibataires travaillant dans les chantiers et exploitations agricoles, forestiers et miniers et dans les établissements et entreprises visés à l'article 7 ci-après :

Les dortoirs ne doivent être affectés qu'à six personnes du même sexe au maximum. Chaque travailleur y dispose, pour son usage personnel, d'un lit séparé de 80 centimètres de celui du voisin. Les dortoirs des personnes de sexe différent doivent être situés dans des bâtiments séparés.

Le personnel doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de 30 litres au moins par personne et les récipients nécessaires pour les soins de propreté.

Dans les régions où il y a pénurie d'eau des dérogations aux dispositions qui précédent peuvent être accordées par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales sur la demande de l'employeur.

Lorsque les travailleurs sont logés en dortoir, un local de propreté distinct doit être mis à leur disposition pour leurs ablutions et le lavage de leur linge.

Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.

Des cabinets d'aisance sont mis à la disposition des travailleurs et doivent répondre aux conditions générales d'hygiène prévues à l'article 14 de l'arrêté général n° 5265/I.G.T.L.S.- A.O.F. du 19 juillet 1954, fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux établissements de toute nature.

Les logements de ménage sont dotés de cabinets d'aisance particuliers.

L'évacuation des ordures ménagères doit être assurée.

L'eau d'alimentation fournie par l'employeur, en même temps que le logement, doivent être de bonne qualité et exempte de parasites. Elle doit provenir, en principe, de puits préservés de la contamination par ruissellement ou infiltration, ou du réseau de distribution publique des eaux.

S'il n'est pas possible d'utiliser l'eau de puits ou celle du réseau de distribution publique, l'eau de boisson prise dans un cours d'eau doit être javélisée, dans les proportions convenables ou stérilisée chimiquement. Le matériel nécessaire à la préparation et à la distribution de l'eau potable est fourni par l'employeur.

Dans les établissements et entreprises appelés à se déplacer, les locaux d'habitation doivent remplir, autant que faire se peut, les conditions générales ci-dessus. Ils doivent être construits en matériaux du pays ou en matériaux provisoires.

Le camp des travailleurs doit être construit sur un terrain sain et débroussaillé dans un rayon de 100 mètres sur la périphérie. L'emplacement du camp doit être agréé, préalablement à toute construction par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou, à défaut, par son suppléant légal, après avis du représentant local de la Santé publique. Le camp ne doit pas être installé à plus de 10 kilomètres du lieu de travail.

Les locaux d'habitation constituant un camp, sont séparés de 10 mètres au moins les uns des autres. L'éloignement des eaux pluviales ou de ruissellement est assuré par les caniveaux.

Des cuisines sont mises à la disposition des travailleurs, elles sont largement aérées mais parfaitement abritées de la pluie. Elles sont distantes de 25 mètres au moins des maisons d'habitation du camp.

Des feuillées sont établies à 100 mètres au moins du camp des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont désinfectées une fois par jour et déplacées aussi souvent que besoin est.

Les ordures ménagères et les détritus sont évacués et incinérés ou enfouis.

La valeur maximum de remboursement du logement fourni dans les conditions du présent arrêté ne peut excéder la valeur d'une demi-heure du salaire minimum interprofessionnel garanti fixé pour la région et pour la branche d'activité intéressée.

Dans les camps de travailleurs visés à l'article 7 précédent, les travailleurs sont logés gratuitement.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination des conditions meilleures de fournitures de logement ou de mobilier par contrat individuel ou par les conventions collectives du Travail qui en fixeront la valeur de remboursement.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages en matière de fourniture de logement acquis à la date de la mise en vigueur du présent arrêté.

Le présent arrêté entrera en vigueur trois mois après la date de sa publication au *Journal officiel.*

Sont punis d'une amende de 1.000 à 4.000 francs en monnaie métropolitaine et, en cas de récidive de 4.000 à 10.000 francs en monnaie métropolitaine et d'un emprisonnement de 6 à 10 jours ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs des infractions aux dispositions du présent arrêté.

Arrêté local n° 5645 ITLS/SM du 31 août 1953 déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs.

Le Gouverneur de la France d'Outre-Mer, Gouverneur du Sénégal, Chevalier de la Légion d'Honneur,

ARRETE :

Section I - *Fourniture d'une ration obligatoire*

Article premier : Conformément à l'art. 95, alinéa 4, de la loi du 15 décembre 1952, dans les exploitations, chantiers ou industries qui ne sont pas installés dans un centre pourvu d'un marché régulier de denrées alimentaires de première nécessité ou à proximité immédiate de ce centre, la fourniture d'une ration journalière de vivres est obligatoire pour tous les travailleurs ne percevant pas une rémunération égale ou supérieure au double du salaire minimum interprofessionnel garanti.
Elle devra également être fournie aux travailleurs des catégories supérieures sur leur demande expresse.

Art. 2 : La composition de la ration journalière de vivres est fixée ainsi qu'il suit :

Aliments d'origine végétale : mil : 0 kg 800 ou riz : 0 kg 400 ou, à défaut, maïs : 0 kg 700 ou, exceptionnellement, ignames ou manioc ou pommes de terre ou patates : 1 kg
Aliments d'origine animale : viande fraîche : 0 kg 300 ou poisson frais : 0 kg 300 ou, à défaut, viande fumée ou salée ou poisson sec : 0 kg 200.
Graisses ou huiles : 0 kg 050.
Condiments (petits piments, oignons, sauce tomate, etc.) : 0 kg 020
Sel : 0 kg 020.

Les éléments de la ration doivent être sains, de bonne qualité et dispensés journellement. Ils doivent être adaptés aux habitudes alimentaires des travailleurs.

Art. 3 : La valeur maximum de remboursement de la ration journalière de vivres est fixée en même temps que le taux des salaires minima interprofessionnels garantis.

Section II - *Fourniture de denrées alimentaires de première nécessite*

Art. 4 : Conformément à l'art. 93 de la loi du 15 décembre 1952, les travailleurs dont les conditions normales de vie et les habitudes alimentaires nécessitent des denrées alimentaires de première nécessité autres que celles prévues à la ration obligatoire et qui ne pourront se procurer ces denrées par leurs propres moyens, pourront en obtenir la fourniture par l'employeur.

Art. 5 : Dans les conditions déterminées à l'article précédent, sont appelés au bénéfice de la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité les travailleurs de toutes catégories et, lorsque les conditions du contrat prévoient que les travailleurs sont accompagnés de leur famille, la famille de ceux-ci.

Sont toutefois dispensés de l'obligation prévue à l'art. 4, les employeurs qui mettent à la disposition de leurs travailleurs des moyens propres à leur permettre de s'assurer un ravitaillement régulier.

Art. 6 : La nature et la valeur maximum de remboursement des denrées alimentaires de première nécessité autres que celles constituant la ration seront fixées d'accord parties ou, à défaut, par décision du Chef de Territoire.

Section III - *Terrains de culture*

Art. 7 : Dans toute exploitation agricole où des superficies disponibles le permettent, l'employeur doit, sur la demande des travailleurs, mettre à leur disposition des terrains de culture, qui sont répartis par ses soins dans la proportion d'un are au minimum par travailleur.

Il est également tenu de fournir à chacun, les semences et les instruments de travail nécessaires à la culture du terrain. (Alinéa abrogé et remplacé par l'arrêté n°8128 du 29 décembre 1953)

Le travailleur a l'obligation de mettre en valeur le terrain qui lui est affecté, sous peine de retrait de tous les avantages qui lui ont été consentis, à la diligence de l'employeur, à charge pour ce dernier d'en aviser l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Dans les exploitations agricoles employant à titre permanent plus de cent travailleurs, l'employeur, lorsque les superficies disponibles le permettent, mettra en culture vivrière une superficie au moins égale à un are par travailleur.

Section IV - *Dispositions finales*

Art. 8 : Par application de l'art. 226, alinéa *b* de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, seront punis d'une amende de 1.000 à 4.000 francs et, en cas de récidive, d'une amande de 4.000 à 10.000 francs, en monnaie métropolitaine, et d'un emprisonnement de six à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs des infractions aux dispositions du présent arrêté.

Art. 9 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint-Louis, le 31 août 1953
Pour le Gouverneur en mission :

Le Secrétaire général chargé de l'expédition des affaires,

GOUJON

Arrêté n° 8128 ITLS/SM modifiant l'arrêté n° 5645 IT du 31 août 1953, déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurées aux travailleurs.

Le Gouverneur p.i. du Sénégal, officier de la légion d'honneur,

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les Territoires et Territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, et spécialement ses articles 93, 95 et 226 ;

Vu l'arrêté local n° 2226 *bis* du 8 AVRIL 1953, instituant une Commission consultative du Travail auprès de l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales du Sénégal ;

Vu l'arrêté local n° 5645 IT du 31 août 1953, déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs ;

Vu l'avis émis par la Commission consultative territoriale du Travail en sa séance du 7 décembre 1953,

ARRETE :

Article premier : Les dispositions du 2° alinéa de l'article 7 de l'arrêté n° 5645 I.T. du 31 août 1953, sont abrogées et remplacées par les suivantes :
« Il est également tenu de fournir à chacun, à titre de prêt, les semences et les instruments de travail nécessaires à la culture du terrain. »

Art. 2 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint Louis, le 29 décembre 1953.
GOUJON

Chapitre 2.

Paiement du salaire

a) ARRETE MINISTERIEL N° 973 MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.

ARRETE ministériel n° 973 MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.

Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail,

Vu la Constitution, et notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment en son article 115 ;
Vu le décret n° 63-795 du 9 décembre 1963 portant répartition des services nationaux entre la Présidence de la République et les Ministères ;
Vu le décret n° 67-1105 du 6 octobre 1967 portant organisation du Ministère de la Fonction publique et du Travail ;
Vu le décret n° 62-017 PC/MFPT/TMO du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du travail et les règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 65-557 du 21 juillet 1965 portant Code des contraventions ;

Après avis du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale,

ARRETE :

Section I - *Du bulletin de paie*

Article 1er : Sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, tout paiement de salaire aux travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail doit faire l'objet d'une pièce justificative dite « bulletin de

paie », même dans le cas où le travailleur est engagé pour quelques heures ou pour une seule journée.

Article 2 : Cette pièce justificative peut être délivrée dans la forme qu'il convient à l'employeur d'adopter. Elle peut consister en un bordereau, une fiche, une enveloppe contenant la paie, ou un carnet de salaires. Dans ce dernier cas, le carnet doit se trouver constamment entre les mains du travailleur, sauf pendant le temps nécessaire à l'inscription des comptes.

Article 3 : Cette pièce indique le nom et l'adresse de l'employeur, à défaut, porte le timbre de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que le numéro d'ordre et le nom du travailleur et, éventuellement, son adresse.

Sur cette pièce justificative, figurent la date du paiement et la période de travail correspondante, ainsi que :

l'emploi et la classification professionnelle du travailleur ;

le salaire en espèces et, s'il y a lieu, en nature.

Cette dernière rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement des cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 109 du Code du travail.

- les primes ;
- les indemnités ;
- les heures supplémentaires ;
- les retenues de toute nature ;
- le total de la rémunération nette.

Article 4 : Ce bulletin est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

Article 5 : Le bulletin de paie est obligatoirement individuel.

Il est interdit de porter sur le bulletin de paie, ainsi que sur le registre des paiements, des mentions collectives.

Section II - *Du registre des paiements*

Article 6 : Les mentions portées sur les bulletins visés à la section première du présent arrêté sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement de salaires, sur un registre dit « registre des paiements». Ce registre contient également une comptabilité des absences suivant leurs causes (pour maladie ou accident du travail, autorisées, non autorisées).

Article 7 : Le registre des paiements est tenu par ordre de dates, sans blancs, ratures ou surcharges. En cas de ratures, celles-ci seront paraphées en marge du registre.
Il est côté, paraphé et visé par le Président du Tribunal de 1ère instance ou, à défaut, le Juge de Paix du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais.

Article 8 : Il est mis sans déplacement à la disposition des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ou de leurs préposés, et conservé pendant un délai de 5 ans suivant la dernière mention.

Article 9 : Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chaque établissement.

Toutefois, le Chef d'entreprise ou son représentant pourra, avec l'accord de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, tenir le registre pour l'ensemble des établissements situés dans une même localité ou région, lorsque leur importance ne justifie pas la tenue de registre dans chacun de ces établissements.

Dans ce cas, le bulletin de paie sera établi en double exemplaire conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 11 du présent arrêté.

un exemplaire sera remis au travailleur ;

un second exemplaire sera conservé à l'établissement pour pouvoir être présenté à toute réquisition de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 10 : Les entreprises qui dressent à l'occasion de chaque paie un état récapitulatif sur feuilles séparées contenant les indications figurant sur les bulletins sont autorisées à ne reporter sur le registre des paiements que l'indication de la référence auxdits états ou

feuillets, à condition qu'ils soient numérotés et enliassés ou encartés dans une reliure mobile et suffisamment individualisés pour permettre de s'y reporter en toute sécurité.
La même tolérance est admise aux mêmes conditions, en faveur des entreprises qui établissent un double bulletin de paie, en remettant un à l'intéressé et conservent l'autre.

Article 11 : Lorsque le bulletin de paie est détaché d'un carnet à souches dont les feuillets fixes portent une numérotation continue et dont la première et la dernière pages ont été dûment paraphées dans les conditions prévues à l'article 7, ce carnet à souches vaut registre des paiements.

Article 12 : Lorsque, en raison des dérogations ou tolérances ci-dessus prévues, le registre des paiements ne contient pas une mention des absences, une comptabilité spéciale de celles-ci suivant leurs causes telles que prévues à l'article 6 doit être tenue sur un registre particulier présentable à toute réquisition de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Toutefois, les entreprises qui porteront mention des absences et de leurs causes sur les bulletins de paie sont dispensées de la tenue de ces registres particuliers.

Article 13 : Toute personne utilisant les services d'un personnel domestique, est dispensée de la tenue d'un registre des paiements, mais doit, par contre, en tout état de cause, délivrer à ce personnel, un bulletin de paie conformément aux dispositions de la section 1 ci-dessus.

Article 14 : La justification du paiement du salaire doit être constatée par une pièce (double du bulletin de paie, registre des paiements, état récapitulatif, carnet à souches) dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé soit par une signature, soit, s'il est illettré, par la signature de deux témoins dont l'un choisi par le travailleur.

Article 15 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punis de peines prévues à l'article 3 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962.

Article 16 : Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées notamment l'arrêté local n° 5644 ITLS / SM du 31 août 1953 modifié par les arrêtés n° s 276- I.T.L.S. / S.M. du 18 janvier 1956, 8121 du 29 décembre 1953.

Article 17 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale, les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié avec son annexe au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 23 janvier 1968

Abdou Rahmane DIOP

ANNEXE A L'ARRETE 000973 DU…23 janvier 1968……

BULLETIN DE PAIE

Nom de l'employeur……
Adresse de l'employeur……...
Paie du……pour la période du……au……...

N° d'ordre	Nom Prénoms du Travailleur	Adresse	Emploi	Classification	Salaire					PRIMES			TOTAL
					En espèce			En nature					
					Salaire de base	Nombre de journées, heures, vacation ou pièces	TOTAL	Nourri	Logé	Ancienneté	Rendement	Diverses	

INDEMNITES				Heures supplémentaires			Salaire total brut	Retenues cession saisie-arrêt cautionnement ou retenues de l'article 107 (nourriture et logement)	Salaire Total
Dépaysement	Déplacement	Diverses	TOTAL	Nombre	Taux	Total			

Registre des paiements

N° d'ordre	Nom, Prénoms du travailleur	Adresse	Emploi	Classification professionnelle	Salaire				
					En espèces			En nature	
					Salaire	Nombre de journées heures vacations ou pièces	Total	Nourri	Logé

Accessoires fixes du salaire							Heures supplément.			Salaire total brut	Retenues cessions saisies - arrêts cautionnement ou retenues de l'article 107 nourrit.& log.
Prime d'ancienneté	Prime de placement	Indemnité de dépaysement (art. 94-1°)	Indemnité de déplacement	Primes et indemnités diverses		Total	Nombre	Taux	Total		

Absence pour maladie ou accident		Absence autorisée		Absence non autorisée		Salaire total net
Date d'arrêt du travail	Date de reprise du travail	Date d'arrêt du travail	Date de reprise du travail	Date d'arrêt du travail	Date de reprise du travail	

Chapitre 3

Cotisation syndicale

a) DECRET N° 86-1576 du 22 décembre 1986 fixant le plafond et les modalités du prélèvement et de reversement de la retenue opérée au titre de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs.

b) ARRETE INTERMINISTERIEL N°6508 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs

DECRET N° 86-1576 du 22 décembre 1986 fixant le plafond et les modalités du prélèvement et de reversement de la retenue opérée au titre de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail ;
Vu le décret n° 81-487 du 28 avril 1981 fixant le plafond et les modalités de prélèvement et de reversement de la retenue opérée au titre de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale émis le 23 septembre 1986 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 21 novembre 1986 ;

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

DECRETE :

Article premier : A la demande écrite du travailleur revêtue de sa signature ou, s'il est illettré, de celle de deux témoins sachant signer, l'employeur prélève sur son traitement ou son salaire le montant de la cotisation syndicale au profit du syndicat professionnel qu'il aura désigné dans sa demande.

Art. 2 : En cas de changement ou d'abandon du syndicat professionnel le prélèvement de la cotisation à la source prend fin six mois après le changement ou l'abandon du syndicat professionnel ou le jour du dépôt de la demande de révocation si celle-ci intervient plus de six mois après la démission.

Art. 3 : Le montant de la retenue opérée sur les traitements et salaires est fixé à 150 francs par mois.

Ce montant est modifié par arrêté conjoint des Ministres chargés des Finances et du Travail.

Art. 4 : Les cotisations retenues sont reversées trimestriellement par les soins de l'employeur au compte bancaire courant ou au compte courant postal ouvert au nom du syndicat professionnel désigné par le travailleur.

Pour les syndicats professionnels affiliés à une confédération, l'employeur reverse directement 60 % des cotisations perçues au syndicat de base et 40 % à la confédération.

L'employeur établit chaque trimestre, un bordereau nominatif des sommes retenues en quatre exemplaires.

Ces exemplaires servant de justification des sommes versées sont destinées :

- à l'employeur ;
- au syndicat professionnel ;
- à la confédération ;
- au Ministre chargé du Travail.

Art. 5 : Les cotisations syndicales retenues à la source de même que les ristournes ne peuvent être versées que dans un compte bancaire ou compte courant postal.

Tout autre mode de versement est interdit.

Toute confédération, toute union syndicale, syndicat professionnel bénéficiant de la retenue à la source de cotisations syndicales est tenu d'ouvrir un compte bancaire ou un compte courant postal.

Art. 6 : Le bordereau nominatif de reversement des cotisations syndicales au syndicat professionnel et à la confédération conforme au modèle annexé au présent décret comprend les indications suivantes :

- nom de l'employeur ou raison sociale et adresse complète ;
- période des cotisations ;
- désignation du syndicat bénéficiaire avec adresse et numéro du compte bancaire ou courant postal ;
- désignation de la confédération avec adresse et numéro de compte ;
- une colonne : numéro d'ordre ;
- une colonne : prénoms et noms des cotisants ;
- une colonne : montant de la cotisation individuelle ;
- montant total des cotisations en chiffres et lettres ;
- quote-part du syndicat professionnel ;
- quote-part de la confédération ;
- date d'établissement du bordereau, signature, cachet de l'employeur.

Art. 7 : Le bordereau de versement de la quote-part de l'union syndicale établi par la confédération est constitué par la pièce délivrée par la banque ou Service des Chèques postaux attestant l'opération de versement.

Art. 8 : Les différends nés de la ristourne des cotisations syndicales sont portés devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale qui statue en déterminant, éventuellement, les montants exacts des sommes à ristourner.

Art. 9 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment le décret n° 81-487 du 28 avril 1981.

Art. 10 : Le Ministre de l'Economie et des Finances et le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent décret qui sera publié avec annexe au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 22 décembre 1986.

ARRETE INTERMINISTERIEL n°6508 DU 30 JUIN 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs

Le Ministere du Travail et de l'Emploi,
Le Ministre Délégué auprès du Ministre de l'Economie, des Finances
et du Plan chargé du Budget

Vu la Constitution ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article 129 ;
Vu le décret 86-1576, du 22 décembre 1986 fixant le plafond et les modalités du prélèvement et de reversement de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs, notamment en son article 3 ;
Vu le décret 93-717 du 1er juin 1993 portant nomination du Premier Ministre ;
Le décret 95-312 du 25 mars 1995, portant nomination des Ministres, modifié par le décret 95-748 du 12 septembre 1995 ;
Vu le décret 95-315 du 16 mars 1995 portant répartition des services de l'Etat ;
Vu l'avis des Organisations syndicales consultées au cours de la réunion du 3 avril 1997 ;
Sur le rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRETENT

Article premier : Le montant de la retenue opérée sur les traitements et salaires est porté de 150 francs à 500 francs par mois.

Article 2 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et le Directeur de la Solde, des Pensions et des Rentes viagères, sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel.*

Le Ministre Délégué auprès
du Ministre de l'Economie,
des Finances et du Plan chargé du Budget

Mamadou Lamine LOUM

Le Ministre du Travail
et de l'Emploi

Assane DIOP

Chapitre 4

Indemnités de départ a la retraite

a) ARRETE 7283 M.F.P.T.E. en date du 15 juillet 1974 relatif à l'extension d'une décision de commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ a la retraite prévue par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions conclues postérieurement au 27 mars 1958

Arrête ministériel n° 7283 M.F.P.T.E. en date du 15 juillet 1974 relatif à l'extension d'une décision de commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions conclues postérieurement au 27 mars 1958.

Article premier : Sont rendus obligatoires pour tous employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application territorial et professionnel :

a) de l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales conclues antérieurement au 27 mars 1958 ;
b) des conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958 ;

- les dispositions de la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 28 mars 1958, telle que ladite décision

de commission mixte interprofessionnelle a été déposée au secrétariat du tribunal du travail de Dakar, le 22 mars 1974 et enregistrée sous le n°2 selon le procès-verbal de dépôt délivré le 17 mai 1974.

Art 2 : Cette extension des effets et des sanctions de la décision de commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 intervient pour la durée et aux conditions prévues pour chacune des conventions susvisées.

Art 3 : Cette extension des effet et des sanctions de la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 rétroagit à la date d'entrée en vigueur de ladite décision de commission mixte interprofessionnelle entre les parties signataires, soit à compter du 23 février 1973 au lendemain de la date de dépôt au secrétariat du tribunal du travail.

TITRE III
Conditions du travail

Chapitre 1
Durée du travail et repos hebdomadaire

a) DECRET 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
b) ARRETE LOCAL 6946 du 10 novembre 1953 modifiant les arrêtés locaux n°4179, 4181, 4193, 4195, 4196, 4197, 4199, 4200, 4201, 4202, 4205, 4206, 4207, 4208, 4310, 4311/IT, en ce qui concerne la suspension éventuelle de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle
c) DECRET 70-184 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires
d) DECRET 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics
e) TABLEAU DES ARRETES FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE 40 HEURES POUR LES BRANCHES D'ACTIVITE SPECIFIQUES
f) TABLEAU DES EQUIVALENCES
g) DECRET 73-085 du 30 janvier 1973 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les entreprises autres que les établissements et services publics.
h) ARRETE 10176 M.F.P.T.E : D.T.E.S.S.du 6 septembre 1974 fixant les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations dans les exploitations agricoles.

Décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail

Le Président de la République ;

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment en son article 134 ;
Vu le décret n° 62-017 du 22 janvier fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier ;
Vu l'arrêté n° 3946 du 02 juin 1953 portant autorisation de dérogations à la durée légale du travail ;
Vu l'arrêté local n° 4215 IT du 26 juin 1953 déterminant les modalités d'autorisation des heures supplémentaires effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de Sécurité sociale en date du 16 janvier 1969 ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DÉCRÈTE

Section première - *Dispositions générales*

Article premier : Le présent décret a pour objet de fixer le régime général des dérogations à la durée légale du travail, qui, conformément aux dispositions de l'Art.134 du Code du travail est de :

- 40 heures au maximum par semaine pour les établissements non agricoles ;
- 2352 heures au maximum par an pour les établissements agricoles.

Les modalités d'application de la durée légale du travail et des dérogations par branche d'activité et catégorie professionnelle sont fixées par arrêtés du Ministre chargé du travail, pris après avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, dans les cas et conditions ci-après :

Section 2 - *Dérogations permanentes*

Art.2 : *Dérogations pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents :*

La durée du travail effectif journalier pourra être prolongée au-delà de la limite assignée au travail normal de l'établissement, pour les travaux préparatoires ou complémentaires, ainsi que pour les opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminés dans les délais réglementaires, par suite de leur nature.

Le détail des travaux ci-dessus et, pour chacun d'eux, la durée maximale de prolongation du travail journalier, sont déterminés par les arrêtés visés à l'Art.1er.

Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit aux chefs d'établissements, sous réserve de l'accomplissement des formalités concernant l'horaire de travail.

Art.3 : *Dérogations liées aux durées inférieures à la durée légale hebdomadaire :*

Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs journaliers ou occasionnels, la durée légale de travail est appréciée dans le cadre de la journée et fixée au maximum à :

- 6 heures 40 par jour pour les établissements non agricoles ;
- 8 heures par jour pour les établissements agricoles.

Le temps de travail effectué au-delà de la journalière ainsi fixée est rémunéré au tarif majoré des heures supplémentaires.

Les autres modalités d'application de la durée légale du travail pour ces catégories de travailleurs peuvent être définies par les arrêtés visés à l'article.1er.

Art.4 : *Equivalences* :

Une durée de présence supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail et équivalente à celle-ci peut être admise pour les préposés à certains travaux en raison :

- soit de la nature de ceux-ci (personnel exclusivement affecté à des opérations de gardiennage et de surveillance, service d'incendie, etc..) ;
- soit de leur caractère intermittent (personnel affecté à des opérations de vente dans certains commerces, personnel roulant des entreprises de transport par terre, personnel des établissements hospitaliers, personnel des hôtels-restaurants et débits de boissons, gens de maison, etc..)

L'équivalence entre, d'une part la durée de présence, et d'autre part la durée légale hebdomadaire considérée comme temps de travail effectif, est déterminée, pour chaque branche d'activité et chaque personnel intéressé, par les arrêtés visés à l'Art.1er.

Le salaire dû pour le contingent d'heures de présence équivalent à la durée légale hebdomadaire de travail est calculé sur la base de cette durée, soit 48 heures de travail pour les entreprises agricoles et 40 heures pour les autres entreprises.

Lorsque la durée hebdomadaire de présence du personnel réglementairement soumis à une équivalence est inférieure à la durée légale hebdomadaire, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il en est de même des heures de présence effectuées en sus des durées réglementaires hebdomadaires des équivalences.

Section 3 - *Dérogations temporaires*

Art.5 : *Prolongations temporaires pour travaux urgents* :

La durée du travail effectif pourra, à titre temporaire, être prolongée au-delà des limites assignées à l'établissement, dans les conditions suivantes :

Pertes ou accidents :

Tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents ;
- organiser les mesure de sauvetages ;
- réparer des accidents survenus au matériel (soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement).

La durée maximale du travail effectif journalier que les chefs d'établissement auront la faculté d'ordonner pour l'exécution desdits travaux est déterminée par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale du travail par branche d'activité.

Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit aux chefs d'établissement sous réserve de l'accomplissement des formalités concernant l'horaire de travail.

Surcroît extraordinaire de travail

Tavaux urgents et exceptionnels, en cas de surcroît extraordinaire de travail.
Le nombre d'heures autorisées, dans les limites d'un maximum annuel et d'un maximum journalier, est déterminé par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale du travail par branche d'activité.

Les heures de travail effectuées dans les conditions prévues au présent Article .sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées aux tarifs majorés.

Section 4 - *Dérogations permettant la récupération des heures normales perdues du fait d'interruptions collectives du travail*

Art.6 : *Interruptions collectives résultant de causes accidentelles ou de force majeure* :

En cas d'interruptions collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles que :

- accidents survenus au matériel ;
- interruption de force motrice ;
- pénurie de matières premières ou de moyens de transports ;
- sinistres ;
- intempéries imprévisibles ;

- journées de fêtes légales et autres événements locaux à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out,
- une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures ainsi perdues.

Les modalités suivant lesquelles le Chef d'établissement pourra faire usage des facultés de récupération ci-dessus définies sont déterminées par les arrêtés visés à l'article.1er.

Art.7 : *Interruptions collectives normales résultant des intempéries :*

Pour tout chantier ou atelier, où les intempéries saisonnières entraînant normalement des interruptions collectives du travail, la récupération des heures ainsi perdues pourra s'effectuer par prolongation de la durée du travail pendant une certaine période de l'année, dans la limite d'un maximum annuel déterminé par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale par branche d'activité.

Les modalités de cette prolongation sont fixées par l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés, sur l'évaluation du nombre d'heures perdues, sur la fixation des heures de prolongation et des périodes pendant lesquelles elles pourront être effectuées, et en se référant, là où il en existe, aux accords entre ces organisations.

Le nombre des heures de prolongation autorisées ne pourra être supérieur au nombre des heures perdues.

Art.8 : *Interruptions collectives de travail résultant de morte-saison ou de baisses normales d'activité* :

La récupération des heures de travail collectivement perdues par suite de morte-saison ou de baisses normales d'activités à certaines époques de l'année, peut être autorisée par les arrêtés visés à l'article1er .

Ces arrêtés fixent, pour chaque branche d'activité intéressée, les modalités et périodes de récupération, ainsi que le total des heures récupérables dans la limite d'un maximum journalier et d'un maximum annuel.

Art.9 : *Interdiction de récupération des heures supplémentaires de travail perdues :*

Les heures supplémentaires perdues pour les causes visées aux articles 6, 7 et 8 ci-dessus ne peuvent être récupérées.

Section 5 - *Régimes spéciaux de dérogations*

Art.10 : Les régimes spéciaux de dérogations applicables aux branches d'activité où les nécessités de l'exploitation ne peuvent se concilier avec le régime général des dérogations prévues au présent décret, notamment dans les chemins de fer, la navigation fluviale, la navigation aérienne, les travaux dans les ports et les aéroports, sont déterminés par les arrêtés visés à l'article 1er.

Section 6 - *Dérogations en vue de maintenir ou d'accroître la production*

Art.11 : *Autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires :*

Des heures supplémentaires, dans la limite d'un maximum de 20 heures par semaine, peuvent être effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production.

Les chefs d'établissement qui désirent faire effectuer ces heures supplémentaires devront adresser une demande motivée à l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du ressort.

La délivrance de cette autorisation par l'inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est subordonnée à la consultation des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives du ressort dans la branche d'activité ou professionnelle intéressée. Les organisations consultées doivent donner leur avis dans les huit jours de la transmission de la demande. Si elles n'ont pas répondu dans ce délai, elles sont censées être favorables.

En cas d'avis défavorable, qui doit toujours être motivé, le dossier de la demande est transmis sans délai au Ministre chargé du travail qui statuera.

Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour une période maximale de six mois. Son renouvellement, qui doit être demandé deux mois avant la date d'expiration de l'autorisation, est soumis à la procédure de la demande initiale.

Les heures de travail ainsi accomplies sont rémunérées aux tarifs réglementaires ou conventionnels des heures supplémentaires.

Les horaires de travail résultant de l'application des dispositions du présent Article .sont affichés et communiqués dans les conditions prévues par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale du travail par branche d'activité.

L'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires est, en principe, collective et anonyme et s'applique à l'ensemble du personnel occupé, ou appelé à être occupé dans l'établissement ou la partie d'établissement pour lequel elle a été accordée ; l'application de l'autorisation est cependant fonction des nécessités de la production ou des services.

Art.12 : *Interdiction de débaucher :*

Le chef d'établissement ne peut débaucher pour manque de travail dans le délai d'un mois succédant à une période d'autorisation d'heures supplémentaires, le personnel concerné par l'autorisation, même si ce personnel, ou partie de ce personnel, n'a pas effectué d'heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas au travailleur embauché temporairement pour faire face à un surcroît de travail.

L'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires est retirée par arrêté du Ministre chargé du Travail un chef d'entreprise qui n'a pas observé les dispositions revues ci-dessus. La durée du retrait ne peut excéder un an.

Certains établissements ou catégories d'établissement peuvent être autorisés, par arrêté du Ministre chargé du travail, à déroger à la règle fixée au premier alinéa du présent article.

Art.13 : *Suspension des heures supplémentaires* :

En cas de chômage important et prolongé survenu dans une branche d'activité, l'utilisation des heures supplémentaires autorisées peut être suspendue, pour la branche d'activité professionnelle intéressée par arrêté du Ministre chargé du Travail, soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions.

Section 7 - *Dispositions diverses*

Art.14 : *Tarif des heures supplémentaires :*

Les heures accomplies en sus de la durée légale en application des dispositions du présent décret sont rémunérées au tarif normal, sauf dans les cas où le présent décret et les arrêtés relatifs aux modalités d'application et de dérogation à la durée légale du travail par branche d'activité stipulent expressément qu'elles sont payées aux tarifs majorés, réglementaires ou conventionnel, des heures supplémentaires.

Art.15 : *Contrôle :*

Les conditions des dérogations prévues au présent décret seront déterminées par les arrêtés visés à l'Article 1er.

Art.16 : *Pénalités :*

Les infractions aux dispositions du présent décret seront punies des peines prévues à l'alinéa *b* de l'Article 7 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962.

Art.17 : *Abrogation des dispositions antérieures contraires :*

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret et notamment les arrêtés N° 3946 IT du 02 juin 1953 et N° 4215 IT du 26 juin 1953.

Art.18 : *Exécution :*

Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 20 février 1970

Léopold Sédar SENGHOR

Arrêté local n° 6946 I.T : du 10 novembre 1953 rectifiant les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée du travail par branches professionnelles

Par arrêté du Gouverneur p.i. du Sénégal, en date du 10 novembre 1953, les arrêtés ci-après, en date des 26 et 30 juin 1953, fixant les modalités d'application de la durée du travail par branches professionnelles, sont rectifiés ainsi qu'il suit :

1° Arrêté n° 4179 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les commerces de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, page 636 :

Supprimer le paragraphe 5 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 6 de l'article 3 devient le paragraphe 5.

Le reste sans changement.

2° Arrêté n° 4181 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les banques et assurances, page 641 :

Supprimer le paragraphe 4 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 5 et 6 deviennent les paragraphes 4 et 5.

Le reste sans changement.

3° Arrêté n° 4189 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de transport et de travail aériens, page 660

Supprimer le paragraphe 3 de l'article 7 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 4 et 5 deviennent les paragraphes 3 et 4.

Le reste sans changement.

4° Arrêté n° 4192 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries de la métallurgie et du travail des métaux, page 667 :

Supprimer le paragraphe 6 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 7 et 8 deviennent les paragraphes 6 et 7.

Le reste sans changement.

5°arrêté n° 4194 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries chimiques, page 672 :

Supprimer le paragraphe 4 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 5, 6 et 7 deviennent les paragraphes 4, 5 et 6.

Le reste sans changement.

6° Arrêté n° 4195 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries du bois, page 676 :

Supprimer le paragraphe 6 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 7 devient le paragraphe 6. Le reste sans changement.

7° Arrêté n° 4196 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les carrières et mines à ciel ouvert, page 679 :

Supprimer le paragraphe 6 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 7 et 8 deviennent les paragraphes 6 et 7.

Le reste sans changement.

8° Arrêté n° 4197 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles, page 682 :

Supprimer le paragraphe 7 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 8 et 9 deviennent les paragraphes 7 et 8.

Le reste sans changement.

9° Arrêté n° 4199 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de production, de transport et de distribution d'énergie électrique, page 688 :

Supprimer le paragraphe 7 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par l'inspecteur du Travail de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 8 devient le paragraphe 7. Le reste sans changement.

10° Arrêté n° 4200 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries des cuirs et peaux, page 691 :

Supprimer le paragraphe 5 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 6 et 7 deviennent les paragraphes 5 et 6.

Le reste sans changement.

11° Arrêté n° 4201 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries du vêtement, page 694 :

Supprimer le paragraphe 7 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 8 devient le paragraphe 7. Le reste sans changement.

12° Arrêté n° 4202 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries du livre, page 697 :

Supprimer le paragraphe 4 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 5 devient le paragraphe 4. Le reste sans changement.

13° Arrêté n° 4205 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les biscuiteries, chocolateries, page 705 :

Supprimer le paragraphe 5 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 6 et 7 deviennent les paragraphes 5 et 6.

Le reste sans changement.

14° Arrêté n° 4206 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries de la minoterie, page 708 :

Supprimer le paragraphe 7 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 8 devient le paragraphe 7. Le reste sans changement.

15° Arrêté n° 4207 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les abattoirs, page 711 :

Supprimer le paragraphe 5 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 6 et 7 deviennent les paragraphes 5 et 6.

Le reste sans changement.

16° Arrêté n° 4208 I.T. du 26 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les hôpitaux et établissements hospitaliers, page 714 :

Supprimer le paragraphe 3 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Le paragraphe 4 devient le paragraphe 3. Le reste sans changement.

17° Arrêté n° 4310 I.T. du 30 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les établissements de traitement industriel du lait et dérivés, page 725 :

Supprimer le paragraphe 4 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 5 et 6 deviennent les paragraphes 4 et 5.

Le reste sans changement.

18° Arrêté n° 4311 I.T. du 30 juin 1953, fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les fabriques de conserves, page 727 :

Supprimer le paragraphe 4 de l'article 3 relatif à la suspension éventuelle par le Chef du Territoire de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

Les paragraphes 5 et 6 deviennent les paragraphes 4 et 5.

Le reste sans changement.

Décret n° 70-184 du 20 février 1970 Fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment en ses articles 35 modifiés 109, 134, 135, 142 et 258 ;
Vu le décret n° 62-017 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 ;
Vu le décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime des dérogations à la durée légale de travail ;
Vu l'arrêté général n° 4576 du 8 juillet 1953 réglementant les heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération ;
Vu l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en date du 17 janvier 1969 ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DECRETE :

Section première - *Etablissements non agricoles*

Article premier : Dans les établissements n'appartenant pas au secteur agricole, les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dans les conditions et aux taux minima déterminés aux articles ci-après.

Art.2 : Sous réserve des dispositions réglementaires fixant le régime des dérogations à la durée légale et les modalités d'application de ces dérogations par branche d'activité,

toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de jour donne lieu à une majoration de :

- 10% du salaire horaire normal lorsqu'elle se situe de la 41ème heure inclusivement à la 48ème heure inclusivement ;
- 35% du salaire horaire normal lorsqu'elle se situe au-delà de la 48ème heure.

Art.3 : Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit donne lieu à une majoration de 50% du salaire horaire.

Art.4 : Toute heure supplémentaire effectuée pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donne lieu à une majoration minimale de :
50% du salaire horaire lorsqu'elle se situe dans les heures de travail de jour ;
100% du salaire horaire lorsqu'elle se situe dans les heures de travail de nuit.

Art.5 : Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs journaliers ou occasionnels, les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations minimales fixées à l'article2, la durée hebdomadaire légale étant ramenée au cadre de la journée, soit :
10% de 6 heures 40 à 8 heures ;
35% au-delà de 8 heures.

Art.6 : Lorsqu'il y a équivalence entre une durée de présence et un temps de travail effectif, les heures de présence accomplies en sus de la durée de présence hebdomadaire sont payées au tarif de l'heure de travail effectif majoré du ou des taux correspondant d'une part à leur rang, d'autre part à leur position dans la journée et dans la semaine.

Section 2 - *Etablissements agricoles et assimilés*

Art.7 : Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée journalière de travail telles qu'elles sont déterminées par l'arrêté fixant la durée du travail dans les établissements agricoles donnent lieu aux majorations minimales de :

- 35% du salaire horaire normal pendant les heures supplémentaires de travail de jour ;

- 50% du salaire horaire normal pendant les heures supplémentaires de travail de nuit.

Les heures supplémentaires de travail effectuées pendant le jour du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donnent lieu à une majoration minimale du salaire normal de :

- 50% pendant les heures de jour ;
- 100% pendant les heures de nuit.

Section 3 - *Etablissements à travail ininterrompu*

Art.8 : Dans les entreprises qui fonctionnent sans interruption jour et nuit, y compris les dimanches et jours fériés, les heures de travail, assurées par roulement en service de quart de jour et de nuit, dimanches et jours fériés compris, sont rétribuées au tarif horaire normal dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente.
Art.9 : Les contraventions aux dispositions antérieures du présent décret sont passibles des peines prévues par l'article 7 du décret 62-017 du 22 janvier 1962.

Art.10 : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment l'arrêté général n° 4576/IT du 8 juillet 1953.

Art.11 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 20 février 1970

Léopold Sédar SENGHOR.

Décret 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics.

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 134, 142 et 258 ;
Vu le décret n° 61-074 du 20 février 1961 fixant les horaires applicables au personnel de bureau de l'ensemble des services administratifs ;
Vu le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
Vu l'arrêté n° 4213 IT du 26 juin 1953 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
Vu l'arrêté n° 4315 IT du 1er juillet 1953 fixant la durée du travail dans les exploitations agricoles au Sénégal, modifié par l'arrêté n° 3715 IT du 22 juin 1954 ;
Vu l'arrêté n° 2629 IT/LS/SM du 29 avril 1954 fixant les modalités d'application de la durée du travail dans les services publics et établissements publics et collectivités publiques pour le personnel régi par le Code du travail, modifié par l'arrêté n° 993 /IT/ILS/SM du 23 février 1955 ;
Vu l'arrêté n° 7441/IT/ILS/SM du 15 novembre 1956 fixant les modalités d'application de la durée du travail dans les services publics, établissements publics et collectivités publiques installés sur le territoire du Sénégal ;
Vu l'arrêté n° 7442/ITLS/SM du 15 novembre 1956 fixant les modalités d'application de la durée du travail et l'application du repos hebdomadaire dans les établissements d'enseignement du Sénégal ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DÉCRÈTE :

Article premier : Le personnel des services publics et des établissements publics régi par le Code du travail est soumis aux dispositions suivantes en ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire.

Les chefs de service public et d'établissement public sont ci-après désignés par l'appellation « chefs d'établissement ».

Ils peuvent, sous leur propre responsabilité, déléguer à des préposés les pouvoirs et obligations que leur confère le présent décret.

Durée du Travail

1- *Horaires de Travail*

Art.2 : La durée légale du travail, qui est, aux termes de l'Article 134 du Code du travail, de 40 heures par semaine, peut être répartie suivant l'un des modes ci-après :

1) Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec repos le samedi ou le lundi ;
2) Limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine ;
3) Répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine des quarante heures de travail effectif avec maximum de huit heures par jour, afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

Dans les exploitations agricoles, la durée légale de 2352 heures doit être répartie conformément aux dispositions de l'Art.2 de l'arrêté n° 4315/IT du 1er juillet 1953.

Art.3 : Les travailleurs ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail.
Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque période de travail en dehors desquelles aucun travailleur ne pourra être occupé. Le total des heures comprises dans les périodes de travail ne pourra excéder les limites fixées à l'Art 2. Toute modification de la répartition des heures de travail devra

donner lieu avant sa mise en application, à une rectification de l'horaire ainsi établi. Sauf dans le cas où il aura été fixé par décret ou arrêté publié au Journal officiel, cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, lorsque ce travail est effectué au dehors, dans l'établissement auquel le personnel est attaché.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seront apportées éventuellement devra être préalablement adressé à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Lorsque le caractère obligatoire continu de l'exploitation rendra nécessaire une organisation par équipes ou brigades successives, le travail de chacune de celles-ci sera continu, sauf une interruption pour le repas. La composition de chaque équipe ou brigade sera indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit sur un registre tenu à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

2- *Dérogations permanentes*

Art.4 : En tout ce qui n'est pas contraire au présent décret, les dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970 sont applicables aux services publics et aux établissements publics.

Les arrêtés pris en application dudit décret, fixant les modalités d'application de la durée légale du travail par branches d'activité, seront applicables dans les établissements où s'effectuent des travaux à caractère technique ou des travaux agricoles relevant des professions visées audits arrêtés.

Les dispositions du décret n° 70-184 du 20 février 1970 sont applicables dans les établissements visés par le présent décret.

Art.5 : Dans les services publics autres que les exploitations agricoles et à l'exclusion des ateliers et chantiers de travaux publics, la durée effective du travail est fixée à quarante heures hebdomadaires.

Les quatre heures effectuées en sus de la durée légale en vertu du présent article sont rémunérées au tarif majoré des heures supplémentaires.

L'horaire prévu à l'Art.3 ci-dessus distinguera ces heures supplémentaires des heures comprises dans la durée légale du travail.

Art.6 : En application de l'Art.2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, la durée du travail effectif journalier pourra être prolongée d'une heure au maximum, rémunérée au tarif normal au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement pour le personnel des catégories suivantes :

1. Personnel occupé au service de l'éclairage, du chauffage de la force motrice, de l'entretien et de la réparation du matériel de levage ;
2. Plantons, employés au service des ascenseurs, pointeurs du personnel, encaisseurs ou agents similaires ;
3. Préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des travailleurs de l'établissement et de leurs familles ;
4. Conducteurs de véhicules automobiles ;
5. Personnel préposé au service du nettoiement.

Art.7 : En application de l'Art.4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, la durée de présence équivalente à la durée légale hebdomadaire de travail est fixée comme suit pour le personnel énuméré ci-dessous :

1. Personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance ou aux services d'incendie : cinquante six heures équivalent à quarante heures de travail effectif sans que la prolongation journalière puisse excéder quatre heures
2. Gardiens logés dans l'établissement dont ils ont la surveillance, ou à proximité : présence continue, sous réserve d'un repos de vingt quatre heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

&: Les dérogations prévues aux articles 6 et 7 qui précèdent ne sont applicables qu'aux travailleurs adultes.

Celles prévues à l'Art.6, 1° ne sont applicables qu'aux hommes.

3- *Dérogations temporaires*

Art.9: La prolongation maximale de la durée effective du travail pour travaux urgents que les chefs d'établissement peuvent ordonner conformément aux prévisions de l'Art.5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 est déterminée comme suit :

1. Pour les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir la perte d'un produit ou des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel (soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement), illimitée pendant un jour au choix du chef d'établissement, deux heures les jours suivants ;
2. Pour les travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail auxquels l'établissement doit faire face, soixante quinze heures par an réparties sur soixante quinze jours au plus et sans que la durée journalière du travail puisse être portée à plus de neuf heures.

Les heures de travail effectuées en vertu du présent Art.sont rémunérées au tarif majoré des heures supplémentaires.

Art.10 : Le bénéfice des dérogations prévues à l'Art.9, 1° est acquis de plein droit aux chefs d'établissements, sous réserve que l'horaire du travail soit communiqué à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort dans les vingt quatre heures qui suivent sa mise en application et que des justifications soient fournies dans les mêmes délais.

- Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues à l'Art.9, 2° est tenu d'adresser, préalablement, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort une déclaration datée spécifiant :
- La nature de la cause de la dérogation ;
- Le nombre d'employés ou d'ouvriers pour lesquels la durée du travail est prolongée ;
- Les heures de travail et de repos prévues pour ce personnel ;
- La durée évaluée en jours et heures de la dérogation ;

- La justification qu'il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d'autres moyens tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel seront inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement dans les mêmes conditions que l'horaire du travail.

Art.11 :Een cas de chômage extraordinaire et prolongé, le Ministre chargé du Travail pourra, par arrêté pris sur proposition du directeur du travail et de la sécurité sociale et publié au Journal officiel, suspendre à titre provisoire, en totalité ou en partie, l'utilisation des heures supplémentaires effectuées en cas de surcroît extraordinaire de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles ou pour tout le personnel pour l'ensemble du territoire ou pour une ou plusieurs régions déterminées.

4- *Dérogations permettant la récupération des heures normales prévues du fait d'interruptions collectives du travail*

Art.12 : La récupération des heures perdues du fait d'interruptions collectives du travail, conformément aux dispositions des articles 6 à 9 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, aura lieu dans les conditions suivantes :

- pour un jour de travail perdu : récupération dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail ;
- pour deux jours : récupération dans un délai maximum de vingt jours à dater du jour de la reprise du travail ;
- pour trois jours : récupération dans un délai maximum de trente jours à dater du jour de la reprise du travail.

En cas d'interruption excédant trois jours, la récupération ne pourra être effectuée au-delà de trente jours sans une autorisation écrite de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort après avis des organisations des travailleurs intéressés.

La récupération ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée du travail journalier dupersonnel.

Toutefois, si le chef d'établissement veut, au titre de cette récupération, prolonger de plus d'une heure, sans cependant dépasser deux heures, il devra adresser une demande motivée à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort qui statuera après consultation des organisations des travailleurs intéressés.

Dans les établissements où le régime du travail comporte, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, il devra être travaillé pendant ce jour ou cette demi-journée de repos lorsqu'une autre journée aura été chômée en raison d'une fête légale. L'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort pourra autoriser, après consultation des organisations des travailleurs, la récupération des autres journées qui seraient chômées en raison d'une fête locale ou d'autres évènements locaux.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne sauraient porter atteinte aux stipulations des conventions collectives du travail ou aux usages dans les cas où ces conventions collectives ou ces usages prévoient que les journées chômées en raison de fête légale, fête locale ou d'autres évènements locaux, ne donneront pas lieu à récupération.

5- *Dérogations en vue de maintenir ou d'accroître la production*

Art.13 : Au-delà d'une durée de travail effectif hebdomadaire de quarante heures pour les établissements publics et les ateliers et chantiers de travaux publics, de quarante quatre heures pour les services publics et de quarante huit heures pour les établissements publics ayant le caractère d'exploitations agricoles, des heures supplémentaires, en vue de maintenir ou d'accroître la production, peuvent être autorisées conformément aux dispositions des articles 11 à 13 du décret n° 70-183 du 20 février 1970.

Les heures de travail effectuées en vertu du présent Art.sont payées au tarif majoré des heures supplémentaires.

6- *Dispositions particulières aux Etablissements d'enseignement public*

Art.14 : Pour tenir compte des heures perdues collectivement dans l'année par suite de la fermeture des établissements d'enseignement pendant les vacances scolaires, les heures de travail du personnel énuméré ci-dessous peuvent être réparties inégalement

sur la période d'activité de ces établissements du 10 octobre de l'année en cours au 30 juillet de l'année suivante :

- personnel de cuisine et de réfection ;
- personnel occupé au nettoyage des locaux, des parcs et jardins ;
- garçons de bureau et de laboratoire, plantons ;
- personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance des locaux ;
- personnel préposé au service médical de l'établissement ;
- personnel d'entretien, chauffeurs de véhicules automobiles, mécaniciens, électriciens, chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage, du matériel de levage et des moyens de transport à l'intérieur de l'établissement ;
- personnel employé à la lingerie ;
- personnel concourant à l'enseignement, à la surveillance des élèves, au fonctionnement administratif de l'établissement, lorsqu'il n'est pas nommé dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration ou qu'il n'est pas soumis aux règles fixées pour un cadre de l'administration.

Cette répartition ne doit pas avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure trente minutes, dans la limite annuelle de deux cent quatre vingt heures, les durées journalières du travail déterminées à l'Art.2 ou résultant de l'application des articles 6, 7 et 9 pour certaines catégories de personnel d'une part, et pour travaux urgents et exceptionnels d'autre part.

Les heures de récupération effectuées conformément aux dispositions du présent article sont rémunérées au tarif normal et donneront lieu à un congé payé compensateur en sus du congé annuel légal pris à la période des vacances de fin d'année scolaire.

En cas de rupture du contrat au cours de la période d'activité de l'établissement, les heures de récupération effectuées seront liquidées sur la base ci-dessus et payées en même temps que l'indemnité compensatrice de congé payé.

Le personnel maintenu en service pendant la période de suspension d'activité des établissements scolaires n'est pas soumis aux dispositions du présent article.

7- Repos hebdomadaire

Art.15 : Les dispositions de l'arrêté n° 4212 / IT du 26 juin 1953 sont applicables dans les services publics et les établissements publics.

Toutefois, en application des dispositions du 3° alinéa de l'Art.142 du code du travail, les établissements d'enseignement sont autorisés à différer le repos hebdomadaire du personnel visé à l'Art.14 du présent décret sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt quatre heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque travailleur bénéficie au minimum de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

Art.16 : Les infractions aux dispositions du présent décret seront punies des peines prévues aux articles 3 et 7 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962.

Art.17 : Sont abrogés toutes dispositions contraires au présent décret et notamment :
L'arrêté modifié n° 2629 IT du 29 avril 1954 ;

L'arrêté n° 7441 IT du 15 novembre 1956 ;

L'arrêté n° 7442 IT du 15 novembre 1956, mais seulement en ce qui concerne les établissements publics d'enseignement.

Art.18 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 20 juillet 1970
Par le Président de la République
Léopold Sédar SENGHOR

Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF

Le Ministre de la Fonction publique et du Travail
Ousmane CAMARA

DUREE DU TRAVAIL
LISTE DES ARRETES FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE 40 HEURES PAR BRANCHE D'ACTIVITE

Au regard de la multitude de textes régissant la durée du travail et toujours dans le souci de conserver à ce recueil des dimensions raisonnables, nous donnons ci-dessous la liste des arrêtés qui ont été pris au Sénégal; de ces arrêtés ont, pour la plupart, été adoptés le 26 juin 1953. Ils ont fait l'objet d'un numéro spécial du Journal Officiel du Sénégal sous le n° 2825 du 11 juillet 1953.

	Numéro de l'arrêté	Date de l'arrêté	Désignation de la branche d'activité
	4178 IT	26 juin 1953	Commerces de gros et demi-gros de marchandises de toutes natures.
	4179 IT		Commerces de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires.
	4180 IT		Etablissement de vente au détail de denrées alimentaires. Banques et assurances.
	4181 IT		Bureaux et services administratifs privés.
	4182 IT		Agences d'affichage, agences diverses. Boulangeries.
	4183 IT		Etablissements de vente au détail de pâtisserie.
	4184 IT		Pharmacies vendant au détail.
	4185 IT		Magasins et salons de coiffure.
	4186 IT		Industries du bois. Débits de boissons, cafés, restaurants et hôtels.
	4187 IT		Entreprises de manutention, agences maritimes,
	4188 IT		entreprises de transit et de transport dont l'activité s'exerce dans les ports. Entreprises de transports et de travail aériens.
	4189 IT		Entreprises de transports par terre.
	4190 IT		Batterie fluviale.
	4191 IT		Industries de la métallurgie et du travail des métaux.
	4192 IT		Fabriques d'allumettes.
	4193 IT		Industries chimiques.
	4194 IT		
	4195 IT		

	4196 IT	26 juin 1953	Carrières et mines à ciel ouvert, exploitations de pétrole par puits et sondages, y compris les travaux de recherches.
	4197 IT		Industries textiles.
	4198 IT		Industries du bâtiment et des travaux publics.
	4199 IT		Entreprises de production, de transport et de distribution d'énergie électrique.
	4200 IT		Industries des cuirs et peaux.
	4201 IT		Industries du vêtement.
	4202 IT		Industries du livre.
	4203 IT		Entreprises, fabriques d'eaux et boissons gazeuse, et de glace artificielle.
	4204 IT		Industries du tabac.
	4205 IT		Biscuiteries et chocolateries. pagnies des wagons-lits.
	4206 IT		Industries de la minoterie et de la meunerie.
	4207 IT		Abattoirs.
	4208 IT		Hôpitaux et établissements hospitaliers.
	4209 IT		Etablissements de blanchissage, teinture et nettoyage de vêtements.
	4210 IT		Industries de l'épuration, de l'élévation et de la distribution des eaux.
	4211 IT		Cinémas.
	4310 IT	30 juin 1953	Etablissements de traitement industriel du lait et dérivés.
	4311 IT		Fabriques de conserves de poissons.
	4312 IT		Chemins de fer.
	4313 IT		

EQUIVALENCES

Nous donnons dans le tableau ci-dessous, les équivalences admises par les différents arrêtés relatifs à l'application de la durée du travail. Toutes les équivalences figurant sur ce tableau sont considérées comme correspondant à 40 heures de travail effectif.

BRANCHE D'ACTIVITE	CATEGORIE D'EMPLOI	DUREE DE PRESENCE EQUIVALENT A 40 H DE TRAVAIL
Toutes branches d'activité (sauf L)	Gardien 1 Personnel de surveillance Services d'incendie	56 h
B	Personnel affecté à la vente	42 h
C	Personnel affecté à la vente	46 h
F	Personnel affecté à la vente	46 h
G	Personnel affecté à la vente : a) Si l'établissement accorde deux journées entières de repos par semaine b) Si l'établissement accorde le dimanche après-midi de repos en plus du repos hebdomadaire normal c) Si l'établissement accorde seulement le repos hebdomadaire normal	45 h 44 h 43 h 30
H	Personnel affecté à la vente : a) Si l'établissement occupe plusieurs employés b) Si l'établissement n'occupe qu'un employé	42 h 44 h
I	a) Dakar et Saint-Louis b) Sénégal	50 h 52 h
J	a) Cuisiniers b) Autre personnel que cuisinier c) Porteurs bagagistes, chasseurs coursiers	45 h 50 h 56 h

BRANCHE D'ACTIVITE	CATEGORIE D'EMPLOI	DUREE DE PRESENCE EQUIVALENT A 40 H DE TRAVAIL
L	A. Bagagistes, manutentionnaires, personnels d'escale chauffeurs de cars et de tourisme, infirmières. B. Personnel d'accueil et de comptoir, personnel des stations « arrivées-départs » lorsqu'elles sont distinctes des agences, garçons de bureau C. Personnel de gardiennage, surveillance et incendie	Variable de 40 à 48 h sur décision de l'Inspecteur du Travail 42 h Variable de 40 à 56 h sur décision de l'Inspecteur du Travail
V	Conduite et surveillance des machines et appareils : a) Si un ou deux ouvriers sont occupés par poste b) Si trois ouvriers sont occupés par poste (usines hydrauliques) A condition que dans l'un et l'autre cas, les travailleurs bénéficient d'un congé supplémentaire d'une semaine par an. Ces équivalences ne peuvent, en outre, s'appliquer qu'aux travailleurs masculins adultes	60 h 48 h
Z	Personnel occupé exclusivement au démoulage de la glace (travailleurs masculins adultes)	45 h
E1	Personnel autre que médecin, chirurgiens, dentistes, pharmaciens, internes, externes, sages-femmes.	45 h

Décret 73-085 du 30 janvier 1973 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les entreprises autres que les établissements et services publics.

Le Président de la République

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 134 et 142 ;
Vu le décret n°62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du code du travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
Vu le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics ;
Vu l'arrêté n° 4212/IT du 26 juin 1953 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, modifié ;
Vu l'arrêté n° 4213/IT du 26 juin 1953 déterminant les établissements de vente de denrées alimentaires au détail où le repos hebdomadaire pourra être donné le dimanche à partir de midi ;
Vu l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en date des 14 au 16 mars 1972 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 08 décembre 1972 ;

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

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret a pour objet de déterminer les modalités d'application dans les entreprises autres que les établissements et services publics, des dispositions du 1er alinéa de l'article 142 du Code du travail, instituant le repos

hebdomadaire obligatoire de vingt quatre heures consécutives par semaine, en principe le dimanche

Art 2 : Des dérogations au principe du repos hebdomadaire dominical pourront être décidées par des dispositions spéciales :

- pour les entreprises de transport par eau ;
- pour les entreprises de transport et de travail maritime ;
- pour les entreprises de transport et de travail air ;
- pour les entreprises de chemins de fer.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail règle les modalités d'application du repos hebdomadaire et des dérogations pour ce qui concerne les gens de maison.

Pour les autres branches d'activité, des dérogations pourront être autorisées selon les modalités ci-après qui fixent notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra, exceptionnellement, et pour les motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation de fêtes rituelles ou locales, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine.

1- *DEROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL*

1-1 *DEROGATIONS DE PLEIN DROIT*

Art 3 : Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire d'autres jours que le dimanche, par roulement, les établissements appartenant aux catégories figurant à l'annexe I au présent décret.

Art 4 : Les établissements de vente au détail de denrées alimentaires de toute nature sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de midi, avec un repos compensateur par roulement et par semaine, d'un autre après midi pour les employés âgés de moins de vingt et un an logés chez leur patron et, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres employés.

Arti 5 : En ce qui concerne le personnel des exploitations agricoles, le repos hebdomadaire pourra être suspendu sur une période ne pouvant excéder quatre mois. L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou le jour du repos hebdomadaire aura droit à un repos compensateur ou à un congé supplémentaire égal au temps passé au travail le dimanche ou le jour du repos hebdomadaire. Les jours de congés supplémentaires correspondant au repos compensateur pourront être groupés et cumulés avec le congé annuel.

1-2 *DEROGATIONS FACULTATIVES DE CARACTERE TEMPORAIRE*

Art 6 : Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné pendant toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement :

A. Collectivement à tout le personnel de l'établissement :

a) Soit un autre jour que le dimanche ;
b) Soit du dimanche midi au lundi midi.

B. Par roulement :

a) Soit le dimanche après midi avec un repos compensateur d'une journée par quinzaine ;
b) Soit un autre jour que le dimanche, à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées conformément aux prescriptions des articles ci-après. Elles ne pourront être accordées que pour une durée limitée.

Art 7 : Lorsqu'un établissement quelconque veut bénéficier de l'une des exceptions prévues à l'article 6, il est tenu d'adresser une demande au Ministre chargé du Travail. Celui –ci doit demander d'urgence les avis du conseil municipal, s'il en existe, de la chambre consulaire et des syndicats de travailleurs et d'employeurs intéressés, ainsi que du préfet du département.

Ces avis doivent être donnés dans le délai d'un mois.

Le Ministre chargé du travail statue ensuite par arrêté motivé pris après avis du directeur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Art 8 : L'autorisation accordée à un établissement en vertu de l'article 7 pourra être étendue aux établissements de la même localité, faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle.

Lorsqu'un établissement veut bénéficier de l'extension ci-dessus visée, il doit adresser une demande à cet effet au Ministre chargé du Travail.

Les autorisations accordées, en vertu de l'article 7, à plusieurs ou à la totalité des établissements d'une même localité, faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle, peuvent être toutes retirées lorsque la demande est faite au Ministre chargé du travail par la majorité des établissements intéressés.

1-3 *DEROGATIONS FACULTATIVES DE CARACTERE OCCASIONNEL*

Art 9 : Dans les établissements de commerce de détail, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, le repos pourra être supprimé les dimanches de fête locale, par une décision du préfet du département prise après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Le nombre de ces dimanches ne pourra excéder trois par an.

Avis de ces suppressions sera adressé, par le préfet qui aura pris la décision, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un vingt sixième de son traitement mensuel, ou à la valeur de la journée de travail effective si l'intéressé est payé à la journée.

La décision du préfet déterminera les conditions dans lesquelles le repos compensateur sera accordé, soit par roulement, dans une période qui ne pourra excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédent une fête légale, le repos compensateur sera donné le jour de cette fête.

1-4 *DEROGATIONS ACCORDEES SANS REPOS COMPENSATEUR*

Art 10 : En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux travailleurs de l'entreprise où ces travaux sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque ouvrier doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Il en est de même pour les ouvriers de la première entreprise proposés habituellement au service d'entretien et de réparation.

Les heures de travail ainsi effectuées par le personnel de la première entreprise autres que les ouvriers proposés habituellement au service d'entretien et de réparation seront considérées comme heures supplémentaires.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux enfants de moins de dix huit ans et aux femmes.

Avis immédiat de ces suspensions doit être donné à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Art 11 : Les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, et dont la liste est donnée en annexe II du présent décret, pourront suspendre le repos hebdomadaire de leur personnel deux fois au plus au cours d'un mois et sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire seront considérés comme heures supplémentaires et imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par arrêtés déterminant les conditions d'application selon les branches d'activité des dispositions légales relatives à la durée du travail.

Art 12 : L'emploi de travailleurs le jour du repos hebdomadaire aux travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que leur durée de travail peut être

prolongée pour les mêmes travaux en vertu des arrêtés déterminant les conditions d'application par branches d'activités des dispositions légales relatives à la durée du travail.
Les heures de travail ainsi effectuées seront considérés comme heures supplémentaires.

1-5 *DEROGATIONS ACCORDEES AVEC REPOS COMPENSATEUR*

Art 13 : Les gardiens et concierges auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur.
La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de dix huit ans et aux filles mineures.

Art 14 : Dans tout établissement où il est pris le même jour par l'ensemble du personnel, le repos hebdomadaire peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées pour la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage, au nettoyage des locaux industriels, aux soins à donner aux animaux, et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Au cas où le repos hebdomadaire a été réduit en vertu du paragraphe précédent, un repos compensateur peut être donné, à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi journée.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de dix huit ans et aux femmes.

Art 15 : Le repos hebdomadaire des spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues, dans les usines à feu continu ou à marche continue, pourra être en partie différé sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt quatre heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque travailleur ait le plus possible de repos le dimanche.
Les dérogations ci-dessus feront l'objet, par industrie, d'un arrêté du Ministre chargé du Travail, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Art 16 : Des décisions du Ministre chargé du Travail, prises après avis du Directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et consultation des syndicats patronaux et de

travailleurs intéressés, pourront autoriser les établissements industriels ne fonctionnant que pendant une partie de l'année à différer le repos hebdomadaire de leur personnel dans les conditions prévues à l'article précédent, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au minimum de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

1-6 *DISPOSITIONS DE CONTRÔLE*

Art 17: Dans les établissements bénéficiant des dispositions du présent décret, les chefs d'entreprises, directeurs ou gérants, sont soumis aux obligations ci-après :

1) Lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel soit un autre jour que le dimanche, soit du dimanche midi au lundi midi, soit le dimanche après midi sous réserve du repos compensateur, soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par le présent décret, des affiches doivent indiquer les jours et heures du repos collectif ainsi donné ;
2) Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par le présent décret, un registre spécial doit mentionner les noms des travailleurs soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime. Le registre doit faire connaître pour chaque travailleur le jour et éventuellement les fractions de journées choisies pour le repos.

L'inscription sur ce registre des travailleurs nouvellement embauchés et soumis à ce régime particulier devient obligatoire après un délai de cinq jours.

Art 18 : L'affiche doit être écrite en caractères lisibles et apposée de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels elle s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement ou la partie d'établissement à laquelle le personnel est attaché.

Un duplicata en est envoyé, avant sa mise en application, à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le registre est tenu constamment à jour ; la mention des journées de repos dont bénéficie un travailleur peut toujours être modifiée ; il suffit que la modification de service soit portée au registre avant de recevoir exécution ; toutefois, la modification ainsi faite ne peut en aucun cas priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Le registre doit être communiqué aux travailleurs qui en font la demande. il reste à la disposition des inspecteurs du Travail et de la Sécurité, chargés du contrôle et doit être visé au cours de leur visites.

Art 19 : Tout chef d'entreprise, directeur ou gérant qui peut suspendre le repos hebdomadaire en vertu des articles 10, 11 et 12 du présent décret doit en aviser immédiatement et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort.
Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, et spécifier le nombre de travailleurs auxquels elle s'applique.
En outre, dans le cas prévu à l'article 10, lorsque les travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef, du directeur, ou du gérant de cette entreprise mentionne la date du jour de repos compensateur assuré un personnel.
Pour les industries mentionnées à l'article 16, l'avis indique les deux jours de repos mensuels réservés aux travailleurs.
Copie des avis prévus aux paragraphes ci-dessus doit être affichée dans l'établissement pendant toute la durée de ces dérogations.

1-7 *SANCTIONS*

Article 20: Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent décret et des arrêtés ministériels prévus pour son application seront punis d'une amande de 1.000 à 2.500 francs et, en cas de récidive, d'une amande de 2.000 à 18.000 francs.
Il y a récidive lorsque dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi le contrevenant a déjà fait l'objet d'une condamnation pour un fait identique.

1-8 *DISPOSITIONS DIVERSES*

Article 21: Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment l'arrêté n° 4212/IT du 26 juin 1953 et l'arrêté n° 4213/IT du 26 juin 1953.

Article 22 : Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

ANNEXE I

Nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire d'autres jours que le dimanche, par roulement, en vertu de l'article 3 du présent décret.

- Abattoirs ;
- Acétylène (fabrique d') ;
- Accumulateurs électriques (fabrique d') : formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb ;
- Acide carbonique liquide (fabrique d') ;
- Agglomérés de charbon (fabrique d') ;
- Agriculture (entreprises agricoles) ;
- Air comprimé (chantiers de travaux à l') : production et soufflage de l'air comprimé ;
- Alcools (voir distillation) ;
- Amidonneries : opérations de séchage et de décantation ;
- Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprises d') ;
- Bains (établissement de) ;
- Banques et établissements de crédit : services de garde ;
- Bauxite (traitement de la) : conduite des fours et des appareils de dissolution, de carbonations et de purification ;
- Beurreries industrielles : traitement du lait ;
- Bleu d'outre mer (fabriques de) : conduite des fours ;
- Bougies (fabriques de) : préparation des acides gras ;
- Boyauteries, triperies, cordes à boyau (fabriques de) ;
- Brasseries (fabriques de bière) ;
- Cabinets publics d'aisance et de toilette ;
- Caisses d'épargne ;
- Carbure de calcium (fabriques de) (voir fours électriques) ;
- Caséine (fabriques de) ;
- Céramiques (industrie) : séchage des produits et conduite des fours ;
- Chais ;
- Chaises (entreprises de location de) ;

- Chamoiseries : (traitement des peaux fraîches) ;
- Chaux, ciments, plâtres (fabriques de) : conduite des fours, fabrication et travaux liés directement ou indirectement à celle-ci ;
- Chlore et produits dérivés (fabriques de) ;
- Conditionnement d'air (entreprises de) ;
- Conserves alimentaires (fabriques de) ;
- Corps gras (industrie de l'extraction des corroieries) : travaux de séchage ;
- Cuirs vernis (fabriques de) : conduite de sétuves ;
- Délainage des peaux de moutons (industrie du) : travaux d'étuvages ;
- Désinfection (entreprises de) ;
- Distillation du bois (usines de) : conduite des fours et appareils ;
- Distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique (usines de) ;
- Distribution des carburants et lubrifiants pour automobile (postes de) ;
- Eaux oxygénées (fabriques d')
- Dynamite (fabriques de) ;
- Eau (entreprises de production, de transport et de distribution d') ;
- Electrolyse de l'eau (établissement pratiquant l') : conduite des appareils ;
- Engrais animaux (fabriques d') : transport et traitement des mètres ;
- Equarrissage (entreprises d') ;
- Etablissements industriels et commerciaux : services de transport pour livraison, services préventifs contre l'incendie, soins aux chevaux et animaux de trait, travaux de désinfection ;
- Expédition, transit et emballage (entreprises d') ;
- Extraits tannants et tinctoriaux (fabriques d) ;
- Fécule (fabriques de) ;
- Fer et fonte émaillée (usines de) : services des fours de fabrication ;
- Fleurs naturelles (magasins) ;
- Force motrice (entreprises de production de transport et de distribution de) ;
- Fours électriques (établissement employant-les) : travaux effectués à l'aide des fours électriques ;
- Froid (usines de production) ;
- Fromageries industrielles ;
- Galvanisation et étamage du fer (établissements pratiquant la) : Conduite des

fours ;
- garages : services du garage, réparations urgentes de véhicules ;
- Glaces (fabriques de) : fabrique et doucissage des glaces ;
- Glycérine (distribution de la) ;
- Goudron (usines de distillation du) ;
- Hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- Hôpitaux et hospices, asiles, maison de retraite et d'aliénés, maisons de santé ;
- Huiles végétales (fabriques d') ;
- Hydrauliques (établissements utilisant les forces) : opérations commandées par les forces hydrauliques ;
- Imprimeries assurant la publication de journaux ;
- Imprimeries typographiques
- Imprimeries lithographiques ;
- Imprimeries en taille douce ;
- Indigo (teintures à l') ;
- Iode (fabriques d') ;
- Journaux et informations (entreprises de) ;
- Kaolin (établissement de préparation du) : services des fours ;
- Lait (établissements industriels pour le traitement du) ;
- Laminoirs et tréfileries de tous métaux ;
- Levure (fabriques de) ;
- Locomotion (entreprises de location de moyens de) ;
- Machines agricoles (ateliers de réparation de) : réparations urgentes de machines agricoles ;
- Malteries : opérations de maltage ;
- Marée (établissements faisant le commerce de la) ;
- Margarine (fabriques de) ;
- Maroquineries (voir mégisseries) ;
- Matériels susceptibles, d'altération très rapide (industries où sont mises en œuvres des) ;
- Mégisseries et maroquineries : mise à l'eau des peaux, l'élevage des pelains et des conflits, conduite des étuves ;
- Métaux (usines de production des) ;
- Minium (fabriques de) : service des fours ;

- Minoterie et menuiserie ;
- Moulins à vent ;
- Musées et exposition ;
- Noir animal (fabriques de) : conduite des fours de cuisson ;
- Oxygène (fabriques d) ;
- Paille pour chapeaux (fabriques de) : blanchiment de la paille ;
- Papier, carton et pâtes à papier (fabriques de) ;
- Parfumeries : extraction du parfum des fleurs ;
- Peaux fraîches et en poil (dépôts de) : salage des peaux ;
- Pelleteries (ateliers de) : mouillage des peaux ;
- Perte ou dépréciation du produit en cours de fabrication (industries dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la) ;
- Pétrole (raffineries de) :services des appareils de distillation et des appareils à paraffiner ;
- Pharmacies ;
- Phosphore (fabriques de) ;
- Photographie (ateliers de) : prise de clichés ;
- Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des) ;
- Pompes funèbres (entreprises de) ;
- Port de commerce de Dakar (service « exploitation du ») ;
- Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate (fabriques de) ;
- Produits chimiques organiques par voie de synthèse (fabriques de) ;
- Salines et raffineries de sel : conduite des chaudières et des appareils d'évaporation ;
- Savonneries ;
- Sécheries de bois d'ébénisterie : conduite des feux et de la ventilation ;
- Silicate de soude et de potassé (fabriques de) ;
- Soude (fabriques de) ;
- Spectacles (entreprises de) ;
- Sucreries : fabrication et raffinage ;
- Suifs (fonderie de) : réception et traitement par l'acide ou le bain – marie ;
- Tabacs (débits de) ;
- Tanneries : salage des cuirs frais, dessalage des cuirs, lavage des pelains et des premières cuves de basserie ;

- Télégraphie sans fil (entreprises d'émission et de réception de) ;
- Transports par terre (entreprises de, autres que celles prévues à l'alinéa 1 de l'article 2)
- Triperies (voir boyauteries) ;
- Véhicules (ateliers de réparation de) : réparations urgentes ;
- Verreries et cristalleries : service des fours ;
- Vinaigre (fabriques de).

Dans les établissements où seraient en même temps exercées d'autres industries, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'appliquera exclusivement aux fabrications et aux travaux que détermine le précédent tableau.

ANNEXE II

Liste des industries qui pourront suspendre le repos hebdomadaire dans les conditions fixées à l'article 11

a) Toute l'année
   - Navires et bateaux (travaux extérieurs de construction et de réparation des)
   - Bâtiment (travaux extérieurs dans les chantiers de l'industrie du) ;
   - Briqueteries en plein air ;
   - Conserves des fruits, de légumes et de poissons ;
   - Corderies en plein air ;

b) A la condition qu'elles ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, les industries ci-après :
   - Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;
   - Etablissements de bains des stations balnéaires ou climatiques.

c) A condition que le repos soit fixé au même jour pour tout le personnel

   Le personnel :
   - Ameublement, tapisserie, passementerie pour meubles ;
   - Balnéaires (établissements) ;
   - Bijouterie et joaillerie ;
   - Biscuits employant le beurre frais (fabriques de) ;
   - Blanchisseries de linge ;
   - Boîtes de conserves (fabrication et imprimerie sur métaux pour) ;
   - Boulangerie ;
   - Cartons (fabriques de), rubans d'emballage ;
   - Chais à vins ;
   - Charcuteries ;
   - Chaussures (confection de) ;
   - Conserves de fruits et confiserie, conserves de légumes et de poissons ;
   - Couronnes funéraires (fabriques de) ;
   - Délainage des peaux de moutons (industrie du) ;

- Filatures, tissages et ateliers divers ressortissant de l'industrie textile ;
- Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;
- Imprimerie assurant la publication des journaux ;
- Imprimeries typographiques ;
- Imprimeries en taille-douce ;
- Jouets, bimbeloterie, petite tabletterie (fabriques de) ;
- Laiteries, beurreries et fromageries industrielles ;
- Papier (transformation du), fabrication des enveloppes, du cartonnage des cahiers d'école, des registres des papiers de fantaisie ;
- Parfumeries ;
- Pâtisseries ;
- Reluire ;
- Réparations urgentes de navires et de machines motrices.

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

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

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 134, 142 et 258 ;
Vu le décret n° 62-017 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 ;
Vu le décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier ;
Vu le décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;
Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime des dérogations à la durée légale du travail, notamment son article 1er ;
Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
Vu le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics ;
Vu le décret n° 73-085 du 30 janvier 1973 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les entreprises autres que les établissements publics et services publics ;
Vu l'arrêté local n° 4315 I.T. du 1er juillet 1953 fixant la durée du travail dans les exploitations agricoles, modifié et complété par l'arrêté local n° 138 I.T. du 13 janvier 1954 et l'arrêté présidentiel n° 10241 M.T.A.S. du 10 décembre 1958 ;
Vu l'avis en date du 16 mars 1972 du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale ;

Sur le rapport du Directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,

ARRETE :

DISPOSITIONS GENERALES

Section première

Article premier : *Champ d'application*

§ 1er : Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux travailleurs des exploitations ayant pour objet la culture de la terre ou la récolte des fruits de cette culture, de quelque nature que soient ces exploitations agricoles.

§ 2 : Elles sont également applicables aux travailleurs :

- des exploitations de bois, des travaux d'abattage, d'ébranchage, de transport en forêt et, lorsqu'ils sont exécutés sur le parterre de la coupe, des travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage et carbonisation, des travaux de scieries mobiles accessoires des exploitations forestières ;
- des exploitations d'élevage, de dressage, d'entraînement des haras ;
- des activités de réparation, de remise en état et d'entretien des caniveaux, digues, diguettes, de réparation de drains et leur remplacement, de réparation des bâtiments agricoles dans le cadre d'exploitations agricoles préexistantes ;
- des coopératives agricoles de culture ou de stockage en commun ou de motoculture, à l'exclusion des autres coopératives qui sont soumises aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article 134 du Code du travail ;
- des marais-salants en ce qui concerne les seuls travaux effectués sur les tables salantes dans le cadre des opérations du salinage ou de la récolte du sel, et ne mettant en œuvre aucun moyen mécanique mû par une force autre que celle de l'homme ou des animaux.
- des activités, y compris de bureau, qui sont liées de façon étroite et directe aux travaux agricoles dont elles suivent l'emploi du temps, activités telles que, par exemple, celles des commis d'appel, pointeurs de personnel, magasiniers chargés de la délivrance de l'outillage et de sa récupération en fin de journée ;

- des activités de conduite, d'entretien et de parc de tous engins mécaniques, pelles, tracteurs, graders, loaders, rouleaux compresseurs, porte-chars, remorques pour plantation, épandeurs d'engrais, sillonneurs, pulvériseurs et pulvérisateurs, charrues, charrues tractées, moissonneuses, sous-soleurs, chargeuses, lorsque ces activités sont exercées sur l'exploitation agricole elle-même et en direction de cette exploitation ;
- des activités liées d'une façon étroite et directe aux travaux effectués sur les exploitations agricoles des établissements d'enseignement, de formation et de perfectionnement agricoles, d'élevage, et des eaux et forêts ;
- des activités d'irrigation sur l'exploitation agricole elle-même, de fonctionnement et d'entretien, sur les parcelles en défrichement, en culture ou en récolte, des moto-pompes, groupes électrogènes mobiles, vannes, asperseurs, canaux, drains, tranchées, canalisations de distribution d'eau et d'énergie électrique, en liaison directe et étroite avec les opérations d'irrigation et de drainage des parcelles et cuvettes agricoles ;
- des stations de pompage fixes lorsque ces stations fonctionnent principalement pour le drainage ou l'arrosage des superficies cultivables.

§ 3 : Sont exclus des dispositions du présent arrêté :

- les établissements traitant et transformant les produits agricoles lorsque ces opérations ne sont pas indispensables pour tirer parti de la récolte ; n'ont pas le caractère agricole, notamment, les activités industrielles qui aboutissent à un produit directement commercialisable ;
- les scieries fixes ;
- les ateliers annexés à une exploitation agricole qui ne fonctionnent pas exclusivement pour la réparation et l'entretien du matériel nécessaire à l'exploitation ;
- les bureaux, dépôts ou magasins qui constituent des établissements distincts dont peut être composée l'exploitation ;
- les travaux destinés à rendre possible la création ou l'extension ultérieure d'exploitations agricoles, tels que les travaux de terrassement pour la confection de barrages, digues, diguettes, déversoirs, la confection de drains et leur pose, la construction de caniveaux, travaux qui ne peuvent être considérés comme

accessoires ou annexes d'une activité agricole puisqu'ils en conditionnent précisément l'existence ou le développement ;

- les travaux des ouvriers régulièrement affectés à la conduite, à l'entretien et à la réparation d'engins, de machines, ou de matériel roulant, lorsque ces engins ne sont pas affectés à des travaux d'exploitation proprement agricole ; ainsi que les travaux des ouvriers régulièrement affectés au fonctionnement, à l'entretien et à la réparation des centrales électriques, stations de pompage fixes et groupes électrogènes fixes lorsque ces centrales, stations ou groupes ne fonctionnent pas principalement pour l'agriculture elle-même ;
- les travaux de construction d'ateliers, hangars, maisons d'habitation, les travaux des ouvriers, des ateliers à bois concourant à la confection ou à la réparation d'objets qui n'ont pas un rapport direct et immédiat avec le matériel agricole ;
- les travaux du personnel de bureau qui ne sont pas directement liés au travail agricole mais caractérisent des emplois soumis dans leur ensemble, au régime général de la semaine de 40 heures de l'alinéa 1er de l'article 134 du Code du travail ;
- les exploitations de marais-salants mettent en œuvre des moyens mécaniques mus par une force autre que celle de l'homme ou des animaux pour les opérations du salinage ou de la récolte du sel.

§ 4 : Dans les entreprises agro-industrielles qui poursuivent, avec la participation financière de l'Etat, des objectifs de développement intégré des secteurs primaire et secondaire, la délimitation des exploitations agricoles visées à l'article 134 du Code du travail, et y soumises au régime dérogatoire de durée du travail de 2352 heures par an, d'une part, et d'autre part, des établissements et activités non agricoles relevant du régime général de durée du travail de 40 heures par semaine prévu au même article, sera fixée par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre de tutelle de l'entreprise, sur proposition du Directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Article 2

§ 1 : Dans les exploitations ou pour les activités définies comme agricoles à l'article 1er ci-dessus et comprises dans le champ d'application du présent arrêté dans les conditions prévues audit article, la durée légale du travail, fixée à 2.352 heures par an par le 2e

alinéa de l'article 134 du Code du travail, se répartit, dans la limite de cette durée annuelle, en une durée moyenne journalière définie ainsi qu'il suit :

Exploitations agricoles proprement dites, à l'exclusion des cultures maraîchères, horticoles et des sisaleraies

- Sept heures par jour durant les mois de décembre, janvier, février, mars, avril, mai ;
- Neuf heures par jour durant les mois de juin, juillet, août, septembre, octobre, novembre.

Sisaleraies

- Dix heures par jour, du 15 décembre au 14 avril ;
- Sept heures par jour, du 15 avril au 14 décembre.

Cultures maraîchères, horticoles, autres exploitations

- Huit heures par jour pendant toute l'année.

Exploitation de riziculture mécanisées

- Huit heures par jour pendant tous les mois de l'année.

§2 : Le temps de travail commence et finit au lieu d'exploitation.

§3 : L'organisation du travail par relais ou par roulement est interdite.

§4 : En cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe sera contenu, sauf l'interruption pour le repos.

§5 : En aucun cas, réserve faite des dispositions de l'article 3 ci-dessous, l'organisation du travail adoptée ne devra, pour un travailleur déterminé, porter à plus de onze heures par jour, l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de 12 heures la durée du repos ininterrompue entre deux journées de travail.

Toutefois, l'amplitude pourra être portée à douze heures lorsque le repos du soir est pris dans l'exploitation.

Section 2 - *Dérogations permanentes*

Article 3 : *Dérogations permanentes pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents*

En application de l'article 2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement par les articles 2, 8 et 9 du présent arrêté pour les travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que pour les opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature, travaux et opérations désignés au tableau ci-dessous, conformément aux indications de ce tableau.

1° Pour les charretiers, bouviers, conducteurs de tracteurs, la durée de travail sera majorée d'une heure par jour, soit 300 heures par an, pour les travaux effectués avant le départ et après le retour de l'exploitation (entretien et réparation du matériel, soins à donner aux animaux, nourriture, pansage et garnissage).

2° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une heure au maximum ;

3° Travail de personnel de maîtrise pour la préparation de travaux exécutés par l'exploitation : une heure au maximum ;

4° Travail des conducteurs d'automobiles, magasiniers, pointeurs de personnel : une heure au maximum ;

5° Travail des préposés au service médical et autres institutions à caractère social créées en faveur des travailleurs de l'exploitation et de leurs familles : une heure au maximum ;

Ces heures doivent être comprises dans le calcul des salaires de ces catégories de travailleurs et payées au tarif normal.

Au-delà d'une heure par jour, le temps ainsi payé sera compté comme heures supplémentaires.

Article 4 : *Dérogations liées aux durées de travail inférieures à la durée légale hebdomadaire*

En application de l'article 3 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 susvisé, le temps de travail effectué, dans les conditions du présent arrêté, au-delà de la durée journalière de huit heures par les travailleurs à temps partiel et par les travailleurs journaliers occasionnels, est rémunéré au tarif majoré des heures supplémentaires, conformément à l'article 5 du décret susvisé n° 70-184 du 20 février 1970.

Toute heure de présence est assimilée à une heure de travail effectif en ce qui concerne lesdits travailleurs, et rémunérée comme telle conformément au dernier alinéa de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 susvisé.

Article 5 : *Equivalences*

En application de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, 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 :

1° Travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services d'incendie : la durée du travail effectif de ce personnel peut être prolongée de 4 heures au maximum au-delà de la limite assignée au travail général de l'établissement, sans que la durée hebdomadaire puisse excéder 56 heures équivalant à 48 heures de travail effectif ;

2° Travail des gardiens logés dans l'exploitation dont ils ont la surveillance : la durée de présence de ce personnel sera continue sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé compensateur annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

Le salaire dû pour les heures de présence hebdomadaire ainsi admises est celui qui correspond à 48 heures de travail effectif.

Article 6 : *Exceptions*

Les dérogations prévues aux articles 3 et 5 qui précédent sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles visées au n° 5 de l'article 3 qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes.

Section 3 - *Dérogations temporaires*

Article 7 : *Prolongations temporaires pour travaux urgents*

En application de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 susvisé, la durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées aux articles 2, 8 et 9 du présent arrêté dans les conditions ci-après :

1° Pertes ou accidents :

- Tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévoir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetages, ou réparer des accidents survenus au matériel (soit aux installations, soit aux bâtiments) de l'exploitation : la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux est illimitée pendant un jour au choix du chef de l'exploitation, et limitée à 2 heures par jour les jours suivants ;
- Tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables : la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux est illimitée pendant un jour au choix du chef de l'exploitation, et limitée à 2 heures par jour les jours suivants.

2° Surcroît extraordinaire de travail :

- Tous travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail : la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux au-delà des limites fixées aux articles 2, 8 et 9 du présent arrêté est limitée à 150 heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus de 2 heures par jour.

- Les heures de travail effectuées dans les conditions prévues au présent article sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées au tarif majoré.

Section 4 - *Dérogations permettant la récuperation des heures normales perdues du fait d'interruptions collectives du travail*

Article 8 : *Interruptions collectives résultant de causes accidentelles ou de force majeure*

§ 1er : En application de l'article 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, en cas d'interruption collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie de matière première ou de moyens de transports, sinistre, intempérie imprévisible, journée de fêtes légales et autres événements locaux, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues, dans les conditions ci-après :

- En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de 15 jours, à dater du jour de la reprise du travail ;
- En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de 50 jours, à dater du jour de la reprise du travail ;
- En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération ne pourra s'effectuer au-delà de la limite de 50 jours indiquée à l'alinéa précédent que sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, donnée après consultation des organisations patronales et de travailleurs intéressés.

§ 2 : Dans tous les cas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort sera avisé immédiatement de la récupération envisagée.

Article 9 : *Interruptions collectives de travail résultant de morte-saison ou de baisses normales d'activité*

En application de l'article 8 du décret susvisé n° 70-183 du 20 février 1970, dans les exploitations agricoles conservant leur personnel pendant les périodes où leur activité est

ralentie, la récupération des heures de travail perdues par suite de morte-saison ou de baisses normales d'activité à certaines époques de l'année, pourra être autorisée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, jusqu'à concurrence de 100 heures par an.

L'augmentation exceptionnelle de la durée du travail prévue par le paragraphe précédent à titre de récupération, ne pourra avoir effet de prolonger de plus d'une heure par jour la durée de travail ou de présence du personnel.

Le chef d'exploitation qui veut faire usage de la faculté de récupération prévue au présent article doit indiquer dans la demande d'autorisation qu'il adresse à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire, en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'applique cette modification.

En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort pourra, à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées, suspendre l'usage des récupérations prévues au paragraphe 1er du présent article.

Section 5 - *Horaires de travail*

Article 10 : *Horaires de travail*

§1er : Dans chaque exploitation ou partie d'exploitation, les travailleurs ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Cet horaire établi suivant l'heure légale, fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque période de travail, et en dehors desquelles aucun travailleur ne pourra être occupé.

Le total des heures comprises dans les périodes de travail ne devra pas excéder soit la limite fixée par l'article 2 du présent arrêté, soit, dans le cas où il aura été fait application des dispositions des articles 8 et 9 relatives aux récupérations, des limites fixées par ces articles.

§ 2 : Des heures différentes de travail et de repos pourront être prévues pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations prévues à l'article 3 du présent arrêté.

§3 : Toute modification de la répartition des heures de travail devra donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi.

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

§5 : Un double de l'horaire et des rectifications qui y seront apportées éventuellement, devra être adressé préalablement à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

§6 : En cas d'organisation du travail par équipe, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 11 : *Procédure d'utilisation des dérogations*

§1er : Le bénéfice des dérogations permanentes prévues aux articles 3, 4 et 5 du présent arrêté, et des dérogations temporaires pour pertes et accidents prévues à l'article 7 sous le n° 1° est acquis de plein droit au chef d'exploitation sous réserve que l'horaire du travail soit communiqué à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, dans les conditions prévues à l'article 10 du présent arrêté.
§2 : Tout chef d'exploitation qui veut user des dérogations temporaires pour surcroît extraordinaire de travail prévues à l'article 7 sous le n° 2°, est tenu d'adresser, préalablement, à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, un compte rendu daté spécifiant :

- la nature et la cause de la dérogation ;
- le nombre de travailleurs pour lesquels la durée du travail sera prolongée ;
- les jours où il sera fait usage de ladite faculté ;
- les heures de travail et de repos prévues pour ces travailleurs ;
- la justification qu'il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d'autres moyens, tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire.

§ 3 : Le chef d'exploitation doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel seront inscrites au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations accordées, avec indication de la durée de ces dérogations, évaluée en jour et en heures.

Un tableau sera affiché dans l'exploitation dans les mêmes conditions que l'horaire du travail, déterminées à l'article 10 du présent arrêté, et il y restera apposé du 1er janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Section 6 : *Dispositions diverses*

Article 12 : *Date de prise d'effet*

Les dispositions du présent arrêté entreront en vigueur trois mois après sa publication au *Journal officiel*.

Article 13 : *Pénalités*

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues à l'alinéa (b) de l'article 7 du décret susvisé n° 62-017 du 22 janvier 1962.

Article 14 : *Abrogation des dispositions antérieures contraires*

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté et, notamment, l'arrêté local n° 4315 I.T. du 1er juillet 1953, l'arrêté local n° 138 I.T. du 13 janvier 1954 et l'arrêté présidentiel n° 10241 M.T.A.S. du 10 décembre 1958.

Article 15 : *Exécution*

Le Directeur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au J*ournal officiel.*

Fait à Dakar, le 6 septembre 1974.

Chapitre 2

Travail de nuit

a) DECRET 70-182 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit

Décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment en son Article 135 ;
Vu le décret n° 62-017 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 ;
Vu l'arrêté local n° 4214 I.T. du 26 juin 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en date du 17 janvier 1969 ;

La Cour suprême entendue ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

DÉCRÈTE :

Article premier : Est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre vingt-deux heures et cinq heures.

Art. 2. : L'arrêté local n° 4214 I.T. du 26 juin 1963 est abrogé.

Art. 3. : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 20 février 1970.

Léopold Sedar SENGHOR

Chapitre 3

Travail des femmes et des enfants

a) ARRETE LOCAL N° 3724 IT DU 22 JUIN 1954 relatif au travail des enfants.
b) ARRETE GENERAL N° 5254 I.G.T.L.S./ A.O.F.du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes
c) ARRETE LOCAL 3723 IT portant dérogations à l'âge d'admission à l'emploi

Arreté Local n° 3724 I.T. DU 22 JUIN 1954 relatif au travail des enfants

Le Gouverneur de la France d'Outre Mer, Gouverneur du Sénégal, Chevalier de la Légion d'Honneur,

ARRÊTE :

Article premier : Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers, il est interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe âgés de mois de 18 ans à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectuées, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Au sens du présent arrêté, on appelle enfant un travailleur de moins de 18 ans.

TITRE PREMIER

Dispositions spéciales au travail des enfants

Art.2 : En aucun cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour.

Dans les mines, galeries souterraines, minières et carrières, ne sont pas compris dans la durée fixée au paragraphe précédent le temps de la remonte et de la descente, ni les repos.

Art.3 : Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les enfants, ouvriers ou apprentis, ne peuvent être employés à aucun travail de nuit entre 22 heures et 5 heures du matin.

Les enfants ne peuvent également être employés à aucun travail de nuit dans les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée et dans les entreprises de chargement et de déchargement.

Art.4 : Le repos des enfants, d'une durée de onze heures consécutives au minimum prévue par l'Art.114 du Code du Travail applicable dans les territoires d'outre-mer, doit comprendre la période nocturne définie à l'article précédent.

Art.5 : Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus, pour les enfants de sexe masculin âgés de plus de 16 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

Art.6 : Pour bénéficier de la dérogation prévue à l'Art.précédent, les chefs d'établissement sont tenus d'aviser au préalable l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par cahier de transmission, soit par tout autre moyen permettant de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Art.7 : Dans les usines à feu continu, il peut également être dérogé dans les mêmes conditions aux dispositions des articles 3 et 4, en ce qui concerne les enfants de sexe masculin âgés de plus de 16 ans, qui peuvent être employés la nuit aux travaux indispensables sur autorisation spéciale délivrée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Art.8 : Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement

d'atelier, les jours de fêtes prévues par les lois et règlements ou consacrées par les us et coutumes.

Art.9 : Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'Art.précédent dans les usines à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur.

Art.10 : Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches, à aucun travail de leur profession.

Ils peuvent toutefois être tenus, par suite de convention ou conformément à l'usage, de participer le dimanche aux travaux de rangement d'atelier ; ce travail ne peut néanmoins se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

TITRE II

Travaux dangereux pour la moralité ou excédant les forces ou présentant des dangers, qui sont interdits aux enfants.

Art.11 : Il est interdit d'employer des enfants à la confection, la manutention et à la vente d'écrits, d'imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence fâcheuse.

Art.12 : Il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'article précédent.

Art.13 : Les chefs d'établissements dans lesquels sont employés des enfants doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Art.14 : Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

1° Port des fardeaux :

- Garçons de 14 à 16 ans…… 15 kilogrammes
- Garçons de 16 à 18 ans…… 20 kilogrammes
- Filles de 14 à 16 ans…….. 8 kilogrammes
- Filles de 16 à 18 ans…… 10 kilogrammes

2° Transport par wagonnets circulant sur la voie ferrée :

- Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans…….. 500 kg véhicule compris
- Filles au-dessous de 16 ans……..… 150 kg
- Filles de 16 ou 17 ans……. 300 kg

3° Transport sur brouettes :

- Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans……40 kg véhicule compris

4° Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues :

- Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans……..… 60 kg véhicule compris
- Filles au-dessous de 16 ans……... 35 kg véhicule compris
- Filles de 17 ou 18 ans…… 60 kg véhicule compris

5° Transport sur charrette à bras :

- Garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans……130 kg véhicule compris

6° Transport sur tricycles-porteurs :

- Garçons de 14 ou 15 ans……50 kg véhicule compris
- Garçons de 16 ou 17 ans……75 kg véhicule compris

Les modes de transport énoncés sous les numéros 3, 5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Le transport sur diables ou cab rouets est interdit aux enfants des deux sexes.

Art.15 : Dans les galeries souterraines des mines, minières et carrières, les enfants de sexe masculin âgés de moins de seize ans ne peuvent être employés que pour les travaux les plus légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manœuvre et le roulage des wagonnets dans les limites de poids déterminés à l'Art.14 ci-dessus, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération.

Art.16 : Les enfants âgés de seize à dix-huit ans ne peuvent être occupés aux travaux proprement dits du mineur qu'à titre d'aides ou d'apprentis.

Art.17 : Il est interdit d'employer des enfants comme soutiers ou comme chauffeurs à bord des navires.

Art.18 : Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.

Art.19 : Il est interdit d'employer les enfants dans les locaux où se trouvent des marchandises actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés.

Art.20 : Les enfants ne peuvent être employés au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi qu'à celui des presses de toute nature autres que celles non munies de dispositifs de sécurité.

Art.21 : Les enfants ne peuvent travailler aux scies circulaires ou aux scies à ruban.
Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent sur autorisation écrite délivrée après enquête et à titre révocable par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Pour les enfants âgés de plus de 15 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies ruban ;

Pour les enfants âgés de plus de 16 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires.

Art.22 : Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries, les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, à titre révocable et après enquête portant sur les conditions d'hygiène, de protection et de santé des enfants.

Art.23 : Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs.

Art.24 : Les enfants âgés de moins de seize ans, ne peuvent être employés à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies.

Art.25 : Il est interdit de préposer des enfants âgés de moins de 16 ans au service des robinets à vapeur.

Art.26 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 16 ans en qualité de doubleurs, dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étirage de la verge de tréfilerie. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux ateliers dans lesquels le travail des doubleurs est garanti par des appareils protecteurs.

Art.27 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 16 ans aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants.

Art.28 : Il est interdit d'employer les enfants âgés de moins de 16 ans dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinématographies, cafés-concert ou cirques, pour l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercices de dislocation.

Art.29 : Il est interdit d'employer à un travail continu les enfants de sexe féminin âgés de moins de 16 ans au travail des machines à coudre mues par pédales.

Art.30 : Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes filles âgées de moins de 16 ans.

Les jeunes filles de 16 à 18 ans ne peuvent y être employées pendant plus de six heures par jour. Elles doivent l'être par postes de deux heures au plus séparés par des intervalles d'une heure au moins.

Art.31 : Dans les établissements où s'effectuent les travaux énumérés au tableau A annexé au présent arrêté, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux enfants.

Art.32 : Le travail des enfants n'est en outre autorisé dans les locaux énumérés au tableau B annexé au présent arrêté que sous les conditions spécifiées audit tableau.

TITRE III

Dispositions diverses

Art.33 : Les enfants devront être soumis, à la diligence de l'employeur, à une visite médicale devant le médecin de l'entreprise, ou, à défaut, devant un médecin agréé.

Art.34 : Tout recrutement d'enfants doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative adressée dans les huit jours à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Les chefs d'établissement devront également adresser à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait d'acte de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical prévu à l'Article 33 du présent arrêté, qui seront versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article 172 du Code du travail.

Art.35 : Les erreurs pouvant résulter de l'acte supplétif établi aux lieu et place de l'acte d'état civil pour attester l'âge de l'enfant ne sont pas imputables à l'employeur.

Art.36 : Les enfants qui, à la date de publication du présent arrêté, seront employés à des travaux qui leur sont interdits aux termes de la nouvelle réglementation devront être affectés à des travaux leur convenant.

Art.37 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront punis des pénalités prévues par les articles 222, 225 et 226 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer, pour celles des infractions s'y rapportant.

Les auteurs d'infractions aux autres dispositions du présent arrêté seront passibles d'une amende de 500 à 1200 francs, en cas de récidive, dans les douze mois de la constatation de la première infraction, il pourra être prononcé outre l'amende une peine de un à dix jours d'emprisonnement.

Art.38 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent arrêté.

Art.39 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint Louis, le 22 juin 1954

M. JOURDAIN

TABLEAU A – TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Accumulateurs électriques (fusion de plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la réparation des)……	Danger de saturnisme Danger d'empoisonnement
Acide arsénique (fabrication de l') au moyen de l'acide arsénieux et de l'acide azotique……..	Vapeurs délétères
Acide fluoridique (fabrication de l')……..	-
Acide nitrique (fabrique de l')……..	Danger d'empoisonnement, vapeurs délétères
Acide oxalique (fabrique de l')……..	Vapeurs délétères
Acide picrique (fabrique de l')……..	Emanations nuisibles
Acide salicylique (fabrique de l') au moyen de l'acide phénique……	
Acide urique (v. Murexique)……..	
Affinage des métaux aux fourneaux (v. Grillage des minerais)……..	Travaux dangereux
Air comprimé (travaux dans l')……..	Maladies spéciales dues aux émanations
Alliages et soudures contenant 10% de plomb (fabrique des)……	
Aniline (v. Nitrobenzine).....	Poussières et sons nuisibles
Arachides (décorticage d')……..	Danger d'empoisonnement, vapeurs délétères
Arséniate de potasse (fabrique de l') au moyen du salpêtre……	
Benzine (dérivés de la) (v. Nitrobenzine)……	
Blanc de plomb (v. Céruse)……..	
Bleu de Prusse (fabrique du) (v. Cyanure de potassium)……	Nécessité d'un travail prudent et attentif
Celluloïd et produits nitrés analogues (fabrique de)……..	Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles
Cendres d'orfèvre (traitement des) par le plomb……	
Céruse ou blanc de plomb (fabrique de la)……..	
Chairs, débris et issues (dépôts de) provenant de l'abatage des animaux……..	Emanations nuisibles, danger d'infection
Chiens (infirmerie de)……	Danger de morsures
Chromolithographe céramique (poudrage à sec et époussetage des couleurs)……..	Poussières nuisibles
Chlore (fabrique du)……..	Emanations nuisibles
Chlorure de chaux (fabrication du)……	-
Chlorures alcalins, eau de javel (fabrique des)……..	-
Chlorure de plomb (fonderie de)……	-
Chlorures de soufre (fabrique des)……..	-
Coton (égrenage du)……	Poussières nuisibles
Chromate de potasse (fabrique du)……..	Maladies spéciales dues aux émanations
Chromate de plomb (fabrique du)……	-

Arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

TITRE PREMIER :

Dispositions générales relatives au travail des femmes.

Article Premier : Dans les établissements installés en Afrique Occidentale Française, de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ou chez les particuliers, il est interdit d'employer des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Art. 2 : Dans les établissements industriels et commerciaux, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour, coupés par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut inférieure à une heure.

Art. 3 : Dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers (notamment de route et de bâtiments) et ateliers, de leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit.

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont celles fixées dans chaque territoire par l'arrêté du Chef de Territoire pris pour l'application des dispositions de l'Art. 113 du Code du Travail d'Outre-Mer.

Art. 4 : Dans les industries où le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'Article 3 du présent arrêté en prévenant l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

L'avis sera donné par l'envoi, avant le commencement du travail exceptionnel, d'un télégramme ou d'une carte postale sans enveloppe avec accusé de réception.

Il ne pourra pas être fait usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an sans l'autorisation préalable spéciale de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire.

Dans tous les cas, les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

Art. 5 : Le repos des femmes, d'une durée de onze heures consécutives au minimum, conformément aux prescriptions de l'Art. 114 du Code du Travail d'Outre-Mer, doit comprendre la période nocturne prévue à l'Art. précédent.

Art. 6 : Dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers et ateliers, et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues et légales même pour rangement d'ateliers.

Il est toutefois dérogé aux dispositions du paragraphe précédent dans les usines à feu continu.

Les femmes devront bénéficier d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

Art. 7 : Des arrêtés des Chefs de territoires, pris après avis de la Commission consultative du Travail, détermineront les conditions dans lesquelles le repos des femmes peut être pris un autre jour que le dimanche.

Art. 8 : Dans les établissements visés à l'Art. premier du présent arrêté, il ne peut être imposé aux femmes de porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieurs aux suivants :

1° Port des fardeaux : 25 kg ;
2° Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée : 600 kg véhicule compris ;
3° Transport sur brouettes : 40 kg véhicule compris ;
4° Transport sur charrettes à bras à 2 roues : 130 kg véhicule compris.

Art. 9 : Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.

Art. 10 : Il est interdit d'employer les femmes à la visite, au graissage, au nettoyage ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche, ou dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié.

Art. 11 : Il est interdit d'employer des femmes au transport sur tricycles-porteurs à pédales et au transport sur diable ou cabriolets.

Art. 12 : Dans les établissements où s'effectuent les travaux dénommés au tableau A annexé au présent arrêté, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes.

Art. 13 : Le travail des femmes n'est autorisé dans les locaux dénommés au tableau B annexé au présent arrêté que sous les conditions spécifiées audit tableau.

Art. 14 : Les tableaux A et B figurant en annexe au présent arrêté pourront être complétés, au fur et à mesure des nécessités constatées, par des arrêtés généraux pris sur proposition de l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, après avis du Comité technique consultatif fédéral d'Hygiène et de Sécurité des travailleurs.

Art. 15 : Il est interdit d'employer les femmes à la confection, à la manutention, et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peinture, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les Lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs.

Art. 16 : Il est également interdit d'employer les femmes à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'Art. précédent.

Art. 17 : L'emploi des femmes aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après vingt heures.

TITRE II

Dispositions particulières au travail des femmes enceintes ou allaitant leurs enfants

Art. 18 : La durée totale du repos accordé aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est indépendante du repos prévu à l'Art. 2. Elle est répartie en deux périodes de trente minutes chacune, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après midi.

Ces repos d'une demi-heure pourront être pris par les mères aux heures fixées d'accord partie entre elles et l'employeur. A défaut d'accord, ces repos sont pris au milieu de la demi-journée de travail.

La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure de l'Inspecteur du Travail, être aménagé à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.

Art. 19 : Dans les établissements visés à l'Art. premier du présent arrêté, les femmes ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines au total avant et après accouchement.

Il est notamment interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

L'interdiction visant la période qui précède l'accouchement s'applique lorsque la femme ou le service médical de l'établissement aura notifié au chef d'établissement l'état de grossesse et la date présumée des couches.

Ces dispositions sont applicables sans préjudice de celles, objet de l'Art. 116, alinéa 2 du Code du Travail, qui reconnaît aux femmes enceintes la faculté de suspendre leur travail pendant quatorze semaines consécutives, compte-tenu des six semaines de repos obligatoires postérieures à la délivrance.

Art. 20 : Dans les mêmes établissements il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par les femmes, dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail, après leurs couches.

La même interdiction s'applique pour les femmes enceintes, sous réserve de la notification de leur état à l'employeur, soit par les intéressées, soit par le service médical.

TITRE III

Dispositions diverses

Art. 21 : Les femmes qui, à la date de publication du présent arrêté, sont employées à des travaux qui, aux termes de la nouvelle réglementation, leur sont interdits, doivent être affectées à des travaux convenant.

S'il s'agit de travaux excédant leur force et s'il n'existe pas dans l'établissement d'emploi vacant à des travaux pouvant convenir selon les dispositions du présent arrêté, il sera procédé à leur licenciement après avis d'un médecin assermenté.

Art. 22 : Les auteurs d'infraction aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues par les Articles 222, 225, et 226 du Code du Travail d'Outre-Mer, pour celles des infractions s'y rapportant.

Art. 23 : Sont abrogés toutes dispositions contraires à celles du présent arrêté.

Art. 24 : Les Chefs de territoires, le Procureur général, le chef du service judiciaire de l'A.O.F., l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié au journal officiel de l'Afrique Occidentale Française et aux journaux officiels des territoires et communiqué partout où besoin sera.

TABLEAU – A – TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES

TRAVAUX	RAISON DE L'INTERDICTION
Céruse ou blanc de plomb (fabrication de la)……	Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles.
Céruse, sulfate de plomb et produits contenant ces pigments (travaux de peinture à base de).	Maladies spéciales dues aux émanations.
Chairs, débris et issues (dépôt de) provenant de l'abattage des animaux……	Emanations nuisibles, danger d'infection
Chlorure alcalins, eau de javel (fabrication des)…….	Emanations nuisibles, danger d'infection
Désinsectisation des fruits par le trichlorure d'azote (travaux effectués dans le local d'entreposage des bouteilles de chlore liquide et de production de trichlorure d'azote et travaux effectués dans les chambres de désinsectisation).	Emanations nuisibles, danger d'incendie et d'explosion.
Déverdisation des fruits par l'acétylène ou l'éthylène (travaux de)….....	Emanations nuisibles, danger d'incendie et d'explosion.
Effilochage et déchiquetage des chiffons…….	Poussières nuisibles.
Engrais (dépôt et fabriques d') au moyen de matière animales	Emanations nuisibles
Equarrissage des animaux (atelier d')…….	Nature du travail. Emanations nuisibles.
Etamage des glaces par le mercure (atelier d')……	Maladies spéciales dues aux émanations.
Fonte et laminage du plomb……	Maladies spéciales dues aux émanations.
Glaces (étamage des). (Voir : Etamage)	Emanations nuisibles
Grillage des minerais sulfureux (sauf le cas prévu au tableau B)	Emanations nuisibles
Huiles et autres corps gras extraits des débris de matières animales……...	Maladies spéciales dues aux émanations.
Litharge (fabrication de la)……..	Maladies spéciales dues aux émanations.
Massicot (fabrication du)……	Maladies spéciales dues aux émanations.
Métaux (aiguisage et polissage des)……	Poussières dangereuses.
Moulières et meules (extraction et fabrication des)……	Poussières dangereuses
Minium (fabrication du)……...	Maladies spéciales dues aux émanations.
Pulvérisation de peinture ou de vernis renfermant des mélanges toxiques ou inflammables, sauf lorsqu'ils sont effectués dans les conditions qui seront fixées par l'arrêté relatif aux mesures de protection des ouvriers exécutant des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation (travaux d'application par). ……	Mélanges toxiques ou inflammables.
Traitement des minerais de plomb et cuivre pour l'obtention des métaux bruts…….	Emanations nuisibles

TABLEAU – B – ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS L'EMPLOI DES FEMMES EST AUTORISE

ETABLISSEMENTS	TRAVAUX	
Acide sulfurique (fabricat. de l').	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent les vapeurs et où l'on manipule les acides.	Dangers d'accidents.
Blanchiment (toile, paille, papier).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent le chlorure et l'acide sulfureux	Vapeurs nuisibles
Boyauteries	Les femmes ne seront pas employées au soufflage	Dangers d'affection pulmonaire.
Caoutchouc (travail du) avec emploi d'huiles essentielles ou du sulfure de carbone.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent les vapeurs de sulfure de carbone	Vapeurs nuisibles
Caoutchouc (application des enduits du).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent les vapeurs de sulfure de carbone et de benzène.	Vapeurs nuisibles
Chiffons (traitement des) par la vapeur de l'acide chlorhydrique.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent des acides.	Vapeurs nuisibles
Cuivre (décrochage du) par les acides.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.	Vapeurs nuisibles
Dorures et argenture.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se produisent des vapeurs acides ou mercurielles.	Emanations nuisibles
Eaux grasses (extraction pour la fabrication des savons et autres usages des huiles contenues dans les).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où l'on emploi le sulfure de carbone	Emanations nuisibles
Fer (décrochage du).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent les vapeurs et où l'on manipule des acides.	Vapeurs nuisibles
Fer (galvanisation du).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Vapeurs nuisibles
Grillage des minerais sulfureux quand les gaz sont condensés et que le minerai ne renferme pas d'arsenic.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où l'on produit le grillage.	Emanations nuisibles
Régisseries.	Les femmes ne seront pas employées à l'épilation des peaux.	
Superphosphates de chaux et de potasse (fabrication des).	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides et des poussières.	Dangers d'empoisonnement.
Teintureries.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où l'on emploi des matières toxiques.TRAVAUX	Emanations nuisibles Dangers d'empoisonnement.

Arreté local n° 3723 IT du 17 septembre 1954 portant dérogation à l'âge d'admission a l'emploi

Le Gouverneur de la France d'Outre Mer, Gouverneur du Sénégal, Chevalier de la Légion d'Honneur,

ARRETE

Article premier : Sous les conditions définies par le présent arrêté, il est dérogé aux dispositions relatives à l'âge d'admission à l'emploi en ce qui concerne les enfants de l'un ou de l'autre sexe, âgés de 12 ans révolus, pour les travaux domestiques et les travaux légers d'un caractère saisonnier, tels que les travaux de cueillette et de triage effectués dans les plantations.

Art. 2 : Aucune dérogation ne pourra être accordée qui serait de nature à porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire.
Dans les centres où est normalement dispensé l'enseignement scolaire, l'âge minimum d'admission à l'emploi demeure fixé à 14 ans, sauf autorisation individuelle accordée à titre personnel et révocable par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales sur la demande de l'employeur.

Art. 3 : Aucun enfant âgé de 12 ans à 14 ans ne peut en outre être employé sans autorisation expresse de ses parents ou de son tuteur, sauf s'il travaille dans le même établissement que ceux-ci et à leur côté.

Art. 4 : L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales a qualité pour retirer l'autorisation d'emploi accordée en vertu des dispositions du présent arrêté pour tout établissement où il sera prouvé que les enfants de moins de 14 ans employés dans l'établissement sont affectés à des travaux non proportionnés à leurs forces.

Le retrait d'autorisation peut être total ou partiel ; il devra être porté à la connaissance du chef de l'établissement intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 5 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoins sera.

Saint-Louis, le 17 septembre 1954.

Pour le Gouverneur absent :
Le Secrétaire général, chargé de l'expédition des affaires courantes et urgentes.

Chapitre 4

Congés payés

a) ARRETE GENERAL 10844 déterminant le régime des congés annuels payés
b) ARRETE MINISTERIEL 1671 MFPTE-DTESS en date du 15 février 1979 portant extension de la durée du congé et de l'allocation du congé paye a toutes les catégories d'entreprises.

Arrête 10844 IGTLS – AOF
Du 17 décembre 1956 déterminant
le régime des conges annuels payés

Le Haut Commissaire de la République en Afrique occidentale française, Officier de la Légion d'Honneur

VU le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 mars 1925 ;
VU la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, spécialement en ses Articles 121, 122, et 124 ;
VU la loi n° 56-322 du 27 mars 1956, modifiant le régime des congés annuels payés, spécialement en son Article 10 ;
VU l'avis émis par la Commission consultative fédérale du Travail en sa séance du 22 juin 1956 ;
VU l'approbation ministérielle, suivant T.O n° 51.201 du 10 décembre 1956,

A R R E T E :

Chapitre Premier - *Dispositions générales*

Article Premier : Le régime des congés payés des travailleurs relevant de la loi susvisée du 15 décembre 1952, est déterminé par les dispositions du présent arrêté.

Chapitre II - *Droit de jouissance au congé*

Art. 2 : Exception faite pour les travailleurs visés à l'Art. 121 (1°) de la loi du 15 décembre 1956, tous les travailleurs doivent bénéficier effectivement chaque année des congés payés.

Des conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'Art. 74 (1er paragraphe, 8e alinéa) de la loi du 15 décembre 1952, disposer que les congés doivent être pris au cours d'une période déterminée de l'année et fixer, à l'intérieur de cette période, l'ordre des départs.

Art. 3 : L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauchage ou de son retour de congé, à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

Art. 4 : Acquiert droit de jouissance au congé tout travailleur qui, au début de la période du congé annuel, fixée conformément au deuxième alinéa de l'Art. 2 ci-dessus, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

Chapitre III - *Durée du congé*

Art. 5 : La durée du congé est déterminée :

a) A raison de cinq jours de congé par mois de travail, au cours de la période de référence prévue par l'Art. 3 ci-dessus, pour les travailleurs visés à l'Art. 121 (1°) de la loi du 15 décembre 1952 ;

b) A raison d'un jour ouvrable et demi par mois de travail, au cours de la période de référence prévue à l'Art. 3 ci-dessus, pour tous les autres travailleurs.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour la détermination de la durée du congé acquis, sont considérées comme périodes de travail :

a') Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

b') Dans une limite de six mois, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;

c') Les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'Art. 116 du Code du Travail.

Art. 6 : Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée à l'Art. 5 – b) – ci-dessus, est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant la période de référence.

Art. 7 : Quelle que soit la durée de leurs services dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis, qui étaient âgés de moins de dix-huit ans un an avant le premier jour du mois de leur départ en congé, et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à vingt-quatre jours et à dix-huit jours ouvrables.

Pour les journées de congé dont ils réclameraient ainsi le bénéfice, ils ne peuvent exiger aucune allocation de congé payé, en sus de celle qu'ils ont acquise, à raison du travail accompli au moment de leur départ en congé.

Art. 8 : La durée du congé, fixée à l'Art. 5 ci-dessus, est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-

quatre jours ouvrables, pour douze mois de services, le total exigible pour les travailleurs visés à l'Art. 5 – b).

Art. 9 : Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt et un ans au dernier jour de la période de référence, bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Les femmes âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième.

Est réputé enfant à charge l'enfant enregistré à l'état civil et qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans à l'expiration de la période de référence.

Art. 10 : Le congé supplémentaire prévu au profit des femmes salariées ou apprenties est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent arrêté qui leur sont applicables, n'excède pas six jours.

Chapitre IV - *Aménagement du congé*

Art. 11 : Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par les conventions collectives, dans les conditions prévues à l'Art. 74 (1er paragraphe, 8e alinéa) de la loi du 15 décembre 1952.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Art. 12 : Les conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'Art. 74 (1er paragraphe, 8e alinéa) de la loi du 15 décembre 1952 et en ce qui concerne les travailleurs visés à l'Art. 5 – a) – ci-dessus, sous réserve des dispositions de l'Art. 2 de l'arrêté ministériel du 16 novembre 1954, prévoir le report de la jouissance du congé acquis, avec l'agrément du travailleur, dont les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis ultérieurement pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Chapitre V - *Calcul de l'allocation de congé*

Art. 13 : L'allocation afférente au congé prévu à l'Art. 5 ci-dessus est égale à un pourcentage de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence, à l'exclusion de l'indemnité prévue par l'Art. 94 (1er alinéa) de la loi du 15 décembre 1952 et de la prime de rendement.

Ces pourcentages sont les suivants :

b) 1/6e de la rémunération totale pour les travailleurs visés à l'Art. 121 (1°) ;
b) 1/165e de la rémunération totale pour tous les autres travailleurs.

Les périodes assimilées à un temps de travail, en application de l'Art. 5 ; paragraphes a), b), c) ci-dessus, doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdits périodes.

Art. 14 : L'allocation afférente au congé, prévu par l'Art. 6 ci-dessus, est égale au douzième de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux jours par mois, calculée dans les conditions prévues à l'Art. 13 ci-dessus.

Art. 15 : Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté, conformément aux dispositions de l'Art. 8 ci-dessus, ou au titre des charges de famille, conformément aux dispositions des Art.s 9 et 10 ci-dessus, donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Art. 16 : Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée, en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'allocation de congé est la rémunération évaluée forfaitairement par la convention collective ou, à défaut, par arrêté du chef du territoire, compte tenu de la catégorie de classement de chaque travailleur dans la hiérarchie professionnelle.

Art. 17 : Les conventions collectives ou, à défaut, les arrêtés des chefs de territoires, pris après avis de la Commission consultative du Travail, fixent la valeur minimum des prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

Art. 18 : En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, l'indemnité prévue par l'Art. 122 (alinéa 5) de la loi du 15 décembre 1952 sera calculée sur la base des droits acquis en application de dispositions du présent arrêté.

Art. 19 : Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux congés acquis à compter du 1er juin 1955.

Les travailleurs ayant bénéficié d'un congé calculé sur la base des dispositions de l'Art. 121 de la loi du 15 décembre 1952, pour la période partant du 1er juin 1955, pourront prétendre, au titre de la période en question, à un congé complémentaire d'une durée correspondant à la différence entre la durée du congé qui leur a été effectivement accordé et celle des congés auxquels ils auraient eu droit en application des dispositions du présent arrêté.

Une indemnité compensatrice pourra être allouée aux lieu et place de ce congé complémentaire.

Toutefois, il n'est dû aucun rappel aux salariés qui, antérieurement à la date du (5 mai) de promulgation en Afrique occidentale française de la loi n°56-332 du 27 mars 1956, ont perçu une indemnité compensatrice calculée conformément aux prescriptions de l'Article 122 (alinéa 5) de la loi du 15 décembre 1952.

Art. 20 : Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

En aucun cas, les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieure à celles qui leur étaient garanties par le régime légal antérieurement applicable.

Art. 21 : Les Chefs de Territoire, l'Inspecteur général et les Inspecteurs du travail et des Lois sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Dakar, le 17 décembre 1956.

Pour le Haut Commissaire et par délégation :

Le Gouverneur Secrétaire général.

TORRE

Arrêté interministériel n° 1671 MFPTE-DTESS du 15 février 1979 portant extension de la durée du conge et de l'allocation du congé payé à toutes les catégories d'entreprises.

Article Premier : La durée et l'allocation des congés payés des travailleurs ayant leur résidence habituelle au Sénégal, instituées par la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 16 février 1978, sont étendues à toutes les entreprises de toutes les branches d'activité.

Art. 2 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté.

Chapitre 5

Fêtes légales

a) Loi 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales modifiée par la loi n° 83-54 du 18 février 1983 (j.o. Sénégal n° 4939 du 2 avril 1983, page 258) et la loi n° 89-41 du 26 décembre 1989 (j.o.s. n° 5332 du 10 février 1990 p. 93).
b) Décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974 fixant le régime de la fête nationale et du premier mai et celui des autres fêtes légales

LOI 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales modifiée par la loi n° 83-54 du 18 février 1983 et la loi n° 89-41 du 26 décembre 1989

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du vendredi 25 octobre 1974 ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier : La République célèbre le quatre avril comme jour de fête nationale.

Art 2 : Outre la fête nationale et outre les fêtes de Pâques et de Pentecôtes tombant un dimanche, les fêtes suivantes sont fêtes légales :

- Premier janvier ;
- Tamxarit ;
- Premier mai ;
- Journée du Maouloud ;
- Journée de la Korité ;
- Journée de la Tabaski;
- Lundi de Pâques ;
- Jeudi de l'Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Journée du 15 août ;

- Journée de la Toussaint ;
- Vingt cinq décembre.
- Quand la Korité et la Tabaski tombent un dimanche, le lundi suivant est férié.

Art 3 : Les fêtes légales sont chômées

Art 4 : La fête nationale, la Tamxarit, nouvel an musulman et la journée du premier mai sont chômées et payées

Art 5 : L'autorité compétente définira les modalités d'application de la présente loi.

Art 6 : Sont abrogées toutes dispositions contraires et notamment l'ordonnance n° 60-46 du 31 octobre 1960, modifiée par la loi n° 63-51 du 03 juillet 1963.

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

Décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974 fixant le régime de la fête nationale et du premier mai et celui des autres fêtes légales

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du Travail, notamment en ses article 134, 135, 136 et 142 ;
Vu la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales, notamment en son article 5 ;
Vu le décret 70-181 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;
Vu le décret 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail.
Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en sa séance du 31 mai 1974;

La Cour suprême entendue en sa séance du 26 juillet 1974 ;

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

DECRETE :

Article premier : En application de l'article 5 de la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974, les journées de fêtes légales, y compris la fête nationale et le premier mai, peuvent être travaillés dans les établissements et les services dont les activités l'exigent, tels que les usines à feu continu et celles dont le fonctionnement doit être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine, pour des raisons techniques inhérentes à la nature du travail.

TITRE PREMIER

Régime de la fête nationale et de la fête du premier mai

Art 2 : La fête nationale et la journée du premier mai, ayant été déclarées chômées et payées par l'article 4 de la loi N° 74-52 du 4 novembre 1974, sont soumises au régime fixé ci-après.

Art 3 : Dans les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les travailleurs occupés le jour de la fête nationale et le premier mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité spéciale égale au montant de ce salaire.

Ladite indemnité doit tenir compte de tous les éléments du salaire et, notamment, des primes et indemnités diverses inhérentes à la nature du travail.

Art 4 : Si la journée fériée, payée, est effectivement chômée, l'indemnité prévue à l'article 4 de la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 est calculée comme si le travailleur avait été présent, en tenant compte le cas échéant des heures supplémentaires prévues à l'horaire, des établissements où l'employeur est tenu, par la réglementation d'application de la durée légale du travail de les positionner, dans le temps, dans le cadre de la semaine.

Aucun salaire ne peut se trouver réduit du fait du chômage de la fête nationale ou de la journée du premier mai.

Art 5 : Aucun avantage supplémentaire autre que l'indemnité visée aux articles 3 et 4 ne peut résulter pour le travailleur du chômage de la fête nationale et du premier mai.

Si la fête nationale et le premier mai tombent un dimanche, ou un jour férié, ou un jour non travaillé habituellement dans l'établissement (cas du samedi ou du lundi pour les établissements travaillant cinq jours par semaine), ce jour n'est pas payé, sans toutefois que les salaires des travailleurs payés au mois puissent s'en trouver réduits.

TITRE II

Régime des autres fêtes légales

Art 6 : Les fêtes légales déclarées chômées mais non payées par l'article 3 de la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 sont soumises au régime fixé ci-après.

Art 7 : A l'exception des cas expressément prévus par la loi, ni la veille, ni le lendemain d'une fête légale ne sont à considérer comme jours fériés même si la fête tombe un dimanche, sauf lorsque ces journées sont déclarées ponts et fériées dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après et sauf dispositions plus favorables des conventions collectives.

Art 8 : Un décret peut déclarer pont et férié toute journée ne figurant pas dans la liste des fêtes légales, pourvu que ladite journée soit comprise entre une fête légale et un dimanche, ou au moins accolée à une fête légale.
La journée ainsi déclarée pont et fériée suit le régime de fêtes légales seulement chômées, même au cas où ladite journée est accolée à la fête nationale ou à la journée du premier mai.

Art 9 : En cas de chômage pour fête légale, les salaires des travailleurs rémunérés au mois ne subissent aucune réduction.

Art 10 : Les heures normales éventuellement travaillées un jour férié sont payées sans majoration.

Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés, de jour et de nuit, sont payées dûment assorties des majorations fixées par l'article 4 du décret n° 70-184 du 20 février 1970, soit 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires de jour et 100% du salaire horaire pour les heures supplémentaires de nuit, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives.

Si le travailleur a effectivement travaillé un jour de fête légale selon l'horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail, ou à la durée hebdomadaire de présence considérée comme équivalente à la durée légale, il perçoit le salaire normal des

heures effectivement travaillées pendant la journée fériée considérée, dans le cadre de l'horaire hebdomadaire habituel, c'est - à -dire sans majoration.

Si le travailleur a effectivement travaillé un jour de fête légale, en sus de son horaire normal, un certain nombre d'heures supplémentaires il perçoit, en plus de sa rémunération habituelle, la rémunération des heures supplémentaires assorties des majorations correspondantes.

Le salaire de l'heure supplémentaire de jour férié doit comporter :

- le salaire horaire de l'horaire hebdomadaire normal ;
- la majoration pour heure supplémentaire selon que l'heure supplémentaire est travaillée de jour ou de nuit.

Art 11 : Dans les établissements et les services visés à l'article premier, l'ensemble des heures supplémentaires de la semaine sont réparties en fractions égales sur les six premiers jours de la semaine et les fractions tombant un jour férié sont majorées selon les taux fixés à l'article 4 du décret n ° 70-184 du 20 févier 1970.

Art 12 : Pour le calcul du nombre d'heures supplémentaires, toute journée fériée doit être considérée comme effectivement travaillée, qu'il s'agisse de fêtes légales chômées ou de fêtes chômées et payées.

TITRE III

Régime de récupération des heures normales de travail perdues du fait du chômage des journées de fêtes légales

Art 13 : Conformément à l'article 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, les heures normales de travail perdues du fait d'interruption collectives de travail résultant du chômage des journées de fêtes légales peuvent être récupérées grâce à une prolongation de la journée de travail pratiquée à ce titre.

Les modalités suivant lesquelles le chef d'établissement peut faire usage des facultés de récupération ci-dessus définies sont déterminées par les arrêtés ministériels fixant par

branche d'activité les modalités d'application de la durée légale du travail et des dérogations pour l'exécution de l'article 134 du Code du travail.

Au-delà des périodes de récupération prévues sur lesdits arrêtés ministériels, la récupération des heures perdues du fait du chômage des journées de fêtes légales est interdite.

Les heures travaillées en récupération d'une journée chômée viennent s'ajouter à l'horaire normal. Conformément à l'article 14 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, lesdites heures sont rémunérées au tarif normal sans majoration.

Conformément à l'article 9 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, les heures supplémentaires perdues du fait du chômage des journées de fêtes légales ne peuvent être récupérées.

Art 14 : Le Ministre des Finances et des Affaires économiques et le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 19 Novembre 1974.

TITRE IV
Hygiène et sécurité

Chapitre 1
Textes d'un intérêt général

a) ARRETE GENERAL 5253 I.G.T.L.S/A.O.F du 19 juillet1954 fixant en application des dispositions de l'article 134 du Code du Travail Outre-Mer les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française et aux travailleurs des établissements de toute nature.
b) ARRETE GENERAL 8845 I.G.T.L.S : A.O.F du 15 novembre 1955 fixant la liste des établissements où sont effectués des travaux insalubres ou salissants et les conditions dans lesquelles des bains-douches seront mis à la dispositions du personnel dans ces établissements.
c) Décret n° 94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S.A.O.F du 19 juillet 1954, fixant en application des dispositions de l'article 134 du Code du Travail Outre-Mer les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française aux travailleurs des établissements de toute nature

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE, GOUVERNEUR GENERAL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE, COMMANDEUR DE LA LEGION D'HONNEUR.

Vu le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre et 30 mars 1925 ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail Outre-Mer, spécialement en ses articles 133 à 136, promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 8214 S.ET. du 24 décembre 1952 ;

Vu la circulaire ministérielle n° 34 C.T./S./3 du 16 novembre 1953 ;

Vu l'arrêté général n° 9176 I.G.T.L.S : A.O.F. du 14 décembre 1953, instituant un comité technique consultatif fédéral pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;

Vu l'avis émis par le Comité technique consultatif fédéral d'hygiène et de sécurité des travailleurs en ses séances des 9 et 11 mars 1954 ;

Vu la délibération du Grand Conseil de l'Afrique occidentale française n° 260 G.C.-53 du 23 novembre 1953 ;

Vu l'avis émis par la Commission permanente du Grand Conseil dans sa séance du 29 avril 1954,

ARRÊTE :

Chapitre premier - *Champ d'application*

Article premier : Sont soumis aux dispositions du présent arrêté les manufactures, fabriques,usines,ateliers, laboratoires, carrières, mines et minières, chantiers (notamment de routes et de bâtiments), caves et chais, magasins, entrepôts, bureaux, salles de spectacles, installations de chargement et de déchargement, installation de traitement des produits, où sont employés des travailleurs au sens de l'article 1er du Code du Travail, quelle que soit la nature de l'établissement, qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux.

Chapitre II - *Mesures d'hygiène générale*

Section premiere - *Nettoyage et désinfection des locaux de travail*

Article 2 : Les locaux affectés au travail du personnel seront en état constant de propreté.

Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissement où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de

jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage sera fait, soit par aspiration, soit par tous autres procédés ne soulevant pas de poussières, tels que le lavage, l'usage de brosses ou linges humides.

Les murs et les plafonds seront l'objet de fréquents nettoyages.

Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 3 du présent arrêté seront recouverts, soit d'enduits ou de peintures d'un ton clair, soit d'un badigeon au lait de chaux qui sera refait aussi souvent que nécessaire.

Article 3 : Dans les locaux où l'on travaille des matières organiques altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on tire des chiffons, le sol sera rendu imperméable et nivelé ; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace. Toutefois, sur autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, cet enduit pourra ne recouvrir les murs que jusqu'à 2 mètres de hauteur et être remplacé au-dessus par une application de lait de chaux.

Les murs et le sol seront lavés aussi souvent qu'il sera nécessaire et lessivés au moins une fois par an avec une solution désinfectante.

Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

Section 2 - *Atmosphère, chauffage, éclairage des locaux de travail*

Article 4 : L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail sera constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection. En particulier, les conduites d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant les locaux de travail seront étanches ou entourés d'une maçonnerie étanche.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement sera munie d'un intercepteur hydraulique (système à syphon).

Cet intercepteur hydraulique sera fréquemment nettoyé et abondamment lavé au moins une fois par jour.

Les éviers seront construits en matériaux imperméables et bien joints ; ils présenteront une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et seront aménagés de façon à ne dégager aucune odeur.

Les travaux dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne seront entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par ventilation efficace.

Article 5 : Les poussières et les gaz incommodes, insalubre ou toxiques seront évacuées directement au dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.
Pour les buées, vapeurs, gaz, poussières légères, il sera installé des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.

Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il sera installé un dispositif efficace d'élimination des poussières.

Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation aura lieu « per descensum » : les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.

La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations, telles que le tamisage et l'embarillage de ces matières, se feront mécaniquement en appareils clos.

Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnue impossible par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs.

Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Article 6 : Dans les locaux fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employé ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes.

Le cube d'air sera de 10 mètres au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais ; il en sera de même dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

Article 7 : Les locaux fermés affectés au travail seront aérés.

Ils seront munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobile donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température.

Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit en aucun cas, inférieur par heure à deux fois le volume du local.

Ces mesures devront être telles que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages et escaliers.

Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Article 8 : Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.

Article 9 : Les Chefs de territoire pourront prescrire par arrêté le chauffage, pendant la saison froide, des locaux fermés de travail dans les régions où cette mesure sera rendue nécessaire par l'abaissement de la température extérieure.

Article 10 : Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclairés.

L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Section 3 - *Installation à usage personnel des travailleurs*

Article 11 : Des mesures seront prises par le chef d'établissement pour que les travailleurs disposent d'eau de bonne qualité pour la boisson, à raison d'un minimum de six litres par travailleur et par jour.

Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garantit potable, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

Article 12 : Les chefs d'établissement mettront des lavabos et, lorsqu'il y aura lieu, des vestiaires à la disposition de leur personnel.

Les lavabos devront être installés dans des locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité, de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs. L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs.

Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables.

Ces locaux seront aérés et éclairés ; ils seront, si nécessaire, convenablement chauffés en cas d'abaissement de la température durant la période hivernale dans les régions froides.

Ils devront être tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour.

Les parois ou parties de parois qui ne sont pas recouvertes de carreaux de faïence ou de granito seront revêtues de peinture d'un ton clair ou d'un badigeon au lait de chaux.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin seront séparées.

L'obligation pour le chef d'établissement de mettre des vestiaires à la disposition de son personnel existe lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges (bancs, chaises, tabourets) et d'armoires individuelles fermant à clef ou à cadenas. Ces armoires dont les portes seront perforées en haut et en bas devront avoir une hauteur d'au moins 0 m. 90 (pieds non compris) et comporter une tablette pour la coiffure. Elles seront munies d'une tringle porte-cintres et d'un nombre suffisant de cintres. Les parois ne devront comporter aucune aspérité.

Lorsque des vêtements de travail souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères. Des armoires identiques seront mises à la disposition du personnel appelé à maintenir des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.

Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine par les travailleurs auxquels elles sont affectées. L'employeur assurera un nettoyage complet à chaque changement de titulaire.

Les chefs d'établissement qui feront assurer le gardiennage permanent des vestiaires seront dispensés de l'obligation de munir les armoires individuelles de serrures ou de cadenas.

Ils pourront également utiliser comme vestiaires pour leur personnel, au lieu d'armoires, des cases en métal, en ciment ou granito ; chaque case ne pourra recevoir les vêtements que d'un seul travailleur.

Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un robinet ou orifice pour cinq personnes.

Du savon et des serviettes propres seront mis à la disposition des travailleurs.

Article 13 : Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants dont la liste sera fixée par arrêté du Chef du Groupe de territoires, il sera installé des bains-douches qui seront mis à la disposition du personnel dans les conditions que fixera cet arrêté

Le sol et les parois du local des bains-douches seront en matériaux imperméables, les peintures seront d'un ton clair.

Le local devra être tenu en état de propreté.

Article 14 : Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre, devront disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur sera toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.

Elles seront couvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabine sera munie d'une porte pleine ayant au moins 1 m. 50 de hauteur et pourvue de dispositifs permettant de la fermer aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur.

Lorsque l'établissement est ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabine de water-closet devra être munie d'une chasse d'eau qui sera maintenue en bon état de fonctionnement.

Les cabinets d'aisance seront convenablement éclairés. Le sol et les parois seront en matériaux imperméables. Les parois ou parties de parois qui ne seront pas recouvertes de

carreaux de faïence ou de granito seront revêtues de peinture d'un ton clair ou d'un badigeon au lait de chaux.

Il y aura au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet pour vingt-cinq femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante femmes, des cabinets à siège seront installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.

Dans les établissements ou parties d'établissement qui emploient un personnel mixte, à l'exception des bureaux, les cabinets d'aisance seront nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par jour.

Les effluents seront, sauf dans le cas d'installation temporaires, telles que les chantiers, évacués soit dans les collecteurs d'égouts publics, soit dans des fosses d'un modèle agréé par le Service local d'Hygiène.

L'emploi de puits absorbant sera interdit, sauf autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, dans le cas d'établissements isolés ou d'installation temporaire, telles que les chantiers.

Dans les établissements occupant plus de cent travailleurs, un personnel sera spécialement affecté au nettoyage des cabinets d'aisance et des urinoirs.

Article 15 : Dans le cas où tout partie des dispositions du présent arrêté relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

Article 16 : Un siège approprié, chaise, banc ou tabouret, sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail ou à proximité, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Un règlement intérieur déterminera les périodes et conditions auxquelles l'usage de ces sièges par le personnel féminin sera autorisé.

Article 17 : Les gardiens de chantier devront disposer d'un abri et, pendant la sison froide, de moyens de chauffage, si le chauffage est nécessaire.

Chapitre III - *Mesures de prévention contre les incendies*

Section premiere - *Entreposage et manipulation de matières inflammables*

Article 18 : Pour l'application des dispositions du présent chapitre, les matières inflammables sont classées en trois groupes.

Le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptible de former avec l'air un mélange explosif.

Le deuxième groupe comprend les autres matières susceptible de prendre feu presque instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.

Le troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes.

Article 19 : Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne pourront être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par lampes extérieures derrière verre dormant.

Ils ne devront contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence.

Ils devront être parfaitement ventilés.

Il est interdit d'y fumer ; un avis en caractères très apparents rappelant cette interdiction devra y être affiché.

Article 20 : Dans les locaux où seront entreposées ou manipulées des matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habituel de travail ne devra se trouver à plus de dix mètres d'une issue.

Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou de grillages, ces grilles et grillages devront pouvoir s'ouvrir sans difficulté de l'intérieur.

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe dans les escaliers, passages et couloirs ou sous les escaliers, ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Les récipients mobiles de plus de deux litres contenant des liquides inflammables du premier ou du deuxième groupe devront être étanches ; s'ils sont en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche.

Les chiffons, cotons, papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses devront être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

Section 2 - *Eclairage et chauffage*

Article 21 : Il est interdit d'employer pour l'éclairage et le chauffage tout liquide émettant au-dessus de 35 degrés centigrades des vapeurs inflammables, si l'appareil utilisé pour l'emploi de ce liquide n'est pas disposé de manière à empêcher le personnel d'entrer en contact avec lui et si la partie de cet appareil contenant le liquide n'est pas parfaitement étanche.

Aux heures de présence du personnel, le remplissage des appareils de chauffage à combustible liquide et des appareils d'éclairage, soit dans les locaux de travail, soit dans les passages ou escaliers servant à la circulation, ne pourra être fait qu'à la lumière du jour et qu'à la condition qu'aucun foyer ne s'y trouve allumé.

Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustible aux appareil fixes d'éclairage et de chauffage devront être entièrement métalliques.

Les flammes des appareils de chauffage ou des appareils d'éclairage portatifs devront être distantes de toute partie combustible de la construction, du mobilier ou des marchandises en dépôt, d'au moins 1 mètre verticalement et 0 m. 30 latéralement ; ces distances peuvent être réduites en cas de nécessité en ce qui concerne les murs et plafonds, si un écran incombustible ne touchant pas la paroi à protéger est placé entre celle-ci et la flamme.

Les appareils d'éclairage portatifs autres que les appareils d'éclairage électrique devront avoir un support stable et solide.

Les appareils d'éclairage fixes ou portatifs devront, si l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort le juge nécessaire, être pourvus d'un verre, d'un globe, d'un réseau de toile métallique ou de tout autre dispositif destiné à empêcher la flamme d'entrer en contact avec des matières inflammables.

Les appareils d'éclairage situés dans les passages ne devront pas faire saillie sur les parois ou devront être à 2 mètres du sol au moins.

Les poêles, appareils à feu nu, tuyaux et cheminées seront installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu à la construction, aux matières et objets placés à proximité, ni aux vêtements du personnel.

Section 3 - *Evacuation du personnel et du public*

Article 22 : Les établissements devront posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel et de la clientèle.

Les issues de dégagement devront être toujours libres et, notamment, n'être jamais encombrés de marchandises ou d'objets quelconques.

Les issues des locaux ou bâtiments ne pourront être en nombre inférieur à deux lorsqu'elles doivent donner passage à plus de cent personnes appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce nombre sera augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents personnes en sus des cinq cents premières.

L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra imposer un nombre de sorties supérieur à celui prévu aux alinéas précédents s'il estime que la sécurité l'exige.

La largeur des issues ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur de l'ensemble des issues devant donner passage à un nombre de personnes à évacuer compris entre vingt et un et cent ne sera pas inférieure à 1m. 50. Pour un nombre de personnes compris entre cent un et trois cents, cette largeur ne sera pas inférieure à 2 mètres. Pour un nombre de personnes compris entre trois cents un et cinq cents, elle ne sera pas inférieure à 2m. 50. Elle s'augmentera de 50 centimètres par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premières.

Dans les établissements visés par les règlements relatifs à la protection du public, le nombre de personnes susceptibles d'être présentes sera déterminé en ajoutant à l'effectif du personnel l'effectif du public, calculé suivant les règles prévues par ces règlements.

Article 23 : Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt personnes et, dans tous les cas, les portes des locaux où sont entreposées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente,

devront s'ouvrir dans le sens de la sortie, si elles ne donnent pas accès sur la voie publique.

Lorsqu'elles donnent accès sur la voie publique, la prescription ci-dessus pourra être rendue applicable par décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort lorsqu'il la jugera indispensable à la sécurité.

Les vantaux des portes ne devront pas réduire la largeur des dégagements au-dessous des dimensions minima fixées par le présent arrêté pour les issues, escaliers et passages.

Si une porte s'ouvre sur un escalier, celui-ci devra être précédé d'un palier d'une longueur au moins égale à la largeur des vantaux, sans être inférieure à 80 centimètres.

Les portes à coulisse et les portes tournantes à tambour ne peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre et de la largeur totale des issues.

Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières explosives ou inflammables, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra prescrire que les portes intérieures et les portes commandant les sorties vers l'extérieur soient métalliques.

Article 24 : Lorsque l'importance d'un établissement ou la disposition des locaux l'exigera, des inscriptions bien visibles devront indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Les portes de sortie qui ne servent pas habituellement de passage devront, pendant les périodes de travail, pouvoir s'ouvrir très facilement et très rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention « Sortie de secours » inscrite en caractères bien lisibles.

Les établissements devront disposer d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

Il est tenu compte, pour l'installation et le fonctionnement de l'éclairage de sécurité, de l'importance de l'établissement, de la disposition des locaux, de la nature des travaux effectués et de la composition du personnel.

Article 25 : Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol devront toujours être desservis par des escaliers. L'existence d'ascenseurs, monte-charge, chemins ou tapis roulants ne pourra justifier une diminution du nombre ou de la largeur des escaliers.

Les escaliers seront au nombre de deux au moins lorsqu'ils doivent donner passage à plus de cent personnes à évacuer appartenant ou non au personnel de l'établissement ;

ce minimum sera augmenté d'une unité par cinq cents personnes en sus des cinq cents premières.

Si la sécurité l'exige, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra imposer un nombre d'escaliers supérieur à celui fixé aux alinéas précédents.

Les emplacements des escaliers comptant dans le nombre fixé ci-dessus devront être choisis de manière à permettre une évacuation rapide des bâtiments.

Les escaliers devront être construits soit en matériaux incombustibles, soit en bois dur de 35 millimètres au moins d'épaisseur, hourdé plein en plâtre sur 3 centimètres au moins d'épaisseur ou protégé par un vêtement d'efficacité équivalente.

Les escaliers seront munis des deux côtés de rampes ou de mains courantes.

La largeur des escaliers ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur totale des escaliers devant assurer l'évacuation de vingt et un à cent personnes ne pourra être inférieure de 1m. 50. Si le nombre des personnes à évacuer est compris entre cent un et trois cents, la largeur totale ne pourra être inférieure à 2 mètres. Si ce nombre est compris entre trois cents un et cinq cents, elle ne pourra être inférieure à 2 m . 50. Elle sera augmentée de 50 centimètres par cent personnes ou fraction de cent personnes en sus des cinq cents premières.

Les largeurs minima fixées aux deux alinéas précédents seront augmentées de moitié pour les escaliers desservant les sous-sols.

Les escaliers desservant les sous-sols ne devront pas être en prolongement direct des escaliers desservant les étages supérieurs.

Tous les escaliers devront se prolonger jusqu'au rez-de-chaussée.

Dans les établissements ouverts au public, l'installation d'escaliers séparés pourra être imposée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, lorsqu'il estimera que la sécurité du personnel l'exige, pour permettre l'évacuation des locaux situés aux étages où le public n'est pas admis.

Article 26 : La largeur minimum des passages aménagés à l'intérieur des locaux et celle des couloirs conduisant aux escaliers devront être déterminées d'après les règles fixées pour la largeur des issues et des escaliers.

Les passages devront être disposés de manière à éviter des culs-de-sac ou impasses.

Le sol des passages et couloirs devra être bien nivelé. Les passages et couloirs ne devront pas être encombrés de marchandises, matériel ou objet quelconques pouvant en réduire la largeur au-dessous des minima fixés ci-dessus.

Article 27 : Dans les établissement commerciaux ouverts au public et où plus de cinq cents personnes sont susceptibles de se trouver réunies, il sera aménagé des passages qui relieront directement entre eux les escaliers.

Si les étages de ces établissement sont desservis par plus de deux escaliers, des passages semblables devront réunir chacun d'eux aux deux escaliers les plus voisins.

Au rez-de-chaussée, il sera aménagé des passages réunissant les arrivées des escaliers aux sorties les plus rapprochées.

Chaque escalier sera réuni à deux sorties au moins.

Section 4 - *Mesures destinées à combattre tout commencement d'incendie*

Article 28 : Les chefs d'établissement devront prendre les mesures nécessaire pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.
Chaque établissement devra posséder un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.

Il y aura un extincteur au moins par étage.

Il sera procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification des extincteurs par une personne qualifiée. Le nom et la qualité de cette personne, la date de l'essai et de la vérification et les observations auxquelles ceux-ci auront donné lieu seront inscrits sur une fiche suspendue à chaque appareil.

Dans tous les cas où la nécessité l'exigera, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra prescrire l'installation de postes d'incendie alimentés en eau sous pression, comprenant une ou plusieurs prises, avec tuyau et lance, des colonnes montantes spéciales et les robinets de secours. Il sera procédé au moins une fois par an, et dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent, à l'essai et à la vérification des installations. Les résultats en seront consignés sur un registre spécial qui devra être présenté à toute réquisition de l'Inspection du Travail et des Lois sociales. Le nom et la qualité de la personne ayant procédé à l'essai et à la vérification, la date de ceux-ci et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront inscrits sur ledit registre.

L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra prescrire le dépôt à proximité des emplacements de travail de sable sec et de terre meuble, ainsi que des instruments nécessaires à leur emploi (seaux, pelles etc…).

Article 29 : Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quelle qu'en soit l'importance, où sont manipulées ou mises en œuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie sera placée en évidence dans chaque local de travail.

Cette affiche indiquera notamment :

1° le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans le local ou à ses abords ;
2° le personnel chargé de mettre en action ce matériel ;
3° les personnes chargées pour chaque local de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public ;
4° les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie ;
5° en très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers.

Elle rappellera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme. Il sera prévu des visites et essais périodiques du matériel et des exercices aux cours desquels l'utilisation des moyens de premier secours et l'exécution des diverses manœuvres nécessaires seront enseignées au personnel.

Ces exercices et essais périodiques devront avoir lieu au moins tous les trois mois. La date de leur exécution et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront cosignées sur un registre tenu à la disposition de l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

Le chef d'établissement devra adresser copie des consignes pour le cas d'incendie à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dans les vingt-quatre heures de l'affichage dans l'établissement.

CHAPITRE IV - *Mesures de prévention contre les accidents*

Section première - *Mesures générales*

Article 30 : Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès, devront être construits, installés et protégés de façon telle que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes. Ils seront munis de fortes balustrades rigides de 90 centimètres de hauteur au moins.

Les ponts volants ou passerelles (matériel à terre), utilisés pour le chargement ou le déchargement des navires ou bateaux, devront former un tout rigide et être munis des deux côtés de garde-corps rigides de 90 centimètres de hauteur au moins.

Article 31 : Les puits, trappes, cuves, bassins, réservoirs, fosses et ouverture de descente devront être construits, installés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.

Ils seront notamment, si besoin est, clôturés de solides garde-corps rigides de 90 centimètres de hauteur au moins, de manière à empêcher les travailleurs d'y tomber.

Des mesures appropriées devront garantir les travailleurs contre les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que contre les risques de déversement par rupture des parois des cuves, bassins, réservoirs, touries et bonbonnes contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Article 32 : Les échelles de service devront être disposées ou fixées, de façon à ne pouvoir glisser du bas, ni basculer. Leurs échelons devront être rigides, équidistants et soit encastrés, soit emboîtés dans les montants. Les échelles reliant les étages devront être chevauchées et un palier de protection devra être établi à chaque étage. Seules pourront être utilisées des échelles suffisamment résistantes, compte tenu du poids à supporter, et munies de tous leurs échelons. L'emploi des échelles sera interdit pour le transport des fardeaux pesant plus de 50 kilos. Les montants des échelles doubles devront, pendant l'emploi de celles-ci, être immobilisés ou reliés par un dispositif rigide.

Article 33 : Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères devront être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sécurité.

Section 2 - *Installation, aménagement, utilisation des élévateurs*

Article 34 : Les appareils élévateurs, tels que les ascenseurs et les monte-charges, dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux ou sensiblement verticaux, seront installés et aménagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à tomber dans le vide, à être heurtés par un objet fixe ou non, en cas de chute d'un objet, à être atteints par celui-ci.

Article 35 : Les portes des cabines et des puits des appareils élévateurs devront être aménagées de telle sorte qu'elles ne puissent s'ouvrir tant que l'appareil n'occupe pas une position telle que les accidents envisagées à l'article 34 soient évités.

Les conditions suivantes devront notamment être réalisées :

1° seule, en service normal, devra pouvoir s'ouvrir la porte du puits en face et au niveau de laquelle se trouve la cabine ou la plate-forme ;
2° la cabine ne pourra être mise en marche que si les portes du puits aux divers étages ou paliers, ainsi que la ou les portes de la cabine, sont fermées ;
3° l'ouverture d'une quelconque de ces portes pendant la marche devra provoquer l'arrêt immédiat de l'appareil ;
4° les portes du puits aux divers étages ou paliers, autres que celui au niveau duquel se trouve la cabine ou la plate-forme, ne devront pas pouvoir s'ouvrir, en service normal, pendant que l'appareil sera en mouvement.

Article 36 : Dans le cas d'installation d'appareils élévateurs de type spéciaux ne comportant pas de porte ou dont les portes commencent à s'ouvrir automatiquement un peu avant l'arrêt de la cabine ou ne commencent à se fermer qu'au moment du départ de celle-ci, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra, sur la demande du chef d'établissement, dispenser ce dernier de tout ou partie des obligations prévues à

l'article 35, à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs au moins les garanties générales de sécurité prévues à l'article 34.

Article 37 : Les contrepoids des appareils élévateurs devront être installés de façon que les risques de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soient exclus ; ils seront, ou bien établis dans un puits distinct du puits de la cabine, ou bien convenablement guidés s'ils sont placés dans le même puits.

Article 38 : Les moteurs, les organes de transmission, les dispositifs de verrouillage et de sécurité ne devront être accessibles qu'au personnel qualifié chargé de leur fonctionnement et de leur entretien.

Le travail de ce personnel ne devra être entravé ni rendu dangereux par les difficultés d'accès ni par le manque de place.

Il ne sera laissé à la disposition des usagers que les organes strictement nécessaires pour actionner les appareils. A côté de ces organes devra être affichée une instruction précisant la façon de les utiliser et désignant nommément, si l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort le juge utile, le personnel préposé à la manœuvre.

L'entrée dans les locaux, installations ou emplacements, où il n'est utile de pénétrer que pour préparer ou entretenir les appareils, devra être interdite au personnel autre que celui qui est chargé de la réparation ou de l'entretien.

Article 39 : Les accès des appareils élévateurs et l'intérieur des cabines seront pourvus d'un éclairage suffisant pour assurer la sécurité des manœuvres et la circulation.

Article 40 : Le chef d'établissement sera tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journellement l'état des dispositifs de sécurité et de faire constater que les appareils élévateurs fonctionnent bien dans les conditions prévues aux articles 34, 35, et 36 du présent arrêté.

Suivant les résultats de cet examen quotidien, il prescrira éventuellement la suspension du service jusqu'à la remise en état de marche.

Le chef d'établissement sera également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils, de faire vérifier les câbles et chaînes de levage tous les six mois au moins et les organes de sécurité une fois l'an au moins.

Cet entretien et ces vérifications seront effectués par un personnel spécialisé et dûment qualifié appartenant soit à l'établissement lui-même, soit à une entreprise exerçant régulièrement cette activité particulière. Le nom et la qualité des personnes chargées de cet entretien, les dates de vérification et les observations auxquelles celles-ci auront donné lieu devront être consignées sur un registre tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Article 41 : Lorsque des travaux d'entretien ou de réparation nécessitent la neutralisation des dispositifs de sécurité des appareils élévateurs, ces travaux seront effectués en présence d'un surveillant qualifié qui sera chargé d'assurer la sécurité.

Article 42 : Lorsque les appareils élévateurs seront utilisés par des personnes, même s'il s'agit du personnel qui accompagne la charge que l'appareil transporte, des dispositions seront en outre prises :

1° pour prévenir la dérive et l'excès de vitesse de la cabine ou en éviter les conséquences, notamment en cas de défaillance de la source d'énergie ou de rupture d'organe ;
2° pour assurer une précision suffisante des arrêts ;
3° pour provoquer en fin de course ou en cas d'immobilisation de la cabine l'arrêt intégral de l'appareil indépendamment du système habituel de manœuvre.

Lorsque l'appareil sera exclusivement destiné au transport des objets, il sera interdit au personnel de l'utiliser. Une affiche devra rappeler cette interdiction. En outre, les appareils de commande extérieure devront être disposés de manière qu'il soit impossible de les actionner de la cabine et de la plate-forme.

Article 43 : Tous les appareils élévateurs devront porter visiblement l'indication, donnée par le constructeur, du maximum de poids que l'appareil peut soulever. Cette indication sera exprimée en poids, lorsque l'appareil est destiné exclusivement à la manutention d'objets, ou d'après le nombre des usagers, lorsqu'il est affecté exclusivement au transport des personnes. En cas de destination mixte, les deux indications seront données.

Pour les monte-charge destinés à transporter le personnel, la charge sera calculée au tiers de la charge admise pour le transport des marchandises.

Section 3 - *Emploi des machine*

Paragraphe 1 - *Dispositions générales.*

Article 44 : Toute machine, dont une défectuosité serait susceptible d'occasionner un accident, devra faire l'objet d'une visite de contrôle au moins une fois par trimestre.

Toutefois, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales pourra imposer des visites plus fréquentes, par voie de mise en demeure, sans que le nombre de ces visites puisse être supérieur à une par mois.

Les visites seront effectuées par un personnel spécialisé, désigné à cet effet par le chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.

Le résultat des visites sera consignés sur un registre dit « Registre de sécurité », ouvert par le chef d'établissement et tenu constamment à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Article 45 : Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne devront être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines. Dans le cas où celles-ci ne seraient pas disposées dans un local distinct, elles devront être isolées par des cloisons ou barrière de protection rigides d'une hauteur minimum de 90 centimètres. Le sol des intervalles sera plan. Il ne devra pas être glissant.

Article 46 : La mise en train et l'arrêt collectif de machines actionnées par une même commande devront toujours être précédés d'un signal convenu.

Article 47 : L'appareil d'arrêt des machines motrices devra toujours être placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que les conducteurs qui dirigent ces machines puissent l'actionner facilement et immédiatement.

Les conducteurs de machines-outils, métiers, etc…, les contremaîtres ou chefs d'ateliers devront avoir à leur portée le moyen de provoquer ou demander l'arrêt des moteurs.

Chaque machine-outil, métier, etc…, devra, en outre, être installé et entretenu de manière à pouvoir être isolé par son conducteur de la commande qui l'actionne par un système approprié.

Article 48 : Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des transmissions et mécanismes en marche.

Toutefois, lorsqu'il sera absolument indispensable d'y procéder, les dispositifs de sécurité nécessaires devront être installés à cet effet.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt devra être assuré par le calage de l'embrayage ou du volant.

Il en sera de même pour les opérations de nettoyage des organes mécaniques à l'arrêt.

Article 49 : Il est interdit d'admettre des ouvriers et des ouvrières à se tenir près des machines s'ils ne portent des vêtements ajustés et non flottants.

Les passages entre les machines auront une largeur d'au moins 80 centimètres.

Le sol des intervalles sera nivelé.

Paragraphe 2 - *Protection contre les machines dangereuses*

Article 50 : Tous appareils, machines ou éléments de machines reconnus dangereux devront être disposés ou protégés de manière à empêcher le personnel d'entrer involontairement en contact avec eux.

Sont notamment reconnus comme dangereux :

1° les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission, tels que : bielles, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, chaînes, cames, coulisseaux, existant en propre sur les machines de toute nature mues mécaniquement ;

2° les éléments de machines destinés à l'accouplement avec une autre machine ou la réception de l'énergie mécanique, les courroies ou câbles de transmission ;

3° les éléments de machine comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines, telle que : vis d'arrêt, boutons, clavelles, bossages, nervures ;

4° tous autres éléments, susceptible d'occasionner un accident au personnel, de machines, telles que les machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminer, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier.

Article 51 : Pour les machines-outils à instruments tranchants tournant à grande vitesse, telles que les machines à scier, fraisier, raboter, découper, hacher, les cisailles, coupe-chiffons et autres engins semblables, la partie non travaillante des instruments tranchants devra être protégée.

Les machines visées à l'alinéa précédent devront, en outre, être disposées, protégées ou utilisées de telle façon que les ouvriers ne puissent, de leur poste de travail, toucher, même involontairement, la partie travaillante des instruments tranchants.

Article 52 : Les machines à travailler le bois, dites dégauchisseuses, devront être pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire.

Les scies à tronçonner devront être munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage.

Les scies circulaires à table devront être munies d'un couteau diviseur réglable fixé immédiatement en arrière de la scie et dans le plan de celle-ci.

Article 53 : Aucun ouvrier ne devra être habituellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abord immédiats d'un volant, d'une meule ou de tout autre engin pesant et tournant à grande vitesse.

Toute meule tournant à grande vitesse devra être montée ou enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture ses fragments soient retenus, soit par les organes de montage, soit par l'enveloppe.

Une inscription très apparente, placée autour des volants de meules et de tous autres engins pesant et tournant à grande vitesse, indiquera le nombre de tours par minute qui ne devra pas être dépassé.

Article 54 : Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes, mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, devront être disposées, protégées, commandées

ou utilisées de façon telle que les opérateurs ne puissent de leur poste atteindre, même volontairement, les organes de travail en mouvement.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque de la presse, ou du dispositif de protection, de commande ou d'utilisation, l'arrêt de la machine devra être assuré dans tous les cas par la suppression de la liaison entre cette dernière et la force qui l'anime, et chaque fois que la nature du travail ne s'y opposera pas, par le blocage de l'embrayage ou du volant, ainsi que du coulisseau, s'il y a lieu. Il en sera de même en ce qui concerne les opérations de nettoyage et de mise en place des organes mécaniques à l'arrêt.

Article 55 : L'efficacité des appareils et dispositifs de protection contre les dangers présentés par les machines devra être officiellement reconnue.

Les dispositifs de protection, dont l'efficacité a été reconnue dans la Métropole par une décision réglementaire d'homologation, pourront être mis en vente et utilisés en Afrique occidentale française, sans aucune formalité préalable.

Pour les dispositifs non homologués dans la Métropole, l'efficacité de la protection devra être reconnue par un arrêté général, pris après avis du Comité technique consultatif.

Toutefois, les dispositifs en service à la date de publication du présent arrêté continueront à être utilisés, sous réserve de la reconnaissance de leur efficacité par l'Inspection du Travail et des Lois sociales du ressort.

Dans le cas où celui-ci ne jugerait pas la protection suffisamment efficace, le dispositif devra être amélioré ou remplacé suivant ses indications.

Article 56 : A compter de la date de mise en application du présent arrêté, il sera interdit aux employeurs d'installer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux, pour lesquels il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue, sans que ces machines soient munies d'un tel dispositif.

Il sera également interdit d'installer des dispositifs de protection d'une efficacité non reconnue lorsqu'il existe des dispositifs de protection homologués.

Article 57 : Toute demande d'homologation par arrêté général devra être adressé au Chef du groupe de territoires, accompagnée des documents ci-après :

1° un plan d'ensemble de la machine ou du dispositif de protection amovible.

2° des plans de détail cotés des éléments de protection ;
3° une notice descriptive et explicative du fonctionnement du dispositif de protection ;
4° éventuellement, une photographie de la machine ou du dispositif de protection amovible, format 18 X 24.

Toutefois, lorsque le dispositif de protection aura été homologué dans un pays étranger, il suffira de joindre à la demande la décision d'homologation délivrée par les autorité de ce pays.

Article 58 : Au cas où un dispositif de protection homologué, soit dans la Métropole, soit en Afrique occidentale française, en application des dispositions du présent arrêté, se révélerait à l'usage dangereux ou insuffisant, l'homologation pour l'Afrique occidentale française sera rapportée par arrêté général, pris après avis du Comité technique consultatif.

Chapitre V - *Discipline générale*

Article 59 : Il est interdit de laisser les ouvriers et les employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Toutefois, l'autorisation d'y prendre les repas pourra être accordée, en cas de besoin et après enquête, par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, sous réserve que :

- l'employeur justifie que les travaux exécutés dans ces locaux ne comportent pas l'emploi de substances toxiques et qu'ils ne donnent lieu à aucun dégagement de gaz incommodes, insalubres ou toxiques, ni de poussières ;

- les conditions générales d'hygiène soient jugées satisfaisantes par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Un règlement intérieur limitera les quantités de vin ou de bière qui peuvent éventuellement être introduites par les travailleurs et déterminera les heures et les conditions auxquelles la consommation en est autorisée.

Article 60 : En dehors des cas et des quantités visés par ce règlement intérieur, il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier, et en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et les employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques.

Il est également interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans l'établissement, en vue de leur consommation par le personnel, toutes boissons alcooliques.

Article 61 : Il est interdit au personnel responsable de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, même si celles-ci sont étrangères à l'établissement.

Article 62 : Le personnel responsable devra veiller au respect, par les travailleurs, de toutes les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Chapitre VI - *Mesures d'hygiène et de protection particulières*

Article 63 : Dans le délai d'un an à compter de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de l'Afrique occidentale française, des arrêtés du chef du groupe de territoires, pris après avis du Comité technique consultatif, détermineront :

1° les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics ;
2° les mesures particulières de protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques ;
3° les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les usines et installations de décorticage d'arachides ;
4° les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les installations de triage du kapock et d'égrenage du coton;
5° les mesures particulières de protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation ;

6° les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé aux dangers de l'intoxication saturnine ;
7° les précautions à prendre pour les travailleurs qui emploient le ciment à prise rapide ;
8° les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers de travaux dans l'air comprimé ;
9° les mesures particulières d'hygiène applicables dans les mines ;
10° les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les carrières.

Article 64 : Toutes autres mesures particulières d'hygiène et de sécurité relatives, soit à des professions, soit à des modes de travail non précisés à l'article 63 ci-dessus, seront fixées, au fur et à mesure des nécessités constatées, par arrêté général pris après avis du Comité technique consultatif.

Chapitre VIII - *Exécution des prescriptions et constatation des infractions – Dispositions finales*

Article 65 : L'inspecteur général du Travail et des Lois sociales pourra, sur le rapport de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort et de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire, et après avis du Comité technique consultatif fédéral d'Hygiène et de sécurité, accorder à un établissement dispense permanente ou temporaire de l'exécution de certaines des prescriptions du présent arrêté lorsqu'il sera reconnu, en Comité technique consultatif fédéral, que l'application de ces prescriptions y est pratiquement impossible et que l'hygiène et la sécurité des travailleurs sont assurées dans les conditions au moins équivalentes à celles fixées par les prescriptions en cause.

Article 66 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont constatées par les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales, les Contrôleurs du Travail et des Chefs de circonscriptions administratives agissant en qualité de suppléants légaux des Inspecteurs du Travail.

Toutefois, avant constatation de l'infraction par procès-verbal, la procédure de mise en demeure, prévue par l'article 134, alinéa 2 du Code du Travail Outre-Mer, est obligatoirement appliquée pour l'exécution des prescriptions énumérées au tableau annexé au présent arrêté.

Cette mise en demeure est faite par écrit sur le troisième fascicule du registre d'employeur, institué par l'arrêté général n° 6554 I.G.T.L.S.- A.O.F. du 3 septembre 1953. Elle est datée et signée, indique l'infraction et fixe un délai d'exécution à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu.

Ce délai ne peut être inférieur au délai minimum porté, en regard de la prescription intéressée, au tableau annexé au présent arrêté.

Article 67 : L'employeur a la possibilité de faire appel de certaines mises en demeure, suivant le cas, soit devant l'Inspecteur territorial, soit devant l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, qui décident l'un et l'autre sans recours.

Le tableau annexé au présent arrêté indique les prescriptions pour lesquelles la mise en demeure est susceptible d'appel et l'autorité qui a qualité pour statuer en dernier ressort.

Article 68 : La requête d'appel est suspensive.

Elle doit être adressée, dans le délai maximum de huit jours, à l'Inspecteur du Travail du ressort, qui transmet d'urgence.

L'Inspecteur appelé à statuer doit, à la demande de l'employeur, solliciter, avant décision, l'avis du Comité technique consultatif institué auprès de lui.

Notification de sa décision est faite au chef d'établissement dans la forme administrative. Copie en est adressé à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Article 69 : Les auteurs d'infraction aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 225 du Code du Travail outre-mer.

Article 70 : Est abrogé l'arrêté général n° 1988 A.P. du 23 mai 1947 relatif aux mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables aux travailleurs des établissements de toute nature en Afrique occidentale française.

Demeurent en vigueur tous autres arrêtés généraux, territoriaux ou locaux établissant des règlements particuliers en matière d'urbanisme, d'hygiène et de sécurité.

Toutefois, les dispositions desdits arrêtés qui assurent aux travailleurs des garanties d'hygiène et de sécurité moins efficaces que celles prescrites par le présent arrêté devront, soit être mises en conformité avec ces dernières, soit, si la nécessité en apparaît,

faire l'objet d'un arrêté général de dérogation pris après avis du Comité technique consultatif fédéral.

L'une ou l'autre de ces mesures devra intervenir dans le délai de six mois à compter de la publication du présent arrêté.

Article 71 : Sous réserve du délai de six mois prévu au 4e alinéa de l'article 70, le présent arrêté, qui sera enregistré, publié au *Journal officiel* de l'Afrique occidentale française et aux *Journaux officiels* des territoires du Groupe, et communiqué partout où besoin sera, entrera en vigueur dans un délai de 3 mois à compter de la date de sa publication au *Journal officiel* de l'Afrique occidentale française.

Dakar, le 19 juillet 1954.
Pour le Haut Commissaire et par délégation :
Le Gouverneur Secrétaire général,
TORRE.

Annexe à l'arrêté n° 5253 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs

PRESCRIPTIONS PAR LESQUELLES EST PREVUE la mise en demeure	DELAI MINIMUM D'EXECUTION de la mise en demeure	POSSIBILITE DE RECOURS et autorité qui statue
ARTICLE 2 :		
Alinéa 5……..…….	15 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 4……...	8 jours	Sans
Alinéa 1……..	4 jours	Sans
ARTICLE 3 :		
Alinéa 1……..	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 2……..	8 jours	Sans
ARTICLE 4 :		
Alinéa 1……..	8 jours (a)	Sans
Alinéa 2……..	30 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 5 :		
Alinéas 1 à 5……	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 6 :		
Alinéas 1 à 2……	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 7 :		
Alinéa 2……..	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 3……..	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 10…….	8 jours	Sans
ARTICLE 12 :		
Alinéas 2, 7, 9, 10, 14, 15…..	30 jours	Inspecteur général
Alinéa 3……...	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 6……...	15 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 5……...	4 jours	Sans
ARTICLE 13 :		
Alinéa 1……...	30 jours	Inspecteur général
Alinéa 2……...	30 jours	Inspecteur territorial

PRESCRIPTIONS PAR LESQUELLES EST PREVUE la mise en demeure	DELAI MINIMUM D'EXECUTION de la mise en demeure	POSSIBILITE DE RECOURS et autorité qui statue
ARTICLE 14 :		
Alinéas 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10……	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 6……...	15 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 4……..	8 jours	Sans
ARTICLE 16…….	8 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 17…….	8 jours	Sans
ARTICLE 19 :		
Alinéa 3……..	8 jours (a)	Sans
ARTICLE 20 :		
Alinéa 1……..	8 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 2……..	15 jours	Sans
ARTICLE 21 :		
Alinéas 4 et 6…….	8 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 22 :		
Alinéas 1, 3, 4, 5, 6…….	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 23 :		
Alinéas 4 et 6…….	30 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 24 :		
Alinéa 3……..	30 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 25 :		
Alinéas 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12……	30 jours	Inspecteur général
Alinéa 6……..	15 jours	Inspecteur territorial
ARTICLE 26 :		
Alinéas 1 et 2……..	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 27…….	30 jours	Inspecteur général

PRESCRIPTIONS PAR LESQUELLES EST PREVUE la mise en demeure	DELAI MINIMUM D'EXECUTION de la mise en demeure	POSSIBILITE DE RECOURS et autorité qui statue
ARTICLE 28 :		
Alinéas 1, 2, 6…….	8 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 5……....	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 31 :		
Alinéa 3……..	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 2……..	4 jours	Sans
ARTICLE 44 :		
Alinéa 4……..	8 jours	Sans
ARTICLE 48 :		
Alinéa 2……..	15 jours	Sans
ARTICLE 49 :		
Alinéa 2……..	30 jours	Inspecteur général
Alinéa 1……..	4 jours	Sans
ARTICLE 50 :		
Alinéa 1……..	8 jours (a)	Sans
ARTICLE 51 :		
Alinéa 2…….	8 jours (a)	Sans
ARTICLE 53 :		
Alinéa 1……..	8 jours	Sans
ARTICLE 54 :		
Alinéa 1……..	8 jours (a)	Sans

Toutefois, lorsque l'exécution de la mise en demeure comportera la création d'installation nouvelles et non seulement l'utilisation d'installations existants, le délai minimum sera porté :

- à quinze jours pour l'exécution des prescriptions des articles 4 (alinéa 1), 50 (alinéa 1), 51 (alinéa 2) et 54 (alinéa 5) ;
- à trente jours pour l'exécution de la prescription de l'article 19 (alinéa 3).

Dans ce cas, une possibilité de recours est ouverte auprès de l'Inspection

Arrêté général n° 8845 I.G.T.L.S : A.O.F. du 15 novembre 1955, fixant la liste des établissements où sont effectués des travaux insalubres ou salissants et les conditions dans lesquelles des bains-douches seront mis à la dispositions du personnel dans ces établissements (J.O.A.O.F. du 26 novembre 1955, p. 1925).

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE, GOUVERNEUR GENERAL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE, COMMANDEUR DE LA LEGION D'HONNEUR,

Vu le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 mars 1925 ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail Outre-Mer, spécialement en ses articles 133 à 136, promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 8214 S. ET. du 24 décembre 1952 ;

Vu la circulaire ministérielle n° 34 C.T.–T.S.–3 du 16 novembre 1953 ;

Vu l'arrêté général n° 9176 I.G.T.L.S : A.O.F. du 14 décembre 1953, instituant un Comité technique consultatif fédéral pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;

Vu l'arrêté général n° 29 I.G.T.L.S : A.O.F. du 5 janvier 1954, nommant les membres du Comité technique consultatif fédéral ;

Vu l'arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S : A.O.F. du 19 juillet 1954, déterminant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française aux travailleurs des établissements de toute nature et plus spécialement en son article 13 ;

Vu l'avis émis par le Comité technique consultatif fédéral d'hygiène et de sécurité en sa séance du 5 novembre 1955,

ARRETE :

Article premier : Sans préjudice des dispositions réglementaires en vigueur en Afrique occidentale française en ce qui concerne la construction et la salubrité des maisons, dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, ou certains travaux salissants en raison des manipulations ou du fait de l'émission de gaz, poussières et vapeurs, et dont les listes figurent en annexe au présent arrêté, des douches seront mises à la disposition du personnel à la fin de chaque poste de travail, dans les conditions fixées ci-après.

Dans les établissements considérés, l'ensemble du personnel a accès aux douches.

Article. 2 : Le sol et les parois du local des bains-douches seront en matériaux imperméables ; les peintures seront d'un ton clair.

Le local devra être tenu en état constant de propreté.

Les douches ne devront pas être situés à plus de 100 mètres du lieu de travail.

Article. 3 : Les douches seront installées dans les cabines individuelles à raison d'au moins une pomme pour huit travailleurs exécutant les travaux insalubres ou salissants. Chaque cabine de douche comprendra deux cellules d'habillage ou de déshabillage.

Article. 4 : La quantité minima d'eau que l'employeur sera tenu de mettre à la disposition du personnel pour **l'alimentation** de la douche à la fin de chaque poste de travail est fixée à vingt litres par travailleurs.

Le savon et, le cas échéant, les détersifs nécessaires seront fournis par l'employeur.

Article. 5 : Le temps passé à la douche ne sera pas décompté dans la durée de travail effectif. Il ne sera pas rémunéré.

Article. 6 : L'ordre dans lequel les travailleurs passent à la douche sera fixé par le règlement affiché de manière apparente à proximité de la cabine et dont copie sera adressée à l'Inspecteur du Travailleur et des Lois sociales du ressort.

Ce règlement intérieur pourra préciser les conditions d'utilisation des vestiaires prévus par l'article 12 de l'arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S : A.O.F. du 19 juillet 1954 en liaison avec le passage des travailleurs à la douche.

Article. 7 : L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire pourra après enquête et avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, dispenser un chef d'établissement qui en présente la demande écrite et dûment motivée, de l'obligation de mettre des douches au cours de chaque journée de travail à la disposition du personnel qui effectue des travaux énumérés aux tableaux I et II annexés au présent arrêté, lorsque les travaux insalubres ou salissants sont effectués en vase clos.

Il décidera, sans recours, après avis du médecin-inspecteur du Travail, s'il doit être fait obligation au chef d'établissement de se conformer aux dispositions du présent arrêté.

Article. 8 : En cas de désaccord entre un chef d'établissement et son personnel sur le point de savoir si celui-ci doit en raison des travaux exécutés, disposer des douches, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociale du ressort sera saisi de ce différend par l'une des parties et, après enquête, transmettra le dossier, avec son avis, à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire.

Celui-ci décidera, sans recours, après avis du médecin –inspecteur du Travail, s'il doit être fait obligation au chef d'établissement de se conformer aux dispositions du présent arrêté.

Article. 9 : Conformément aux dispositions de l'article 15 de l'arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S : A.O.F. du 19 juillet 1954, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort pourra, après avis du médecin d'établissement et du médecin- inspecteur du travail, s'il est reconnu qu'il est impossible à l'employeur de se conformer totalement aux dispositions du présent arrêté, autoriser, dans les cas limitativement énumérés ci-après, le remplacement de certaines des mesures prévues, par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène correspondant, dans toute la mesure du possible, à celles fixées par les articles précédents :

1° cas des chantiers temporaires du bâtiment et des Travaux publics, lorsque leur durée ne dépasse pas un an ;
2° cas des chantiers mobiles du bâtiment et des Travaux publics ;
3° cas des camps volants de recherches hydrauliques et de prospection minière ;
4° cas des chantiers temporaires de forage et de recherches minières, dont la durée ne dépasse pas un an ;

5° cas d'établissements fixes ou temporaires situées dans des zones où la consommation d'eau par les habitants est rationnée;
6° cas des chantiers temporaires de ballastage des voies ferrées dont la durée ne dépasse pas un an.

Dans chacun de ces cas, la décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort devra être notifiée par lettre recommandée, dûment motivée, et préciser le détail des dérogations accordées et le détail des mesures préconisées pour que des conditions d'hygiène d'efficacité correspondante à celles prévues par les articles précédents soient, dans toute la mesure du possible, assurées aux travailleurs de l'établissement.

Ces dérogations pourront porter :

- sur les modalités d'installation des douches ;
- sur les quantités d'eau à mettre à la disposition des travailleurs pour leur permettre d'assurer leur propreté ;
- sur la périodicité des douches.

Dans les huit jours suivant la notification de la décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, l'employeur pourra interjeter appel devant l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire sous le couvert de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, qui transmettra d'urgence, avec ses observations s'il y a lieu, en joignant à la demande de l'employeur, l'original du dossier.

L'appel est suspensif.

L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du territoire statuera sans recours dans le délai de quinze jours suivant la réception de la demande de l'employeur.

Article. 10 : Sont dispensés de mettre des douches à la disposition de leur personnel les employeurs du secteur agricole pour les travaux agricoles temporaires ou saisonniers dont la durée ne dépasse pas trois mois (travaux de semailles, d'entretien, de récolte et de cueillette notamment), lorsque les travailleurs disposent déjà sur place de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

Article. 11 : Sont également dispensés de l'application des dispositions du présent arrêté les employeurs du secteur commercial pour leurs établissements d'achats au détail des produits locaux (arachides, riz, maïs, café, coton, kapok, etc…) et en ce qui concerne seulement le criblage, l'ensachage et la manutention de ces produits à ce stade de la commercialisation.

Les employeurs bénéficiaires de cette dispense sont néanmoins tenus d'assurer la mise à la disposition des travailleurs considérés de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

Article. 12 : Au fur et à mesure des nécessités constatées, les tableaux I et II annexés au présent arrêté pourront être complétés par arrêté général pris sur proposition de l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, après avis du Comité technique consultatif fédéral d'Hygiène et de Sécurité des travailleurs.

La liste des cas de dérogations visés à l'article 9 ci-dessus pourra être modifiée selon la même procédure.

Article. 13 : Les prescriptions ci-après énumérées du présent arrêté font l'objet de la procédure de la mise en demeure prévue par l'article 134 du Code du Travail Outre-Mer, et dans les conditions fixées aux articles 66, alinéas 2 et 3, 67 et 68 de l'arrêté général n° 5253 I.G.T.L.S : A.O.F. du 19 juillet 1954.

Le délai minimum d'exécution de la mise en demeure, les possibilités de recours et l'autorité qui statue sont fixés conformément au tableau ci-après :

Article. 14 : Le présent arrêté entrera en vigueur trois mois après la date de sa publication au Journal officiel de l'Afrique occidentale française.

Article. 15 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 225, alinéa b), du Code du Travail Outre-Mer.

PRESCRIPTIONS PAR LESQUELLES EST PREVUE la mise en demeure	DELAI MINIMUM D'EXECUTION de la mise en demeure	POSSIBILITE DE RECOURS et autorité qui statue
ARTICLE 28 :		
Alinéas 1, 2, 6…….	8 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 5……....	30 jours	Inspecteur général
ARTICLE 31 :		
Alinéa 3……..	30 jours	Inspecteur territorial
Alinéa 2……..	4 jours	Sans
ARTICLE 44 :		
Alinéa 4……..	8 jours	Sans
ARTICLE 48 :		
Alinéa 2……..	15 jours	Sans
ARTICLE 49 :		
Alinéa 2……..	30 jours	Inspecteur général
Alinéa 1……..	4 jours	Sans
ARTICLE 50 :		
Alinéa 1……..	8 jours (a)	Sans
ARTICLE 51 :		
Alinéa 2…….	8 jours (a)	Sans
ARTICLE 53 :		
Alinéa 1……..	8 jours	Sans
ARTICLE 54 :		
Alinéa 1……..	8 jours (a)	Sans

Article. 16 : Les Chefs des territoires du Groupe, l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales et leurs suppléants légaux sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié au *Journal officiel* de l'Afrique occidentale française et aux *Journaux officiels* des territoires du Groupe, et communiqué partout où besoin sera.

Dakar, le 15 novembre 1955.

Pour le Haut Commissaire et par délégation :
Le Gouverneur Secrétaire général,

TORRE.

TABLEAU I

Travaux insalubres ou salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Extraction, traitement, préparation, emploi, manipulation du plomb, de ses minerais, de ses alliages, de ses combinaisons et de tout produit en renfermant, notamment :

Extraction et traitement des minerais de plomb, et résidus plombifères.
Récupération du vieux plomb.

Métallurgie, affinage, fonte, laminage du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères.

Soudure et étamage à l'aide d'alliage de plomb.

Fabrication, soudure, ébarbage, polissage de tous objets en plomb ou en alliage de plomb.

Fonte de caractère d'imprimerie en alliage de plomb, conduite de machine à composer, manipulation de caractère.

Fabrication, réparation des accumulateurs au plomb.

Métallisation au plomb par pulvérisation.

Trempe au plomb et tréfilage des aciers trempés au plomb.

Fabrication et manipulation des oxydes et sels de plomb.

Préparation et application de peintures, vernis, laques, encres, mastics, enduits à base de composés de plomb.

Grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères.

Fabrication et application des émaux plombeux.

Composition de verres au plomb.

Glaçure et décoration des produits céramiques au moyen de composés de plomb

Fabrication et manipulation du plomb tétraéthyle, préparation des carburants qui en renferment, nettoyage des réservoirs contenant ces carburants.

Extraction, traitement, préparation, emploi, manipulation du mercure de ses amalgames de ses combinaisons et de tout produits en renfermant, notamment :

Distillation du mercure et récupération du mercure par distillation de résidus industriels.

Fabrication et réparation de thermomètres, baromètres, manomètres, pompes ou trompes à mercure.

Emploi du mercure ou de ses composés dans la construction électrique, notamment :

Emploi des pompes ou trompes à mercure dans la fabrication des lampes à incandescence, lampes radiophoniques, ampoules radiographiques, etc…..

Fabrication et réparation de redresseurs de courant ou de lampes à vapeurs de mercure. Emplois du mercure comme conducteur dans l'appareillage électrique.

Préparation du zinc amalgamé pour les piles électriques.

Fabrication et réparation d'accumulateurs électriques au mercure.

Emploi du mercure et de ses composés dans l'industrie chimique, notamment :

Emploi du mercure ou de ses sels comme agents catalytiques.

Electrolyse avec cathode de mercure du chlorure de sodium ou autres sels.

Fabrication des oxydes et sels de mercure.

Fabrication et emploi de pigments et peintures à base de vermillon.

Préparation et conditionnement de spécialités pharmaceutiques à base de mercure et de composés de mercure.

Travail des peaux au moyen de sels de mercure, notamment :

Secrétage des peaux par nitrate acide de mercure ;

Feutrage des poils secrétés ;

Naturalisation d'animaux au moyen de sel de mercure.

Dorure, argenture, étamage, bronzage, damasquinage à l'aide de mercure ou de sels de mercure.

Fabrication et emploi d'amorce au fulmate de mercure.

Préparation, emploi, manipulation du tétrachloréthane ou des produits en renfermant, notamment :

Utilisation comme matière première dans l'industrie chimique en particulier pour la fabrication du trichloréthylène.

Emploi comme dissolvant, en particulier de l'acétate de cellulose.

Préparation, emploi, manipulation du benzène et de ses homologués, des benzols et autres produits renfermant du benzène ou de ses homologués, notamment :

Préparation, extraction, rectification des benzols.

Emplois du benzène et de ses homologués pour la préparation de leurs dérivés.

Extraction des matières grasses, dégraissage des os, peaux, cuirs, fibres textiles, tissus, nettoyages à sec, dégraissage des pièces métalliques et de tous autres objets de matières grasses.

Préparation de dissolution de caoutchouc, manipulation et emploi de ces dissolutions, tous autres emplois des benzols comme dissolvants du caoutchouc, de ses dérivés ou de ses succédanés.

Fabrication et application des vernis, peintures, émaux, mastics, produits d'entretien renfermant des benzols, fabrication de simili-cuirs, encollage de la rayonne et autres fibres, au moyen d'enduits renferment des benzols ; emploi divers des benzols comme dissolvants des résines naturelles ou synthétiques.

Autres emplois des benzols ou des produits en renfermant, comme agents d'extraction, d'imprégnation, d'agglomération ou de nettoyage, comme décapants dissolvants ou diluants : filtration, concentration des solutions dans les hydrocarbures benzéniques, essorage et séchage des substances préalablement dissoutes ; emploi des dissolutions diverses renfermant des benzols.

Emploi des benzols comme déshydratantes des alcools et autres substances liquides ou solides.

Emploi de benzols comme dénaturants.

Préparation des carburants renfermant des hydrocarbures benzéniques, transvasement, manipulation de ces carburants.

Préparation, emploi, manipulation du phosphore, notamment dans les travaux ci-après :

Fabrication du phosphore blanc.

Fabrication et épuration du phosphore rouge.

Préparation des composés du phosphore (phosphore métalliques, sesquisulfure, dérivés chlorés, etc..) à partir du phosphore blanc.

Fabrication des bandes à pâte de phosphore blanc pour le rallumage des lampes de mineur.

Fabrication de jouets à détonation avec emploi de phosphore blanc.

Tous travaux exposant à l'action des rayons X ou des substances radioactives X ou des substances radioactives naturelles ou artificielles ou à toute autre source d'émission corpusculaire notamment :

Extraction et traitement des minerais radioactifs.

Préparation des substances radioactives.

Préparations des produits chimiques et pharmaceutiques radioactifs.

Préparation et application de produits luminescents radifères.

Recherches ou mesures sur les substances radioactives et les rayons X dans les laboratoires.

Fabrication d'appareils pour radium-thérapie et d'appareils à rayons X.

Travaux exposant les travailleurs au rayonnement dans les hôpitaux, les cliniques, les dispensaires, les cabinets médicaux, les cabinets dentaires et radiologiques, dans les maisons de santé et les centres anticancéreux.

Travaux dans toutes les industries ou commerces utilisant les rayons X, les substances radioactives, les substances ou dispositifs émettant les rayonnements indiqués ci-dessus.

Travaux effectués dans les égouts.

Fabrication, manutention et emploi des ciments.

Préparation, emploi, manipulation des chloronaphtalènes et produits en renfermant, notamment :

Fabrication des vernis, enduits, produits d'entretien, pâtes à polir, etc…, à base de chloronaphtalènes.

Emplois des chloronaphtalènes comme isolants électriques, en particulier dans la fabrication des condensateurs.

Préparation et emploi de lubrifiants de remplacement contenant des chloronaphtalènes.

Préparation, emploi, manipulation de l'acide chromique, des chromates et bichromates alcalins, notamment :

Fabrication de l'acide chromique, des chromates et bichromates alcalins.

Emploi de bichromates alcalins dans le vernissage d'ébénisterie.

Emploi de chromates ou bichromates alcalins comme mordants en peinture.

Tannage au chrome.

Préparation par procédés photomécaniques, de clichés pour impression.

Chromage électrolytique des métaux.

Préparation, emploi, manipulation du tétrachlorure de carbone ou des produits en renfermant, notamment :

Emploi du tétrachlorure de carbone comme dissolvant, en particulier pour l'extraction des matières grasses et pour la teinture dégraissage.

Remplissage et utilisation des extincteurs au tétrachlorure de carbone.

Préparation, emploi, manipulation des dichloréthylènes, du trichloréthylène, du tétrachloréthylène, ou des produits en renfermant, notamment :

Utilisation comme matières premières dans l'industrie chimique

Emploi comme dissolvant des matières grasses, en particulier dans les travaux ci-après, extraction des huiles, dégraissage des os, peaux, cuirs, teinture dégraissage, dégraissage des pièces métalliques.

Préparation et application de vernis de dissolution de caoutchouc.

Préparation, emploi, manipulation des dérivés nitrés et chloronitrés des carbures benzéniques, notamment :

Fabrication des dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologués.

Fabrication des dérivés animés (aniline et homologués) et de certaines matières colorantes.

Préparation et manipulation d'explosifs.

Sont exclues les opérations effectuées à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

Préparation, emploi, manipulation des amines aromatiques, notamment :

Fabrication de l'aniline et autres amines aromatiques.

Préparation, au moyen d'amines aromatiques, de produits chimiques, matières colorantes, produits pharmaceutiques, accélérateurs de vulcanisation du caoutchouc.

Teinture des fils, fourrures, cuirs, etc… au noir d'aniline ou autres colorants développés sur fibre.

Teinture de cheveux au moyen de produits à base de paraphénylènédiamine ou homologués.

Manipulation ou emploi de brai de houille, notamment :

Piquage, chargement, déchargement, manutention du brai de houille.

Fabrication d'agglomérés au moyen du brai de houille.

Manipulation et emploi du sesquisulfure de phosphore notamment dans les usines fabriquant ce produit et dans les manufactures d'allumettes.

Travaux susceptibles de mettre les ouvriers en contact avec les animaux atteints d'infection charbonneuse ou avec des cadavres de ces animaux.

Manipulation, chargement, déchargement, transport, soit de peaux, poils, crins, soies de porcs, laines, os, ou autres dépouilles susceptibles de provenir de ces animaux, soit de sac, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles.

Préparation, emploi, manipulation de l'arsenic et de ses composés oxygénés et sulfurés, notamment :

Traitement des minerais arsenicaux.
Fabrication de l'arsenic et de ses composés oxygénés et sulfurés (anhydride arsenicaux, arsénites, acide arsénique, arséniates, etc…)

Fabrication et emploi de produits insecticides ou anticryptogamiques renfermant de l'arsenic ou ses composés.

Fabrication et emploi de couleurs et peintures contenant des composés oxygénés ou sulfurés de l'arsenic.

Emploi de l'orpiment (sulfure d'arsenic), en mégisserie et en tannerie, manipulation de peaux qui en sont enduites.

Emploi de l'anydride arsénieux dans la fabrication du verre.

Travaux exposant aux émanations d'hydrogène arsénié, notamment :

Traitement des minerais arsenicaux.

Préparation et emploi des arséniures métalliques.

Décapage des métaux, détartrage des chaudières.

Gonflement des ballons avec de l'hydrogène impur.

Préparation, manipulation, emploi du sulfure de carbone et des produits en renfermant :

Fabrication du sulfure de carbone et de ses dérivés.

Préparation de la viscose et toutes fabrications utilisant la régénération de la cellulose par décomposition de la viscose : telles que fabrication de textiles artificiels et de pellicules cellulosiques.

Extraction du soufre, vulcanisation à froid du caoutchouc au moyen de dissolution de soufre dans le sulfure de carbone.

Préparation et emploi des dissolutions de caoutchouc dans le sulfure de carbone.

Emploi de sulfure de carbone comme dissolvant de la guttapercha, des résines, des cires, des matières grasses, des huiles essentielles et autres substances.
Travaux exécutés dans les mines.

Travaux exécutés dans les abattoirs.

Travaux exécutés dans les boucheries, charcuteries et triperies.

Travaux exécutés dans les laiteries et fromageries.

Travaux exécutés dans les égouts.

Travaux exécutés dans les laboratoires.

Travaux exposant au contact des animaux infectés, des déjections des caprins, ovins ou bovidés malades, ou comportant la manipulation des avortons et effectués dans les établissements industriels.

Travaux exposant à l'inhalation de poussières de silice libre, notamment.

Travaux de forage, d'abattage, d'extraction de minerais ou de roches renfermant de la silice libre.

Concassage, broyage, tamisage et manipulation effectués à sec, de minerais ou de roches renfermant de la silice libre.

Taille et polissage de roches renfermant de la silice libre.

Fabrication et manutention de produits abrasifs, de poudre à nettoyer et autres produits renfermant de la silice libre.

Fabrication de carborundum, du verre, de la porcelaine, de la faïence et autres produits céramiques, des produits réfractaires.

Travaux de fonderie exposant aux poussières de sable, décochage, ébarbage, dessablage.

Travaux de meulage, polissage, aiguisage effectués à sec, au moyen de meules renfermant de la silice libre.

Travaux de décapage ou de polissage au jet de sable.

Préparation, manipulation, emploi de bromure de méthyle ou des produits en renfermant, notamment :

Préparation du bromure de méthyle.

Préparation de produits chimiques et pharmaceutiques au moyen de bromure de méthyle.

Remplissage et utilisation des extincteurs au bromure de méthyle.

Emploi du bromure de méthyle comme agent de désinsectisation et de dératisation.

Préparation, emploi et manipulation du chlorure de méthyle, notamment :

Réparation des appareils frigorifiques.

Travaux souterrains effectués à des températures égales ou supérieures à 20 ° centigrades.

Travaux exposant à l'inhalation de poussières d'amiante, notamment :

Travaux de forage, d'abattage, d'extraction de minerais ou roches amiantifères.

Concassage, broyage, tamisage et manipulation, effectués à sec, de minerais ou roches amiantifères.

Cardage, filature et tissage de l'amiante.

Travaux de calorifugeage au moyen d'amiante.

Application d'amiante au pistolet.

Manipulation de l'amiante à sec dans les industries ci-après :

Fabrication de l'amiante-ciment ;
Fabrication des joints en amiante et caoutchouc ;
Fabrication des garnitures de friction et de bandes de freins à l'aide d'amiante ;
Fabrication du carton et du papier d'amiante.

Travaux comportant la manipulation ou l'emploi de la streptomycine ou de ses sels, notamment :

Travaux de conditionnement de la streptomycine ou de ses sels.

Application du traitement à la streptomycine ou à ses sels.

Préparation, emploi et manipulation du fluorure double de glucinium et de sodium.

Traitement du minerai de glucinium (béryl).

Fabrication du glucinium, de ses alliages et de ses combinaisons.

Travaux exposant à l'inhalation de poussières de glucine ou de sels de glucinium, notamment :

Broyage et traitement du béryl.

Fabrication et utilisation de poudres à base de sels de glucinium destinés au revêtement intérieur des tubes à fluorescence.

Travaux exposant au thiophosphate de diéthyle et paranotriphényle, notamment :

Préparation du thiophosphate de diéthyle et paranotriphényle.
Préparation et manipulation dans les établissements industriels ou commerciaux de produits à base de thiophosphate de diéthyle et de paranotriphényle.

Travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

Fluor et ses composés ;
Brome ;
Oxychlorure de carbone ;
Brais, goudrons, huiles minérales ;
Dérivés halogénés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
Chlore ;
Lode ;
Phénols et naphtols.

Les travaux suivants :

Application de peinture et vernis par pulvérisation.

Travaux effectués dans les chambres frigorifiques.

Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol.

Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries.

Travaux exposant aux poussières d'ardoises.

TABLEAU II

Autres travaux ou salissants

Abattage (en grand) des animaux.

Travaux comportant un contact permanent avec l'huile de décolletage, notamment les travaux de réglage.

Fabrication de corps gras d'origine végétal ou animale (huileries, savonneries).

Emploi des huiles et graisses d'origine minérale (entretien de machines, travaux de garage, végétale ou animale.

Préparation et emploi de trinitrophénol.

Fabrication d'explosifs industriels.

Broyage et manipulation du bioxyde de manganèse.

Manipulation de la cyanamide calcique.

Fabrication, transformation et manutention des engrais.

Traitement des boues, immondices, ordures ménagères.

Effilochage et cardage des textiles.

Battage, lavage, séchage de déchets de filatures.

Triage des vieux chiffons.

Travaux dans les égouts.

Extraction, broyage, criblage, manutention et agglomération des combustibles minéraux solides.

Broyage, concassage, ensachage, pulvérisation, trituration, blutage ou mélange de produits minéraux ou organiques.
Extraction de minerai de fer.

Extraction de bauxite.

Extraction d'asphalte de bitumé.

Fabrication, manutention et emploi des asphaltes, bitumes et matières bitumeuses.

Fabrication, criblage, ensachage et manutention du charbon de bois, fabrication d'agglomètres à partir des poussières de charbon de bois.

Travaux de mines et de carrières.

Travail des dockers des ports et wharfs, lorsque les installations où sont occupés ces travailleurs appartiennent à l'employeur ou sont loués ou gérés par lui.

Fabrication et manipulation du noir animal, du noir de fumés, du noir de pétrole et du noir de carbone dans l'industrie du caoutchouc.

Fabrication de l'alumine.

Fabrication et manipulation des pigments en poudre.

Fabrication d'allumettes chimiques.

Fabrication et manipulation des matières colorantes.

Tanneries, mégisseries.

Concassage et broyage des émeris.

Travaux de perforation par engins mécaniques dans les mines et carrières.
Retaillage de vieilles meules.

Fonderie, traitement, usinage, récupération des métaux et alliages.

Polissage des métaux.

Traitement de l'or et de l'argent par amalgamation ou cyanuration.

Nettoyage et entretien des fours, cheminés et chaudières mettant le personnel en contact avec les suies, les centres ou les tartres.

Fabrication de produits céramiques, briquetteries.

Manutention (en grand) et décorticage des arachides, du riz, du café.

Egrenage et triage du coton et du kapok.

Fabrication de fibres végétales, égrenage.

Extraction et manutention du sable et de la latérite.

Extraction, broyage, criblage du gravillon de basalte et des graviers.

Fabrication, concassage, broyage, ensachage et manutention des chaux et plâtres.

Décret n° 94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution notamment en ses articles 37 et 65 ;

Vu le Code du Travail, notamment en son article 163 ;

Vu le décret 62.017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;

Vu le décret 67.1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;

Vu le décret 69.137 du 12 février 1969 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;

Vu le décret 93.717 du 1er juin 1993 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 93.720 du 2 juin 1993 portant nomination des ministres et ministres délégués ;

Vu le décret n° 93.723 du 2 juin 1993 portant réparation des services de l'Etat.

Vu le décret n° 93.739 du 7 juin 1993 portant attributions du Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Formation professionnelle ;

Sur le rapport du Ministre chargé du Travail ;

DECRETE :

– Dispositions générales

Article premier : Un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est constitué obligatoirement dans les établissements mentionnés à l'article 2 du Code du Travail occupant au moins cinquante (50) salariés.

L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article 3 du décret 67-1360 du 9 décembre 1967.

Article 2 : Dans les établissements autres que ceux où l'institution d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est obligatoire, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort peut prescrire la création et l'organisation d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou l'équipement des locaux de travail.

En cas de non – respect de cette prescription, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale de s'exécuter dans un délai minimum de quinze (15) jours.

– Composition – Désignation.

Article 3 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail comprend :

- le Chef d'Etablissement ou son représentant : *Président* ;
- le Chef de Service sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité : *Secrétaire* ;
- le Médecin du Travail de l'Etablissement ou du service médical inter-entreprises ;
- trois (3) travailleurs coptés par les trois (3) sus –nommés en fonction de leurs connaissances du milieu du travail et d'une manière générale de leurs connaissances en matière d'hygiène et de sécurité. Ceux-ci peuvent être remplacés au comité par des suppléants désignés dans les mêmes conditions.

La liste nominative des membres du comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail.

L'employeur doit veiller à la formation continue des membres du comité en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 4 : Les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail sont désignés pour une durée de trois ans. Leur mandat est renouvelable.

– Mission.

Article 5 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par un établissement extérieur y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- de procéder ou de faire procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou de chaque maladie professionnelle grave, ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave à l'occasion d'une série d'accidents répétés ou ayant atteint plusieurs travailleurs.
- de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ainsi que du bon entretien des dispositions de protection, notamment celles relatives à la boîte de secours prévue par l'article 163 du Code du Travail.
- d'organiser avec les services compétents et les organismes agréés, la formation des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et de veiller à l'observation des consignes de ces services.
- de développer le réflexe de sécurité au niveau des travailleurs et de recueillir de leur part par toute suggestion contribuant à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Il peut être proposé à cet effet, des actions préventives, si l'employeur n'est pas en mesure de les mettre en œuvre, il doit motiver sa décision.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est informé de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité.

– Installation du comité.

Article 6 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est installé par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou son représentant.

– Fonctionnement.

Article 7 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative de son président.
Il est également réuni soit à la suite de tout accident qui a entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves soit à la demande motivée de deux de ses membres.

Le projet d'ordre du jour de chaque réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est établit par le président et transmis aux membres du comité et à l'Inspecteur du Travail du ressort trois (3) jours au moins avant la séance.

En cas de blocage du fonctionnement du comité ou à la demande de la moitié au moins de ses membres, le comité peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail du ressort et siéger sous sa présidence.

Le comité peut également se réunir à l'initiative de l'inspecteur du Travail du ressort.

Article 8 : L'Inspecteur du Travail du ressort doit être prévenu de toutes les réunions du Comité d'hygiène et de Sécurité du Travail et peut y assister ou s'y faire représenter.

Article 9 : Le temps passé aux réunions, à la formation, aux exercices, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le Comité d'Hygiène et de sécurité reçoit du chef d'établissement les informations nécessaires pour l'examen de ses missions. Les membres du comité sont tenus au secret professionnel.

Article 10 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail peut faire appel à titre consultatif au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée ou à des organismes spécialisés dans la prévention des risques professionnels.

Article 11 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail établit avec l'employeur la liste des produits et substances dangereux ainsi que la liste des risques réels ou potentiels.

Les listes doivent figurer en premières pages du registre spécial prévu à l'article suivant.

Article 12 : Les procès-verbaux des réunions du comité et les rapports établis par lui dans les cas prévus à l'article 5 du présent décret sont consignés à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial.

Le registre, ainsi que les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont tenus en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Ils doivent être également tenus pendant un jour ouvrable, par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Si un représentant du personnel au comité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement le chef d'établissement ou son représentant et il consigne cet avis sur le registre prévu à cet effet.

Article 13 : Au début de chaque année, le chef d'établissement établit avec les membres du comité, un programme annuel de prévention des risques professionnels à partir des analyses desdits risques auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement. Ce programme fixe la liste des mesures devant être prises au cours de l'année.

Article 14 : A la fin de chaque année, le chef d'établissement présente au Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail, un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité dans son établissement et des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article 5 du présent décret.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe du rapport qu'il présente au comité.

Ce rapport doit être obligatoirement transmis à l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale du ressort.

– Dispositions diverses et pénalités

Article 15 : Les contrevenants aux dispositions du présent décret sont passibles des sanctions prévues au décret 62.017 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.

Article 16 : Le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 7 mars 1994.

Abdou DIOUF

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Habib THIAM.

Chapitre 2

Tableau de référence des textes concernant certaines activités spécialisées

CHAPITRE XII : HYGIENE ET SECURITE

Section A - TEXTES D'UN INTERET GENERAL

Section B- TEXTES CONCERNANT CERTAINES ACTIVITES SPECIALISEES

Dans le souci de conserver à ce recueil des proportions raisonnables, il a été convenu de limiter la publication aux textes qui contiennent des dispositions visant tous les établissements, ou un grand nombre d'entre eux.

Or, certains textes intervenus en application du Code du Travail Outre-Mer sont toujours en vigueur en vertu des dispositions transitoires du Code du Travail du Sénégal, ont un champ d'application restreint et visent seulement l'utilisation de certains produits.

Pour ces arrêtés dont le champ d'application est restreint et qui ne touchent qu'un petit nombre d'activités spécialisées, nous nous limiterons à l'énumération des textes en donnant toutes les références de publication au *Journal officiel.*

1) Arrêté n° 8821 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé à l'infection charbonneuse (JO AOF du 26 novembre 1955 Page 1907) ;

2) Arrêté n° 8822 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 fixant les précautions à prendre pour la protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation (JO.AOF du 26 novembre 1955 page 1909) ;

3) Arrête n° 8823 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 concernant les mesures de protection et de salubrité à prendre dans les chantiers de travaux dans l'air comprimé (JOA/AOF du 26 novembre 1955 page 1911) ;

4) Arrête n° 8825 IGTLS du 14 novembre 1955 fixant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables en AOF aux chantiers du Bâtiment et des Travaux publics (JO/AOF du 26 novembre 1955 page 1913) ;

5) Arrête n° 8827 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 fixant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables en AOF dans les établissements dont le personnel est exposé à l'intoxication saturnine (JO/AOF du 26 novembre 1955 page 1920) ;

6) Arrête n° 8828 du 14 novembre 1955 concernant les précautions à prendre pour les travailleurs qui emploient le ciment à prise rapide (JO/AOF du 26 novembre 1955 page 1923) ;

7) Arrête n° 8829 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 relatif à l'interdiction d'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l'huile de lin plombifère dans les travaux de peinture en bâtiment (JO/AOF du 26 novembre 1955 page 1923) ;

8) Arrête n° 8830 IGTLS/AOF du 14 novembre 1955 déterminant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables en AOF dans les usines et installations de décorticage d'arachides (JO/AOF du 26 novembre 1955 page 1924)

9) Arrête n° 9135 IGTLS/AOF du 23 novembre 1955 fixant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables en AOF dans le installations d'égrenage du coton et du kapok (JO/AOF du 3 décembre 1955 page 1974) ;

9) Arrête n° 9389 IGTLS du 30 novembre 1955 fixant les mesures particulières de prévention applicables en AOF dans les établissements dont le personnel est exposé à la silicose (JO/AOF du 10 décembre 1955 page 2035) ;

10 Arrête n° 9390 IGTLS/AOF du 30 novembre 1955 fixant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans les établissements dont le personnel est exposé à l'intoxication benzolique (JO/AOF du 10 décembre 1955 page 2036) ;

11) Arrête n° 10153 IGTLS/AOF du 22 décembre 1955 portant réglementation spéciale de sécurité et d'hygiène dans les carrières et leurs dépendances en AOF (JO/AOF du 7 janvier 1956 page 5) ;

12) Arrête n° 1339 IGTLS/AOF du 13 février 1956 fixant les mesures particulières de protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques (JO/AOF du 25 février 1956 page 391)

Chapitre 3

Service de médecine du travail

a) DECRET 89-1329 du 7 novembre 1989 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des Services de Médecine du Travail.
b) ARRETE LOCAL 2423 IT du 28 avril 1955 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services médicaux et sanitaires communs à plusieurs établissements.
c) ARRETE GENERAL N° 398 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 19 janvier 1955, déterminant les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansements les infirmeries, salles de pansements et boîtes de secours dans les entreprises.
d) DECRET 90-888 modifiant et remplaçant les dispositions des articles 2 et 14 du décret n° 89-1329 du 07.11.1989 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des Services de Médecine du Travail.

DECRET n° 89 1329 du 7.11.89 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail.

RAPPORT DE PRESENTATION

Jusqu'à nos jours, l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail sont régies par des textes pris en application du Code du Travail d'Outer-Mer.

Le présent projet s'inscrit dans une évolution marquée par plusieurs actes importants au plan législatif et réglementaire :

– Le décret du 22 octobre 1925 et son arrêté d'application du 29 Mars 1926 ont introduit les notions de visite d'embauche, d'hygiène et de prophylaxie, et de soins médicaux en milieu de travail, entièrement à la charge des employeurs. Cet acte constituait un événement important qui devait être confirmé en 1952 par le Code du Travail d'Outre-Mer.

C'était le deuxième acte important : loi 1322 du 15 Décembre 1952 en ses articles 138 à 144.

– Les arrêtés pris en application de ladite loi, notamment les arrêtés généraux n° 396, n° 397 du 18 Janvier 1955 et n° 398 du 19 Janvier 1955, devaient définir les objectifs et les moyens des services de médecine d'entreprise.

Ces différents textes ont été complétés par les arrêtés locaux n° 2422, n° 2423, 2424 et n° 2425 du 28 Avril 1955.

– Les derniers événements législatifs et réglementaires ont été la loi n° 75.50 du 3 Avril et le décret n° 75.895, portant organisation et fonctionnement de l'Institution de prévoyance maladie, constituant ainsi un élément considérable dans la couverture des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des travailleurs et de leurs ayants droit.

Le présent texte prévoit une réforme des règles d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail en vue d'accroître l'efficacité desdits services.
C'est ainsi qu'on peut noter les innovations suivantes :

Tout d'abord, la médecine du travail devient essentiellement préventive. Plusieurs éléments permettront d'atteindre un tel objectif à savoir :

- la qualification du médecin du travail,
- les nouvelles prérogatives du médecin du travail,
- information,
- action en milieu de travail
  le contenu minimal de la visite d'embauche et de la visite périodique.

La deuxième innovation est constituée par la participation active des travailleurs à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion des services de médecine du travail.

Le présent projet tend donc à affirmer la vocation essentiellement préventive et à améliorer le fonctionnement des services de médecine du travail.

Telle est, Monsieur le Président de la République, l'économie du présent projet, soumis à votre approbation.

Le Ministre de la Fonction publique et du Travail,

Moussa NDOYE

DECRET n° 89 1329 du 7 novembre 1989 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de médecine du travail.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article 163.E ;
Vu la loi n° 66-069 du 04 Juillet 1966, modifiée, relative à l'exercice de la médecine et à l'ordre des médecins ;
Vu le décret n° 67-147 du 10 Février 1967, instituant le Code de la déontologie médicale ;
Vu l'arrêté général n° 396/IGTLS/AOF du 18 Janvier 1955, déterminant les modalités d'exécution des dispositions légales concernant les services médicaux ou sanitaires d'entreprises ;
Vu l'arrêté général n° 397/IGTLS/AOF/ du 18 Janvier 1955, portant classification des entreprises en ce qui concerne la fixation des moyens minima imposés aux employeurs en matière de personnel médical et sanitaire ;
Vu l'arrêté général n° 398/IGTLS/AOF du 19 Janvier 1955, déterminant les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansements les infirmiers, salles de pansements et boîtes de secours dans les entreprises ;
Vu l'arrêté local n° 2422/ITLS/SM du 28 Avril 1955, fixant les délais maxima pour la mise en vigueur des dispositions de l'arrêté général n° 397/IGTLS/AOF du 18 Janvier 1955 ;
Vu l'arrêté local n° 2423/ITLS/SM du 18 Avril 1955, fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des services médicaux et sanitaires ;
Vu l'arrêté local n° 2424/ITLS/SM du 28 Avril 1955, déterminant les modalités selon lesquelles les établissements groupant moins de 1000 travailleurs peuvent utiliser les services de centres médicaux ou de dispensaires officiels pour assurer un service médical et sanitaire à leur travailleurs ;
Vu l'arrêté local n° 2425/ITLS/SM du 28 Avril 1955, fixant le modèle de registre de visite journalière prévu par l'article 141 du Code du travail dans les territoires d'Outre-Mer ;

Vu l'avis émis par le Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale en sa séance du 18 Janvier 1989 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 27 septembre 1989 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail ;

DECRETE

Titre premier - *Dispositions générales*

Article premier : Sont soumis aux dispositions du présent décret et des arrêtés pris en application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article premier du Code du travail, à l'exclusion des services de l'administratique publique.

Art 2 : L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent à l'employeur.
Le service de médecine du travail est organisé selon les modalités suivantes :
soit sous la forme d'un service de médecine du travail d'établissement lorsque le nombre de travailleurs de l'établissement est au moins égal à 750 ;
soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises dans le cas où l'établissement emploie moins de 100 travailleurs.
Les établissements dont l'effectif est compris entre 100 et 750 travailleurs organisent après avis des délégués du personnel, un service de médecine du travail, selon l'une des formes définies ci-dessus.

Les entreprises du bâtiment et de travaux publics et les entreprises dont l'activité est saisonnière ou occasionnelle organisent ou adhérent à un service de médecine du travail interentreprises quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles emploient.

Titre II - *Des services de medecine du travail d'entreprise*

DISPOSITIONS GENERALES

Art 3 : Les délégués du personnel sont saisis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de médecine du travail. Ils sont informés des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale, ainsi que des observations d'ordre technique faites par le médecin-inspecteur du travail.

Ils présentent leurs observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion du service de médecine du travail et sur les rapports d'activités du ou des médecins du travail.

DECLARATION – AGREMENT – CONTROLE

Art 4 : Le fonctionnement d'un service de médecine du travail d'entreprise fait l'objet d'un agrément dont les conditions de délivrance sont déterminées par arrêté interministériel du Ministre chargé de la Santé publique et du Ministre chargé de la Fonction publique.

Titre III - *Des services de medecine du travail interentreprises*

DISPOSITIONS GENERALRES

Art 5 : La déclaration prévue à l'article 163.E alinéa 3 du Code du travail doit fournir les renseignements suivants :

- adresse du service de médecine du travail interentreprises,
- adresse des adhérents,
- raison sociale des adhérents,
- nombre et répartition du personnel dans chaque entreprise,
- emplois assujettis à surveillance médicale spéciale,
- locaux médicaux,
- équipements du service de médecine du travail,

- personnel du service de médecine du travail :
- administratif,
- médical et para-médical : nombre, qualification, temps de présence.

La déclaration doit en outre être accompagnée du statut et du règlement intérieur dont les modèles sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art 6 : Les établissements qui adhèrent à un service de médecine du travail interentreprises sont tenus :

- de prévoir une salle de soins,
- de recruter un infirmier diplômé.

Ces dispositions s'imposent aux établissement qui emploient au moins cent salariés.

Au cas où ces établissements n'atteignent pas l'effectif requis mentionné au précédent alinéa, une boîte de secours est prévue.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux et leur équipement, ainsi que les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansement les salles de soins et boîtes de secours.

ORGANISATION – CONTROLE

Art 7 : Le Directeur du service de médecine du travail interentreprises est nommé par les employeurs.

L'organisation et la gestion du service de médecine du travail interentreprises sont placés sous le contrôle d'un Conseil de gestion dont la composition est fixée à l'article ci-après.

Le Conseil de gestion délibère sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service de médecine du travail, notamment en ce qui concerne:

- la répartition des frais d'organisation et le fonctionnement dudit service entre les entreprises adhérentes ;
- les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail.

Le Conseil de gestion est en outre informé :

- des observations formulées et des mises en demeure notifiées par les services de l'Inspection du travail, des observations d'ordre économique faite par le médecin-inspecteur du travail et des mesures prises en conséquence ;
- des suites apportées à ses recommandations.

Le Conseil de gestion se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de médecine du travail, et sur le rapport d'activités de chaque médecin du travail.

Art 8 : Le Conseil de gestion comprend neuf membres au moins, vingt sept membres au plus. Il est composé pour deux tiers de représentants des employeurs et, pour un tiers de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service de médecine du travail. Leur mandat est d'une durée de trois ans renouvelable.

Il est constitué à la diligence du Directeur du service de médecine du travail.

Les représentants des salariés sont élus au scrutin secret par l'Assemblée générale de tous les salariés des entreprises adhérentes en tenant compte du nombre de sièges qui leur sont attribués.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article seront soumises à l'arbitrage de l'Inspecteur du travail du ressort.

Art 9 : Le Conseil de gestion élit en son sein un bureau composé : d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire, dont le mandat est fixé à un an.

Le Directeur du service de médecine du travail interentreprises assure le secrétariat lors des réunions du comité de gestion.

Le conseil de gestion se réunit au moins deux fois par an, il peut se réunir en outre à la demande du tiers de ses membres.

Le président établit l'ordre du jour des réunions en liaison avec le Directeur du service de médecine du travail. Le temps passé en réunion du conseil de gestion est considéré comme temps de travail est rémunéré en conséquence.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au Médecin-Inspecteur du travail, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale et au Ministre chargé de la Santé publique, dans le délai d'un mois à compter da la date de la réunion.

Art 10 : Le statut et le règlement du service de médecine du travail interentreprises doivent être transmis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Les services de médecine du travail interentreprises sont tenus de faire connaître à l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale et au Médecin-inspecteur du Travail, dans les trois mois, tous changements survenus dans leur administration ou direction, ainsi que toutes modifications apportées à leur statut et règlement intérieur.

Art 11 : Le Directeur du service de médecine du travail interentreprises établit les rapports relatifs à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion du service. Ces rapports sont présentés au Conseil de gestion au plus tard à la fin du quatrième mois suivant l'année pour laquelle ils ont été établis.

Le Directeur du Service de médecine du travail interentreprises adresse un exemplaire des rapports accompagné des observations formulées par le conseil de gestion à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, dans un délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné.

L'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale transmet une copie des rapports au Ministre chargé du travail qui en fait tenir un exemplaire au Ministre chargé de la Santé publique.

Art 12 : Les médecins du Travail assistent avec voix consultative aux réunions du conseil de gestion.

Les médecins du Travail sont représentés par des délégués élus à raison de :

- 1 médecin-délégué pour 1 à 5 médecins,
- 2 médecins-délégués pour 6 à 10 médecins,
- 3 médecins-délégués pour plus de 10 médecins.

Titre IV - *Des personnels des services medicaux du travail*

DES MEDECINS DU TRAVAIL

Art 13 : A compter d'une date fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail, tout médecin pratiquant la médecine du travail devra être titulaire d'un diplôme d'Etudes spéciales de

médecine du travail. Pendant la période transitoire, l'agrément sera délivré au médecin généraliste par le Ministre chargé du Travail après avis du Ministre chargé de la Santé publique.

Art 14 : Le médecin du Travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.

Le temps minima dont le médecin du travail doit disposer pour remplir ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- 15 employés ou assimilés,
- 10 ouvriers ou assimilés,
- 05 travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, soumis à une surveillance médicale spéciale prévue par les règlements pris en application de l'article 28.

Les médecins du travail seront recrutés à plein temps à raison de :

- 1 médecin pour 750 à 1 000 salariés,
- 2 médecins pour 1 500 salariés,
- 3 médecins pour 2 500 salariés.

Au delà de 2 500 salariés, un médecin du Travail sera recruté par tranche de 5000 salariés.

Entre les limites ci-dessus établies, un ou plusieurs médecins vacataires supplémentaires seront recrutés, dont le temps de présence sera calculé conformément aux dispositions du deuxième alinéa du présent article.

Un même médecin qui exerce la médecine du travail dans plusieurs établissements ne peut suivre simultanément plus de 1000 travailleurs.

DES INFIRMIERS – INFIRMIERES ET SECRETAIRES MEDICAUX

Art 15 : Les établissements doivent s'assurer le concours d'infirmiers diplômés. Ce personnel a pour mission d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités. Le nombre d'infirmiers est calculé à raison de :

- un(e) infirmier(e) dans les établissements commerciaux, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les professions libérales, les associations de quelque nature que ce soit : de 100 à 500 travailleurs, et au-dessus un infirmier supplémentaire par tranche de 500 personnes.
- dans les établissements industriels, cet effectif doit être au moins d'un infirmier pour 100 à 300 salariés, et au-dessus, un infirmier supplémentaire par tranche de 300 salariés.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, un infirmiers est recruté si le médecin duTravail en fait la demande.

Si l'employeur conteste la demande, il peut être néanmoins tenu d'y satisfaire par décision prise par le Ministre chargé du Travail.

Un service de garde sera assuré par un infirmier diplômé dans les entreprises à feu continu ou à marche continue.

Art16 : Dans les services médicaux du travail interentreprises, le Directeur peut recruter un secrétaire médical si les médecins d'un centre médical en font la demande.

Art 17 : Sans préjudice des mesures prévues par la Loi, dans chaque atelier, dans chaque chantier, dans chaque service occupant 20 personnes au moins pendant plus de 15 jours, où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs membres du personnel n'appartenant pas au personnel infirmier doit être obligatoirement formé pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Titre V - *Des missions des services de médecine du travail*

Art 18 : En ce qui concerne notamment la réalisation des objectifs mentionnés à l'article 153.E du Code du travail, le médecin du Travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, et le cas échéant, des services sociaux.

Il participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

Art 19 : Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- à l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- à la formation des secouristes mentionnés à l'article 17.

Il est consulté sur les projets :

- de construction ou d'aménagements nouveaux ;
- de modifications apportées aux équipements.

Afin de prévenir les risques professionnels, il est informé :

- de la nature et de la composition des produits utilisés par les travailleurs ainsi que leurs modalités d'emploi ;
- des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Art 20 : Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse.

Il peut recourir à cet effet, aux services d'un organisme agréé, choisi sur une liste établie par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de la Santé publique.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du Travail, sur l'opportunité de procéder à ces mesures ou analyses, l'Inspecteur du Travail décide après avis du médecin-inspecteur du Travail.

Art 21 : Le médecin du travail assiste avec voix consultative, aux réunions des délégués du personnel, dont l'ordre du jour porte sur des questions relatives à la médecine du Travail.

Art 22 : Le médecin du Travail et l'ensemble du personnel du service médical sont tenus au secret en ce qui concerne les techniques de fabrication et les produits de l'entreprise.

Le Médecin du travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail, au moins le tiers de son temps de présence dans l'entreprise.

EXAMENS MEDICAUX

Art 23 : Tout salarié fait l'objet avant le début de la période d'essai d'un examen médical à la charge de l'employeur.

L'examen médical a pour but :

1° : de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs,
2° : de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter.

Lorsqu'un salarié change d'entreprise moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle aucune inaptitude n'a été reconnue, l'examen d'embauchage n'est pas obligatoire, s'il est appelé à occuper un emploi similaire et s'il communique au médecin du travail du nouveau service, la fiche médicale établie en application de l'article 34, le médecin du travail apprécie s'il doit procéder à un nouvel examen médical.

Le délai de 3 mois est porté à 6 mois dans le cas où le salarié qui change d'entreprise reste sous la surveillance du même médecin du travail ou du même service interentreprise de médecine du travail.

Art 24 : Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen comporte au moins :

- un examen clinique ;
- un examen radiographique pulmonaire par un radiologiste et une analyse d'urines à la recherche d'albumine et de sucre.

Art 25 : Le médecin du Travail exerce une surveillance médicale particulièrement sur :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activités ou les travailleurs migrants et, cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière, dans les cas où celles-ci ne sont pas déjà fixées par arrêté du Ministre du travail.

Art 26 : Après une absence pour raison de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels ou en cas d'absences répétées pour raisons médicales, les salariés sont soumis à un examen par le médecin du travail.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation fonctionnelle du salarié.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant du travailleur ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

Art 27 : Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article 131 du Code de la sécurité sociale ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont selon le cas, à la charge de l'employeur ou du service médical interentreprises lesquels sont tenus de fournir au médecin du travail les moyens d'assurer le respect du secret médical.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au médecin-inspecteur du travail.

La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art 28 : Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article 27 est pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée.

Art 29 : Le médecin du Travail doit dispenser à tous les travailleurs ainsi qu'aux membres de la famille des travailleurs, les soins d'urgence et de première nécessité dans les locaux sanitaires des établissements. Les soins nécessaires à cet effet sont dispensés dans la limite des moyens techniques définis par l'arrêté pris en application de l'article 6.

DES DOCUMENTS MEDICAUX

Art 30 : Au moment de la visite d'embauche, le médecin du Travail constitue un dossier médical.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

La durée et les conditions de conservation du dossier médical sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail.

Art 31 : A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles 24, 25, 26, et 27, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment sur leur demande, à l'Inspection du Travail et au médecin-inspecteur du travail.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou en fait la demande, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second exemplaire dans le dossier médical de l'intéressé.

Le modèle de ces fiches médicales est fixé par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la Santé publique.

Art 32 : Le médecin du travail est tenu de déclarer les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Dans ce cas, le médecin du travail remet au travailleur intéressé le modèle du certificat médical qui sera rempli au choix de l'intéressé par son médecin traitant ou par le médecin du travail.

Le médecin du Travail est également tenu de déclarer :

- les maladies à caractère professionnel ne figurant pas sur la liste des affections professionnelles indemnisables,
- les maladies à déclaration obligatoire dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Art 33 : Lorsque l'organisation des services médicaux du travail telle qu'elle est définie par le présent décret n'est pas possible pour des raisons géographiques ou autres, l'entreprise doit, sauf cas de force majeure, et sous réserve de l'accord du Ministre chargé du Travail, passer un accord avec un service local de la santé publique qui sera chargé d'exercer les fonctions définies par le présent décret.

Art 34 : Les établissements visés à l'article premier doivent se conformer aux dispositions du présent décret dans un délai de 12 mois à compter de la date de sa publication au Journal officiel.

Art 35 : Les auteurs d'infractions au présent décret sont punis des peines prévues à l'article 6 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962, fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du travail ou des règlements prévus pour son application.

Art 36 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment les arrêtés généraux n° 396, n° 397 du 18 janvier 1955, l'arrêté général n° 5347 du 07 juillet

1955 et les arrêtés locaux n° 2422, 2424 et 2425 du 28 avril 1955, n° 7840 du 29 novembre 1956.

Art 37 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail et le Ministre de la Santé publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 7 Novembre 1989.

Abdou DIOUF.

ARRETE LOCAL N° 2423 ITLS/SM du 26 avril 1955

LE GOUVERNEUR DU SENEGAL

ARRETE

Titre premier

Tout groupement d'employeurs existant ou qui se constituerait dans le but ci-après, peut organiser un service médical et sanitaire commun à plusieurs entreprises, selon les modalités déterminées au présent arrêté.

Le service médical sanitaire doit grouper au moins 250 travailleurs.

Tout ou partie des obligations qu'imposent la loi et les règlements pourront être confiées, soit à un service itinérant relevant du service interentreprises, soit à un médecin correspondant agréé dans les conditions prévues à l'article 139 du Code du Travail, soit à des centres médicaux ou des dispensaires officiels, en vertu de Conventions de soins passées avec le chef de Territoire, au nom et pour le compte du service de Santé.

Le service médical interentreprises dispose au minimum :

- soit du concours permanent d'un médecin titulaire, soit du concours périodique d'un médecin non titulaire ;
- d'une infirmerie aménagée et approvisionnée selon les normes définies par l'arrêté n° 398 IGTLS/AOF du 18 janvier 1955

Le président de Service médical interentreprises et responsable de la gestion du service et de la mise à disposition des établissements adhérents des moyens d'exécution qu'imposent la loi et les règlements.

Les normes réglementaires résultant des arrêtés généraux n° 396 IGTLS/AOF, 397 IGTLS/AOF et 398 IGTLS/AOF du 18 janvier 1955, s'appliquent au Service médical interentreprises, compte tenu de l'effectif global des travailleurs de l'ensemble des établissements adhérents.

Les établissements adhérant à un service médical interentreprises sont tenus de prévoir une salle d'isolement et un approvisionnement en médicaments indispensables pour les cas urgents, qui ne pourra être inférieur à celui correspondant à une boîte de secours.

TITRE II - *Constitution et fonctionnement*

La création d'un service médical et sanitaire interentreprises est subordonnée à un agrément du Chef de Territoire délivré sur proposition de l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales, après avis du Directeur du service de la Santé publique.

La demande d'agrément doit préciser la compétence territoriale et professionnelle du service interentreprises et comporter, en annexe, un exemplaire des statuts et un récépissé de la déclaration.

Le retrait d'agrément est prononcé sur proposition de l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales, après avis du Directeur du service de la Santé publique

Sauf avis contraire de la majorité des membres du Conseil de gestion, un service interentreprise ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement relevant de la compétence territoriale ou professionnelle.

Le service interentreprise, constitué par une association régulièrement déclarée, conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de la loi du 1er juillet 1901, relative aux contrats d'association, est doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Il peut bénéficier, à titre de première installation, pour parfaire son équipement, ou pour assurer le service des prestations médicales ou sanitaires plus avantageuses que celles prescrites par la loi et les règlements des prêts, subventions ou remboursement de frais imputés sur le budget de l'Etat, de la Fédération, du Territoire ou de toute autre collectivité publique.

Le service interentreprises est placé sous la responsabilité du Président du Groupement des employeurs intéressés. Il est assisté d'un Conseil de gestion.

Le Directeur du Service interentreprises est désigné par le Président : il doit être agrée par le Chef du Territoire sur proposition de l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales.

Les modalités de gestion sont définies par le règlement intérieur qui est soumis à l'approbation de l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales.

Le frais d'organisation et de fonctionnement, ainsi que la rémunération du personnel médical et sanitaire sont à la charge du service interentreprises.

Les dépenses sont réparties entre les employeurs adhérents, conformément aux dispositions du règlement intérieur. La répartition entre les entreprises des frais d'organisation et de fonctionnement du service et soumis au contrôle de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Le Président établit, chaque année, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service interentreprise. Deux exemplaires de ce rapport seront adressés à l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales.

Arrêté général n° 398 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 19 janvier 1955 déterminant les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansements les infirmeries, salles de pansements et boîtes de secours dans les entreprises

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE, GOUVERNEUR GENERAL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE, COMMANDEUR DE LA LEGION D'HONNEUR,

Vu le décret du 18 octobre 1904 réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 mars 1925 ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, et notamment son article 144 ;

Vu l'arrêté général n° 9176 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 14 décembre 1953, réglant la composition et le fonctionnement du Comité technique consultatif fédéral pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;

Vu l'arrêté général n° 396 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 18 janvier 1955, déterminant les modalités d'exécution des dispositions légales concernant les services médicaux ou sanitaires des entreprises ;

Vu l'arrêté général n° 397 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 18 janvier 1955, portant classification des entreprises en ce qui concerne la fixation des moyens minima imposés aux employeurs en matière de personnel médical et sanitaire ;

Vu l'avis émis par le Comité technique consultatif fédéral dans sa séance du 11 mars 1954,

ARRETE :

Article premier : Par travailleurs au sens du présent arrêté, il faut entendre les travailleurs visés à l'article 2 de l'arrêté général n° 396 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 18 janvier 1955, déterminant les modalités d'exécution des dispositions légales concernant les services médicaux ou sanitaires des entreprises.

Section première - *Des infirmeries d'établissement*

Art 2 : Une infirmerie d'établissement est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement public ou privé où exercent plus de 100 travailleurs salariés.

Art 3 : L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansements des infirmeries d'établissement doit être conforme à la liste donnée ci-dessous :

Désignation	Espèce des unités	101 à 250 travailleurs	251 à 500 travailleurs	501 à 1.000 travailleurs	Suppl. par tranche de 250 travailleurs au-dessus de 1.000
1° Médicaments :					
Alcool à brûler	L	2	3	4	1
Alcool à 95°	»	2	3	4	1
Soluté aqueux de mercurochrome à 2 %	»	0,5	1	1	0,5
Acide picrique en solution saturée à 10 %	»	1	1	2	1
Ampoule d'huile camphrée 5 cm³	N	12	24	24	12
Ampoules caféine à 0 gr. 25	»	12	24	24	12
Ampoules d'éther à 1 cm³	»	12	24	24	12
Ampoules d'émétine à 0 gr. 04	»	24	48	48	24
Collyre au sulfate de zinc à 0 gr. 15 %	K	0,06	0,1	0,12	0,03
Comprimés d'aspirine à 0 gr. 50	»	0,2	0,3	0,4	0,1
Comprimés de chlorhydrate de quinine à 0 gr. 25	»	0,2	0,3	0,4	0,1
Comprimés de permanganate de potasse à 0 gr. 50	»	0,2	0,3	0,4	0,1
Comprimés de stovarsol à 0 gr. 25	N	200	300	400	100
Comprimés de terpine-codéine	K	0,1	0,2	0,2	0,1
Comprimés de thymol à 0 gr. 50	K	0,2	0,3	0,4	0,1
Comprimé de sulfapyridine ou de sulfathiazol à 0 gr. 50	N	1.000	1.500	2.000	500
Comprimés de sulfaguanidine à 0 gr. 50	»	1.000	1.500	2.000	500
Comprimés d'antipalustre de synthèse	K	0,1	0,15	0,5	0,2
Crésyl	L	2	3	4	1
Essence de térébenthine	»	0,5	0,7	1	0,2

Désignation					
	Espèce des	101 à 250	251 à 500	501 à 1.000	Suppl. par tranche
Elixir parégorique……..	»	0,2	0,3	0,4	0,1
Huile goménolée pour 2 %……	»	0,2	0,3	0,4	0,1
Huile camphrée à 10 %……..	»	0,5	0,7	1	0,2
Huile de ricin……..	K	0,5	1	1	0,5
Pommade d'hlelmerich (ou mixture au benzoate de benzyle)……...	»	2	3	4	1
Pommade iodoformée (ou de Reclus)……	»	1	0,5	2	0,5
Pommade mercurielle simple……..	»	0,2	0,5	0,5	0,2
Pommade à l'oxyde de zinc au dixième……	»	0,2	0,5	0,5	0,2
Pommade à l'oxyde jaune de mercure au centième……...	»	0,1	0,2	0,2	0,1
Poudre antiphagédénique……...	K	0,5	0,7	1	0,2
Poudre de sulfamide……...	»	0,2	0,5	0,5	0,2
Sous-nitrate de bismuth……..	»	0,2	0,5	0,5	0,2
Sulfate de soude ou de magnésie……...	»	2	3	4	1
Bicarbonate de soude……	»	0,2	0,5	0,5	0,2
Chloramide T ou Tochlorine……..	K	0,05	0,7	1	0,2
Sérum antivenimeux I.P……..	»	5	7	10	3
Sérum antitétanique 3.000 U……..	»	5	7	10	3
Sérum antigangréneux polyvalent……..	»	5	7	10	3

Désignation					
	Espèce des	101 à 250	251 à 500	501 à 1.000	Suppl. par tranche
2° Pansements et matériels :					
Bandes gaze 0 X 0,05……	»	40	60	80	20
Bandes coton 5 X 0,05……..	Amp.	20	30	40	20
Compresses gaze (petites)……	»	40	60	80	20
Coton hydrophile……	»	5	7	10	3
Coton cardé……	P. 10	4	6	8	2
Ventouse……	»	12	12	12	12
Thermomètre médical (étui)……..	»	2	3	3	2
Nécessaire à ébullition……..	»	1	1	1	1
Seringues de 2 cm^3……	»	4	6	6	4
Seringues de 5 cm^3 avec embout……..	N	4	6	6	4
Pinces à pansements……..	»	2	4	4	2
Bistouris……..	»	2	2	2	2
Ciseaux à pansements, mousses…….	»	2	2	2	2
Plateaux à pansements……..	»	2	2	2	2
Bock laveur 2 litres……	»	1	2	2	1
Tube caoutchouc pour bock……..	»	2	4	4	2
Canule en verre…….	»	6	12	12	6
Sparadrap caoutchouté à l'oxyde de zinc de 5 X 0,2….	»	10	15	20	5
Garrot…	»	1	1	1	»
Attelles métalliques (1 jeu)…	»	1	1	1	»
Aiguilles à injection 40 m / m…	»	12	24	24	12
Brancards…	»	1	1	2	1

Art 4 : Les locaux des infirmeries d'établissement comprendront :

- une salle de visite ;
- une salle d'infirmerie ;
- une salle d'isolement pour les cas d'urgence, lorsque l'effectif de l'établissement sera supérieur à 500 travailleurs.

Art 5 : L'équipement des locaux des infirmiers d'établissement comprendra au minimum :

- un lit et deux couvertures,
- un lit supplémentaire par tranche de 300 personnes,
- un lit de consultation ou de repos, installé dans la salle de pansements,
- un matériel permettant la stérilisation de l'eau.

Section II - *Salle de pansements*

Art 6 : Une salle de pansements est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement public ou privé exerçant une activité de quelque nature qu'elle soit et employant entre 20 et 100 travailleurs salariés.

Art 7 : L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansements des salles de pansements d'établissement doit être conforme à la liste donnée ci-dessous :

1° Médicaments :

- Aspirine en comprimés à 0 gr. 50 . . . . . 0 kg. 100
- Elixir parégorique . . . . . .0 kg. 250
- Huile goménolée au 1 / 20e . . . . . .0 kg. 250
- Pommade mercurielle simple belladonée à 1 / 10e . . . . . .0 kg. 500
- Permanganate de potasse, comprimés à 0 gr. 5 ou 0 gr. 25 . . . . . .0 g. 160
- Pommade de Reclus . . . . . .0 kg. 500
- Poudre antiphadénique de Bouffard . . . . . .1 kilogramme
- Quinine, chlorhydrate ou sulfate, comprimés à 0 gr. 25 . . . .0 kg. 500

- Comprimés antipalustres de synthèse . . . . . .200 comprimés
- Sérum antitétanique (doses) . . . . . .3 doses
- Sérum antivenimeux (doses) . . . . . .3 doses
- Stovarsol en comprimés à 0 gr. 25 . . . . . .0 kg. 050
- Sulfate de soude . . . . . .2 kilogrammes
- Mercurochrome (paquet de 2 grammes pour 100 cc) . . . . . .10 paquets
- Crésyl . . . . . .50 kilogrammes
- Eau de Javel (ne se conserve pas, à renouveler fréquemment) ou produits similaires Jav. Tochlorine, Clonazone . . . . . 0 kg. 250

2° Pansements et matériel :

- Bandes en coton ou gaze de 6 X 0,05 (paquet de 10) 2
- Bandes en coton ou gaze de 10 X 0,065 (paquet de 5) 1
- Compresses en gaze moyennes (paquet de 10) 3
- Coton hydrophile en paquet de 100 grammes . . . . . .1 kilogr.
- Coton du pays égrené . . . . . .3 kilogr.
- Ciseaux à pansements . . . . . .1 paire
- Thermomètre médical (en étui) 1
- Seringue en verre de 10 cc, en boîte métallique (pour les injections de sérum) 1
- Aiguilles en acier ou en nickel de 40 X 8,10 (pour injections de sérum) 2
- Ventouses en verre 6
- Casserole pour stérilisation par ébullition de la seringue et des aiguilles 1
- Garrot 1
- Attelles métalliques (1 jeu) 1
- Brancard 1

Section III - *Boite de secours*

Art 8 : Une boîte de secours est obligatoirement approvisionnée en médicaments et objets de pansements, conformément à la liste donnée ci-après, dans chaque

établissement public ou privé exerçant une activité de quelques nature qu'elle soit et employant moins de 20 travailleurs salariés.

1° Médicaments :

- Aspirine en comprimés à 0 gr. 50. . . . . .50 comprimés
- Comprimés antipalustre de synthèse . . . . . .50 comprimés
- Mercurochrome en solution (2 gr. pour 100 cm^3) . . . . . 100 centimètres cubes
- Sérum antivenimeux . . . . . 1 ampoule
- Bandes de coton ou de gaze 6 X 0,05 . . . . . .1 paquet de 10 bandes
- Compresses moyennes . . . . . .1 paquet de 10 compresses
- Seringue en verre de 10 cc 1
- Aiguilles en acier de 40 8 / 10es 2
- Coton hydrophile . . . . . 5 paquets de 100 grammes
- Thermomètre (en étui) 1
- Garrot 1

Section IV - *Dispositions diverses*

Art 9 : Les auteurs des infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 222 du Code du travail.

Art 10 : L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, le Directeur général de la Santé publique, les Chefs de territoire, les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales, les Directeurs locaux de la Santé publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté général, qui sera enregistré, publié au *Journal officiel* et diffusé partout où besoin sera.

Dakar, le 18 janvier 1955.
Pour le Haut Commissaire et par délégation :
L'Inspecteur général des Affaires administratives
chargé des Affaires courantes du Secrétariat général,
DEBAY.

DECRET 90-888 du 09 AOUT 1990 MODIFIANT ET REMPLACANT LES DISPOSITIONS DES ArtICLES 2 ET 14 DU DECRET N° 89-1329 DU 07.11.1989 FIXANT L'ORGANISATION ET LES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses article 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment en son article 163/E ;
Vu la loi n° 66 – 069 du 04.07.1966, modifiée, relative à l'exercice de la médecine du travail et à l'ordre des médecins ;
Vu le décret n° 67- 147 du 10.02.1967, instituant le Code de la déontologie médicale ;
Vu l'arrêté général n° 396/IGTLS/AOF du 18.01.1955, déterminant les modalités d'exécution des dispositions légales concernant les services médicaux ou sanitaires d'entreprises ;
Vu l'arrêté général n° 397/IGTLS/AOF du 18.01.1955, portant classification des entreprises en ce qui concerne la fixation des moyens minima imposés aux employeurs en matière de personnel médical et sanitaire ;
Vu l'arrêté général n° 398/IGTLS/AOF du 19.01.1955, déterminant les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansements, les infirmiers, salles de pansements et boîtes de secours dans les entreprises ;
Vu l'arrêté local n° 2422/ITLS/SM du 28.04.1955, fixant les délais maxima pour la mise en vigueur des dispositions de l'arrêté général n° 397/IGTLS/AOF du 18.01.1955 ;
Vu l'arrêté local n° 2423/ITLS/SM du 28.04.1955, fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des services médicaux et sanitaires ;
Vu l'arrêté local n° 2424/ITLS/SM du 28.04.1955, déterminant les modalités selon lesquelles les établissements groupant moins de 1000 travailleurs peuvent

utiliser les services de centre médicaux ou de dispensaires officiels pour assurer un service médical et sanitaire à leurs travailleurs ;

Vu l'arrêté local n° 2425/ITLS/SM du 28.04.1955, fixant le modèle de registre de visite journalière prévu par l'article 141 du Code du travail dans les territoires d'Outre-Mer ;

Vu l'avis émis par le Conseil Consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 5 Juin 1990 ;

La Cour suprême entendu,

Sur le rapport du Ministre du Travail et de la Formation professionnelle,

DECRETE

Article premier : Les articles 2 et 14 du décret n° 89 – 1329 du 07.11.1989 sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :

« ArtICLE 2 : L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent à l'employeur.

Le service de médecine du travail est organisé selon les modalités suivantes :

- soit sous la forme d'un service de médecine du travail d'établissement lorsque le nombre de travailleurs de l'établissement est moins égal à 400,
- soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises dans le cas où l'établissement emploie moins de 100 travailleurs.

Les établissements dont l'effectif est compris entre 100 et 400 travailleurs organisent après avis des délégués du personnel, un service de médecine du travail, selon l'une des formes définies ci-dessus.

Les entreprises du bâtiment et des travaux publics et les entreprises dont l'activité est saisonnière ou occasionnelle sont tenues soit d'organiser un service qui leur est propre, soit d'adhérer à un service de médecine du travail interentreprises quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles emploient.

Article 14 : Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.

Le temps minima dont le médecin du travail doit disposer pour remplir ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- 15 employés ou assimilés,
- 10 ouvriers ou assimilés,
- 05 travailleurs, y compris les travailleurs temporaires soumis à une surveillance médicale spéciale, prévue par les règlements pris en application de l'article 28.

Les médecins du travail sont recrutés à plein temps à raison de :

- 01 Médecin pour 400 à 750 salariés ;
- 02 Médecins pour 1.500 salariés ;
- 03 Médecins pour 2.500 salariés.

Au delà de 2.500 salariés, un médecin du travail sera recruté par tranche de 5.000 salariés.

Entre les limites ci-dessus établies, un ou plusieurs médecins vacataires supplémentaires seront recrutés, dont le temps de présence sera calculé conformément aux dispositions du deuxième alinéa du présent article.

Un même médecin qui exerce la médecine du travail dans plusieurs établissements ne peut suivre simultanément plus de 750 travailleurs.

Article 2 : Le Ministre du Travail et de la Formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 9 AOUT 1990.

Abdou DIOUF

TITRE V
Des organismes et moyens d'exécution

Chapitre 1
Organismes administratifs

a) DECRET N° 95-324 du 17 MARS 1995 relatif aux attributions du Ministre du Travail et de l'Emploi.

DECRET N° 95-324 du 17 mars 1995 relatif aux attributions du ministre du travail et de l'emploi

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE ,

VU la Constitution, notamment en ses articles 37, 43 et 65 ;
VU le décret n° 93-717 du 1e juin 1993 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n° 95-312 du 15 mars 1995 portant nomination des Ministres ;
VU le décret n° 95-315 du 16 mars 1995 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés d'économie mixte entre la Présidence de la République et les Ministères ;

SUR proposition du Premier Ministre,

DECRETE

Article premier : Sous l'autorité du Premier Ministre, le Ministre du Travail et de l'Emploi prépare et met en œuvre la politique arrêtée par le Chef de l'Etat dans le domaine du développement de l'emploi et de la protection des travailleurs.

A ce titre, il met en œuvre des actions en faveur de l'emploi et en vue d'améliorer la transparence du marché du travail, il prépare la législation et la réglementation relatives au monde du travail et veille à leur respect, notamment par l'inspection du travail.

Il veille en permanence à la qualité des relations entre les salariés et les employeurs dans la double perspective de la protection des travailleurs et de la compétitivité de l'économie.

Article 2 : Toutes dispositions antérieures contraires au présent décret sont abrogées.

Article 3 : Le Premier Ministre et le Ministre du Travail et de l'Emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Dakar, le 17 mars 1995

Abdou DIOUF

Par le Président de la République

Le Premier Ministre,

Habib THIAM

Chapitre 2

Organismes consultatifs

a) DECRET N° 61-452 MFPT – DTSS du 29 novembre 1961 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, de sa commission permanente et de ses deux sous-commissions.
b) ARRETE MINISTERIEL N° 17398/MFPT/DTSS du 9 décembre 1961 fixant la répartition des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.
c) DECRET 69-137 du 12 février 1969 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.
d) ARRETE INTERMINISTERIEL N° 5326 MFPET – DTSS en date du 2 juin 1981 fixant la répartition des sièges entre les organisations professionnelles au sein du comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs

DECRET N° 61-452 MFPT – DTSS du 29 novembre 1961 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, de sa commission permanente et de ses deux sous-commissions.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

VU la Constitution, notamment ses articles 26 et 42 ;
VU la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, en ces articles 180 et suivants, spécialement en son article 182, dernier alinéa ;
VU décret n° 59-203 MTFP du 14 août 1959, relatif à l'organisation et au fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale

de la République du Sénégal, modifié par arrêté n° 60-003 MTFP du 5 janvier 1960 ;

LA COUR SUPREME entendue ;

SUR le rapport du Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

LE CONSEIL DES MINISTRES entendu,

D E C R E T E :

Section première - *Organisation*

Article premier : Les quatorze représentants des organisations d'employeurs et les quatorze représentants des syndicats de travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale institué auprès du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale par les articles 180 à 184 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 portant Code du travail, sont désignés par arrêté du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession , chaque proposition devant comporter un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Il est désigné, dans les mêmes conditions, simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires, les propositions pour les membres suppléants devant aussi comporter un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Un membre suppléant ne peut siéger qu'en cas d'empêchement d'un membre titulaire.

La représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs par profession est appréciée par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale dans les conditions définies aux alinéas 4, 5 et 6 de l'article 84 du Code du travail.

En fonction de cette représentativité, le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale prend chaque année un arrêté portant répartition des sièges des quatorze représentants travailleurs, entre les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, par profession, comme prévu au 2° de l'article 181 du Code du travail.

A défaut d'organisation considérée comme la plus représentative d'une profession par le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, la désignation des membres employeurs et travailleurs au conseil est fait directement par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 2 : Les représentants titulaires et suppléants des divers départements ministériels au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale sont désignés, avant l'ouverture de chaque session, et compte tenu de l'ordre du jour, par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur proposition des ministres intéressés.

Article 3 : Les techniciens des questions du travail et de la sécurité sociale, membres du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, sont nommés chaque année par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale. Leur mandat et renouvelable sans limitation de durée.

Article 4 : Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres titulaires du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale par suite de décès, démission ou déchéance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre titulaire dans un délai maximum de trois mois.

Le mandat des membres ainsi désignés prend fin à la date à laquelle aurait expiré le mandat des membres qu'ils remplacent.

Article 5 : Il peut être mis fin au mandat d'un membre titulaire ou suppléant, du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale par arrêté du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, sur la demande de l'organisation qui a proposé ce membre.

Article 6 : La durée du mandat des membres est d'une année.

Le mandat est renouvelable indéfiniment.

Article 7 : Peut être désigné comme membre titulaire ou suppléant, du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, toute personne ayant la nationalité sénégalaise, âgées de 25 ans, jouissant de ses droits civils et politiques et sachant lire et écrire le français.

Elle doit, en outre, n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

1° des condamnations pour délits d'imprudence, hors le cas de délit de fuites concomitant ;

2° des condamnations prononcées pour infractions autres que les infractions qualifiées délits à la législation sur les sociétés, mais dont, cependant, la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

Un arrêté du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale constate la déchéance de leur mandat des membres titulaires ou suppléants du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale qui sont frappés de l'une des condamnations visées ci-dessus ou qui perdent leurs droits civils et politiques.

Section II - *Fonctionnement*

Article 8 : Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale se réunit à Dakar sur la convocation et sous la présidence du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale ou, par délégation du Directeur général du Travail et de la Sécurité Sociale.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire.

Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres.

Article 9 : Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale élit chaque année, dans son sein :

- sa commission permanente ;
- ses deux sous-commissions permanentes spécialisées ;
- la sous-commission du travail et de la main-d'œuvre ;
- la sous-commission de la sécurité sociale.

Les conditions de ces élections sont celles fixées à l'article 182 du Code du travail.

Article 10 : Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale désigne, en outre, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants pour sa commission permanente et pour ses deux sous-commissions permanentes spécialisées.

Article 11 : La commission permanente se réunit sur convocation et sous la présidence du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale ou, par délégation, du Directeur général du Travail et de la Sécurité Sociale.
Elle peut, en outre, se réunir sur la demande écrite de la majorité de ses membres.

Article 12 : La commission permanente du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale examine, à la demande du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale ou, par délégation, du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale pour lesquels elle a reçu délégation, ou ceux présentant un caractère d'urgence exceptionnelle.

Les avis émis par la commission permanente sont présentés au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale lors de sa plus proche réunion.

Article 13 : Pour toute question soumise à l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut saisir selon le cas, soit l'assemblée plénière (ou, à titre provisoire, la commission permanente, sous réserve de la présentation de l'avis émis par cette dernière, lors de la plus proche réunion du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en assemblée plénière), soit la sous-commission permanente spécialisée compétente pour la question à examiner.

Saisie par le ministre, la sous-commission permanente spécialisée compétente se prononce à titre définitif, aux lieu et place de l'assemblée plénière du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.

Toutefois, à la demande écrite de la majorité des membres de la sous-commission permanente spécialisée compétente, le ministre doit saisir le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en assemblée plénière.

Article 14 : Le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en assemblée plénière, sa commission permanente, ses deux sous-commissions permanentes spécialisées, ne peuvent valablement émettre d'avis que si la moitié plus un au moins de leurs membres sont présents et que les représentants des employeurs sont en nombre égal avec les représentants des travailleurs.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, la réunion est de droit renvoyée à trois jours francs.

A cette date, l'organisme consultatif pourra valablement délibérer quels que soient le nombre et la catégorie des membres présents.

L'organisme consultatif saisi se prononce à la majorité des membres présents.

Le président du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, le président de la commission permanente et le président de chacune des deux sous-commissions permanentes spécialisées ne participent pas au vote.

Les représentants des départements ministériels participent aux votes émis par les organismes consultatifs.

Les techniciens des questions du travail et de la sécurité sociale désignés par arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale n'ont pas voix délibérative.

Article 15 : Le secrétariat du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, celui de sa commission permanente et celui de chacune des deux sous-commissions permanentes spécialisées est assuré par un fonctionnaire désigné par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale sur la proposition du directeur général du travail et de la sécurité sociale, et mis à la disposition de celui-ci.

Article 16 : Chaque séance des organismes consultatifs donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal dont un double est immédiatement adressé au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Tout membre des organismes consultatifs peut demander l'insertion au procès-verbal de déclarations faites par lui et l'annexion audit procès-verbal des notes par lui, établies et déposées avant la fin de la séance.

En cas de partage des voix, les différents avis des organismes consultatifs, aussi bien ceux qui se seront révélés minoritaires, seront mentionnés aux procès-verbaux.
Ces procès-verbaux seront conservés dans les archives de la direction générale du travail et de la sécurité sociale.

Article 17 : Il est tenu un registre des avis émis par les organismes consultatifs, dans lequel sont insérés les procès-verbaux de séance de ces organismes.
Ce registre est déposé à la direction générale du travail et de la sécurité sociale et tenu à la disposition du public par le secrétariat des organismes consultatifs.

Article 18 : Lorsqu'ils sont appelés à siéger aux réunions des organismes consultatifs du travail et de la sécurité sociale, les membres de ces organismes ne résidant pas à Dakar ont droit à la gratuité du transport dans les mêmes conditions que les fonctionnaires du groupe II.
Une indemnité journalière de déplacement leur est en outre attribuée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité est due pour toute journée ou fraction de journée consacrée aux réunions du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en assemblée plénière de sa commission permanente ou de chacune de ses deux sous-commission permanentes spécialisées.
- le taux et les conditions d'attribution et de perception de l'indemnité sont ceux fixés pour les fonctionnaires du groupe II
- l'indemnité est mandatée sur production d'un état établi par le secrétaire de l'organisme consultatif et signé par le directeur général du travail et de la sécurité sociale.
- l'indemnité journalière de déplacement est également due aux membres des organismes consultatifs ne résidant pas à Dakar pour toute journée de déplacement, par voie normale, en vue de se rendre à Dakar ou de retourner à leur résidence.

Elle est mandatée sur présentation d'une feuille de route délivrée par les autorités administratives au vu de la convocation.

La dépense est imputable au budget de la République du Sénégal.

Il n'y a pas lieu à indemnité journalière lorsque les organismes consultatifs sont consultés à domicile comme prévu à l'article 183 du Code du travail.

Article 19 : L'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et requise, avant tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre, titulaire ou suppléant, du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 188 du code du travail pour le licenciement d'un délégué du personnel.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Article 20 : Le décret n° 59-203 MTFP du 14 août 1959 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission consultative du travail est abrogé.

Article 21 : Le ministre de la fonction publique et du travail et le ministre des finances sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 29 novembre 1961

Mamadou DIA

Par le président du Conseil :
Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail

Ibrahima SARR

Le Ministre des Finances

André Peytavin

Arrête ministériel n° 17398 MFPT-DTLS-TMO du 9 décembre 1961 fixant la répartition des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant le Code du travail notamment en ses articles 180 et suivants, spécialement en son article 181 ;
Vu le décret n° 61-452 du 29 novembre 1961 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, spécialement son article 1er, avant-dernier alinéa.

A R R E TE

Article premier : Les vingt-huit sièges des représentants des employeurs et des travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale sont répartis ainsi qu'il suit :

1° REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS :

(quatorze sièges)

a) - Professions industrielles (huit sièges) :

- six sièges sont attribués à l'Union Générale des Travailleurs du Sénégal (U.G.T.S.) ;
- deux sièges sont attribués à l'Union des Syndicats des Cadres, Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés (U.N.I.S.C.A.M.T.A) ;

b) - Professions commerciales (quatre sièges) :

- deux sièges sont attribués à l'Union Générale des Travailleurs du Sénégal (U.G.T.S.) ;
- un siège est attribué au Syndicat des Employés et Ouvriers Expatriés du Sénégal (SYNDICEOS) ex-SYNDICS-AOF ;
- un siège est attribué à la Confédération Nationale des Travailleurs Croyants (C.N.T.S.) ;

c) - Exploitations agricoles (un siège) :

Ce siège est attribué à l'Union Générale des Travailleurs du Sénégal (U.G.T.S) :

d) - Groupements coopératifs (un siège) :

Ce siège est attribué à l'Union Générale des Travailleurs du Sénégal (U.G.T.S.) ;

2° REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS :

(quatorze sièges)

– *Professions industrielles (huit sièges) :*
  - sept sièges sont attribués à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique occidentale (UNISYNDI) ;
  - un siège est attribué au Groupement Patronal et Artisanal de l'Ouest Africain (SY.P.A.O.A.) ;

– *Professions commerciales (quatre sièges) :*
  - deux sièges sont attribués au Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain (S.C.I.M.P.EX) ;
  - un siège est attribué à l'Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et Artisanaux de l'Afrique occidentale (U.F.S.I.C.A.) ;
  - un siège est attribué à l'Association Professionnelle des Banques (A.P.B.) ;

– *Exploitations agricoles (un siège) :*
  - Ce siège est attribué à la chambre de commerce, d'agriculture et d'industrie de Dakar (section agriculture) ;

- *Groupements coopératifs (un siège) :*
  - Ce siège est attribué à l'employeur qui sera désigné par le Ministre de l'Economie rurale et de la Coopération.

Article 2 : Le Directeur du Travail et des Lois sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 9 décembre 1961.

Ibrahima SAR.

Décret n° 69-137 du 12 février 1969 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment son article 158 ;
Vu les arrêtés n° 9176 du 14 décembre 1953 et n° 9552 du 24 décembre 1953 instituant deux Comités techniques consultatifs, fédéral et territorial, ,pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en sa session de novembre 1967 ;
Vu l'avis du Conseil économique et social, en sa séance du 23 avril 1968 ;
La Cour Suprême entendue ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

D E C R E T E

Section I - *Organisation*

Article premier : En dehors des cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application, le comité technique consultatif national institué par l'article 158 du code du travail peut être consulté sur toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 2 : Le comité est composé d'un nombre égal de membres fonctionnaires, de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs.
Sont membres fonctionnaires, outre le Directeur du travail et de la sécurité sociale, président :

- Le Directeur de la Santé publique ;
- Le Directeur des Travaux publics ;
- Le Directeur des Mines et de la Géologie ;
- Le Directeur de la Protection civile ;
- Un médecin inspecteur du travail, désigné par le Ministre chargé du travail ;
- Le Directeur de l'Energie et de l'Hydraulique.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés par arrêté du Ministre chargé du travail, sur proposition des organisations professionnelles nationales les plus représentatives.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixera la répartition des sièges entre les organisations professionnelles.

S'il n'existe pas d'organisations professionnelles nationales suffisamment représentatives, les désignations sont faites par arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition du Directeur du travail et de la Sécurité sociale parmi les membres des organisations syndicales régionales.

Il est désigné, dans les mêmes conditions et simultanément autant de membres suppléants que de membres titulaires.

Article 3 : La durée du mandat des membres est de deux années ; ce mandat est renouvelable.

Article 4 : Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres titulaires du Comité, par suite de décès, démission ou perte de la qualité en raison de laquelle le membre a été nommé, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre dans un délai maximum de trois mois. Le mandat du membre ainsi désigné prend fin à la date d'expiration du mandat du membre qu'il remplace.

Article 5 : Peut être désigné membre du Comité, en qualité de représentant d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs, tout citoyen sénégalais ou d'un Etat lié avec le Sénégal par une convention d'établissement, jouissant de ses droits civils et politiques, n'ayant encouru aucune condamnation pour infraction à la législation du travail et sachant lire et écrire le français.

Section II - *Fonctionnement*

Article 6 : Le Comité se réunit sur convocation de son Président.
La convocation indique l'ordre du jour de la réunion. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire. Le comité peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres.

Article 7 : A la demande du Président ou de la majorité du Comité, peuvent être convoqués à la réunion, à titre consultatif, les fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces experts et techniciens expriment leur avis sur les questions prévues à l'ordre du jour, mais ne prennent pas part au vote.

Le comité peut également demander aux administrateurs compétents ainsi qu'aux entreprises privées, par l'intermédiaire de son Président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le comité peut constituer des sous-comités chargés de procéder à l'étude des questions soumises à son avis.

Ces sous-comités peuvent être complétés par des personnes ayant une compétence particulières sur les questions mises à l'étude et qui participent aux travaux avec voix consultative.

Article 8 : Les avis que le Comité est appelé à fournir sont donnés, soit en séance plénière, soit par un sous-comité, lorsque ce dernier a été expressément mandaté à cet effet.

Article 9 : Le comité ne peut valablement émettre d'avis que lorsque la moitié au moins de ses membres sont présents.
Il se prononce à la majorité des membres présents.

Article 10 : Le secrétariat du Comité est assuré par un fonctionnaire désigné par le Ministre chargé du Travail sur proposition du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 11 : Chaque séance du Comité ou des sous-comités donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Tout membre du Comité peut demander l'insertion au procès-verbal des déclarations faites par lui et l'annexion audit procès-verbal des notes par lui établies et déposées avant la fin de la séance.

Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 12 : Il est tenu registre des avis émis par le comité. Ce registre est déposé à la Direction du Travail et de la Sécurité sociale et tenu à la disposition des membres du Comité et de ses sous-comités par le Secrétariat.

Article 13 : Lorsqu'ils sont appelés à siéger en réunion de Comité, les membres non fonctionnaires ne résidant pas au lieu de réunion ont droit au remboursement des frais de transport dans les mêmes conditions que les fonctionnaires du groupe II.
Une indemnité journalière de déplacement leur est en outre attribuée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité est due pour toute journée ou fraction de journée consacrée aux réunions du comité.

Pour les membres ne résidant pas au lieu de réunion, le taux et les conditions d'attribution et de perception de l'indemnité sont ceux fixés pour les fonctionnaires du groupe II.

Elle est mandatée sur production d'un état signé par le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

L'indemnité journalière de déplacement est également due aux membres du Comité ne résidant pas au lieu de réunion, pour toute journée de déplacement, par voie normale, en vue de se rendre au lieu de réunion ou de retourner à leur résidence.

Elle est mandatée sur présentation d'une feuille de route délivrée par les autorités administratives au vu de la convocation.

Les personnalités visées à l'article 7 du présent décret bénéficient du remboursement des frais de transport et du service de l'indemnité journalière de déplacement prévue au présent article, dans les mêmes conditions que les membres non fonctionnaires du Comité technique consultatif.

Les dépenses sont imputables au budget de l'Etat.

Les fonctionnaires membres du Comité demeurent soumis aux dispositions de la réglementation générale sur les déplacements qui leur sont applicables.

Article 14 : Sont abrogées toutes dispositions contraires et notamment les arrêtés n° 9176 et 9552 des 14 et 24 décembre 1953.

Article 15 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail et le Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 12 février 1969

Léopold Sédar SENGHOR

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 5326 MFPET – DTSS en date du 2 juin 1981 fixant la répartition des sièges entre les organisations professionnelles au sein du comite technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs

Article premier : Les seize sièges attribués aux organisations professionnelles au sein du Comité technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs sont répartis comme suit :

1° huit sièges sont attribués aux représentants des travailleurs.
La totalité de ces sièges est attribuée à la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;

2° parmi les huit sièges prévus au titre de la représentation des employeurs :

- cinq sièges sont attribués à l'Union intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique occidentale (UNISYNDI) ;
- deux sièges sont attribués au Syndicat patronal et artisanal de l'Ouest africain (SYPAOA).

Article 2 : Sont abrogés les dispositions de l'arrêté n° 834 MFPET – DTSS du 6 janvier 1970.

Article 3 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Chapitre 3

Délègues du personnel

a) DECRET N° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

b) DECRET 83-680 du 29 juin 1983 abrogeant et remplaçant l'article 10 du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délègues du personnel dans les entreprises et définissant leur mission

DECRET N° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment ses articles 28, 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment son article 185 ;
Vu décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application, notamment son article 6 ;
Vu l'arrêté général n° 6595 du 4 septembre 1953 pris pour l'application de l'article 164 du Code du travail Outre-Mer relatif aux délégués du personnel ;
Vu l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale du 12 juillet 1967 ;

LA Cour suprême entendue ;

SUR le rapport du Ministre de la Fonction Publique et du Travail.

D E C R E T E :

I- Champ d'application

Article premier : Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements assujettis à la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, installés sur le territoire de la République et où sont groupés plus de 10 travailleurs.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une localité ou dans un cercle d'un rayon de 10 kilomètres et lorsqu'ils ne comportent pas, pris séparément, plus de dix travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés à l'article 1er du Code du travail à l'exception de toutes autres personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre d'une administration publique.

Au sens du présent décret, l'établissement s'entend un groupe de personnes relevant d'une même entreprise et travaillant en commun, en un lieu déterminé sous l'autorité directrice (personne physique ou morale, publique ou privée.) L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné ; le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, de local, de chantier et non dans le sens de ville ou de circonscription.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture de services rémunérés. Une entreprise est une firme industrielle, commerciale ou artisanale et peut comprendre un ou plusieurs établissements.

Un établissement unique, indépendant, constitue à la fois un établissement et une entreprise.

Article 2 : Le nombre des délégués du personnel est fixé comme il suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégué titulaires et 5 délégués suppléants de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

Article 3 : L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre de l'employeur. Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés dans l'établissement :

- Les apprentis ;
- Les travailleurs engagés à l'essai ;
- Les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année, l'équivalent de 6 mois de travail au service de l'établissement ;
- Les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant 6 mois au cours d'une même année ;
- Les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait.

Sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et, subsidiairement, de celui où il perçoivent leur plus grand gain, les travailleurs collaborant avec plusieurs établissements dépendants ou non de la même entreprise.

Les règles ci-dessus sont applicables aux travailleurs à domicile effectuant des travaux pour un ou plusieurs établissements.

II . Collèges – électeurs et éligibles

Article 4 : Les délégués sont élus d'une part, par les ouvriers et employés ; d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentées, s'il en existe, au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existantes ou par des accords passés entre les organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord n'est pas réalisé, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale tente la conciliation et à défaut, statue.

Article 5 : S'il n'existe pas d'organisation syndicale représentée au sein de l'établissement ou du collège électoral ou si les organisations n'exercent pas leur droit de dépôt prévue au 5e alinéa de l'article 12, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui autorise le vote pour des listes de candidats non présentés par les organisations syndicales.

Article 6 : Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas été frappé d'une condamnation privative des droits civiques.

Article 7 : Sont éligibles, les électeurs âgés de 21 ans accomplis, de nationalité sénégalaise ou ressortissants d'un des Etats ayant souscrit avec le Sénégal des conventions bilatérales ou multilatérales stipulant l'égalité de traitement en matière de législation du travail et de prévoyance sociale, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 12 mois au moins, à l'exception de ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise.

Article 8 : L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pourra, après avoir consulté les organisations syndicales, patronales et ouvrières représentées au sein de l'établissement, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise stipulées par le présent décret tant en matière d'électorat qu'en matière d'éligibilité, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Article 9 : Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

III. Procédure et déroulement des élections

Article 10 : L'élection des délégués du personnel à lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

Article 11 : Le vote a lieu dans l'établissement.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'annoncer par lettre adressée aux organisations syndicales intéressées son intention d'organiser les élections. Une ampliation de cette correspondance est adressée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord des organisations syndicales. Si cet accord n'a pu être obtenu 3 semaines avant la date d'expiration des fonctions des délégués en poste, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale tente de concilier les parties et, à défaut, statue.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Les listes de candidats établies par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement 4 jours au moins avant la date du scrutin, à peine d'irrecevabilité ; elles sont affichées par ses soins 3 jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin. Chaque liste comporte un nombre de candidats au plus égal au nombre de sièges à pourvoir.

Ces listes doivent faire connaître les prénoms et nom, l'âge, la durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

Au cas où l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale accorde l'autorisation prévue à l'article 5 ci-dessus, la date du scrutin est reculée d'une semaine ; les listes de candidats doivent être déposées 4 jours au moins avant la nouvelle date, et affichées 3 jours au moins avant celle-ci.

Article 12 : Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux qui sont en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu peuvent voter par correspondance.

Le vote par procuration n'est pas valable.

Article 13 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant les collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Article 14 : Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement.

Les listes ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges.

Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres ne figurant pas sur la liste, est écarté du scrutin.

Article 15 : Si au premier tour, le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour du scrutin, sans nécessité de quorum : en ce cas les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Article 16 : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral ; celui-ci étant égal au nombre total de suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Article 17 : Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues.

Le premier siège non pourvu, est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des siège non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où des listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 18 : Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant, préside le bureau de vote ou il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Ces représentants des listes qui doivent être des travailleurs de l'établissement prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent avec l'employeur ou son représentant un procès-verbal conforme au modèle annexé. Ce procès-verbal est déposé ou envoyé sous pli recommandé en trois exemplaires, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale compétent, sous huitaine. Il le tiendra à tout moment à la disposition des organisations syndicales intéressées.

IV. Mission des délégués

Article 19 : Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou sauf convention contraire, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail ; il doit être utilisé exclusivement aux mêmes tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telle qu'elles ont été définies à l'article 189 du code du travail.

Article 20 : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et le mobilier (table et sièges) nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment de se réunir.

Article 21 : Les délégués du personnel peuvent faire afficher à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie à l'article 189 du Code du travail.

L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et, également, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Article 22 : Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, en cas d'empêchement, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une entreprise organisée en société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci. Si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois au siège du lieu de l'établissement ou de l'entreprise (en cas d'établissements multiples installés au Sénégal), les délégués pourront le saisir par lettre recommandée transmise obligatoirement et sans délai par les soins du chef d'établissement, le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de 15 jours à dater de sa prochaine réunion.

La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

Article 23 : Les délégués du personnel peuvent sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la liste, s'il en existe. Dans ce cas, ils sont obligatoirement reçus par le chef d'établissement.

Article 24 : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être obligatoirement mentionné, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note. Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Article 25 : Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telles que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple) ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

V. Révocation de mandat – Perte de l'éligibilité et élections complémentaires

Article 26 : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité de ce collège électoral auquel il appartient et confirmé au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Il y a perte des conditions requises pour l'éligibilité notamment lorsque le candidat délégué ou le délégué démissionne de l'organisation syndicale qui l'a présenté ; lorsqu'il est frappé d'une condamnation entraînant la perte de droit civique électoral, lorsqu'il devient parent par alliance de l'employeur ou de son représentant au degré visé à l'article 7.

Il y a également perte des conditions requises pour l'éligibilité lors de la dénonciation d'une convention internationale bilatérale ou multilatérale sur laquelle reposait l'éligibilité du candidat.

Article 27 : Lorsqu'un siège se trouve définitivement vacant, il y a lieu d'entamer sans délai, la procédure d'élections complémentaires pour désigner le délégué titulaire et son suppléant.

VI. Dispositions diverses et pénalités

Article 28 : Par application de l'article 6 du décret 62-017 du 22 janvier 1962, les auteurs d'infraction aux dispositions du présent décret seront punis d'une amende de 2.000 à 18.000 francs, si l'infraction constatée n'a pas comporté l'intention de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 6 à 10 jours.

Article 29 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment l'arrêté général n° 6595 du 4 septembre 1953.

Article 30 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié avec son annexe au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 9 décembre 1967.

Léopold Sédar SENGHOR

PROCES-VERBAL DES ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL (1)

Entreprise (2)

L'an mil neuf cent…….ont eu lieu les élections des délégués du personnel à l'entreprise…….établissement, chantier, succursales de (3)……..

Ces élections ont été précédées de l'affichage :

1° Du jour, du lieu, des heures d'ouverture et de fermeture de scrutin, le ……..… 196..... ;
2° Des listes de candidats aux élections présentées par les organisations professionnelles :
Centrale (4)…….le…….196……
Centrale (4)…….le…….196……
3° Des candidats indépendants (5) le…….196……

Composition du bureau

Président : ……
Membres :…….

Effectifs de l'établissement

	Effectifs	Electeurs
1er ollège : Ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise……		
2ème collège : ouvriers, employés, manœuvres ……..		
Total……		

Nombre de sièges à pourvoir :
Titulaires……
Suppléants…….
Listes présentées……

1° Délégués titulaires :

Centrale (4) Nom et professions	Centrale (4) Nom et professions	Indépendants Nom et professions

1) A retourner, en un exemplaire, à l'Inspection du travail.
2) Une entreprise, peut comporter plusieurs établissements, chantiers, succursales.
3) Rayer la mention inutile.
4) Indiquer, pour chaque liste, la centrale syndicale qui présente les candidats de la liste.
5) S'il s'agit du 2e tour de scrutin.

2° Délégués suppléants :

Centrale : Nom et professions	Centrale : Nom et professions	Indépendants Nom et professions

Le vote a eu lieu au scrutin secret et sous enveloppe.
Total des suffrages valablement exprimés :
Bulletins blancs ou nuls :
Abstentions et divers :…….pour un effectif de……travailleurs.

Total :

Attributions des sièges lorsqu'il y a plusieurs listes déposées

Le quotient, égal au nombre de suffrages valablement exprimés, par le nombre de sièges à pourvoir, s'évalue comme suit :

Pour les titulaires : Pour les suppléants :

	Centrale		Centrale	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
1ère attribution	= Si	= Si	= Si	= Si
2ème attribution	+ 1 = Si	+ 1 = Si	+ 1 = Si	+ 1 = Si
3ème attribution	+ 1 = Si	+ 1 = Si	+ 1 = Si	+ 1 = Si
4ème attribution	+ 1 = Si	+ 1 = Si	+ 1 = Si	Si
Total……	Sièges	Sièges	Sièges	Sièges

1) Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle, contient de fois le quotient électoral.
2) Attribution sur la base de la plus forte moyenne : le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne et ainsi de suite.

Le Président a proclamé élus

Délégués titulaires		Délégués suppléants	
Nom et profession	Centrale	N t profession	Centrale

Fait à……le……196…….

pour valoir ce que de droit.

Le Président, *Les membres du bureau* :

Décret n° 83-680 du 29 juin 1983 abrogeant et remplaçant l'article 10 du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délègues du personnel dans les entreprises et définissant leur mission

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 20 mai 1983 ;

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

D E C R E T E

Article premier : L'article 10 du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 10* : L'élection des délégués du personnel a lieu tous les trois ans, dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués ».

Article 2 : Le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 29 juin 1983

Abdou DIOUF

Chapitre 4

Moyens de contrôle

a) ARRETE ministériel 15660 M.F.P.T.-D.T.S.S.-M.T.O. du 17 septembre 1962 fixant les modalités d'application de la déclaration d'établissement prévue par l'article 191 du Code du travail.
b) ARRETE MINISTERIEL 8949/MFPTE/DTSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre.
c) ARRETE GENERAL N° 6554 IGT/LS/AOF créant un registre dit « registre d'employeur ».
d) ARRETE 6555 I.G.T.L.S. / A.O.F : portant dérogations à la tenue du registre d'employeur prévue par l'arrêté général n° 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F., en date du 3 septembre 1953.
e) ARRETE MINISTERIEL N° 7301/MFPT/DTSS/TMO du 17 mai 1963 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs.
f) ARRETE N° 7940 MFPT/DTSS du 7 mai 1962 fixant le modèle de la carte de travail instituée par l'article 194 du code du travail.

Arrête ministériel n° 15660 M.F.P.T.-D.T.S.S.-M.T.O. du 17 septembre 1962 fixant les modalités d'application de la déclaration d'établissement prévue par l'article 191 du code du travail

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 42 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un code du travail, notamment son article 191, alinéas 1 et 2 ;
Vu l'arrêté général n° 1604 IGTLS-AOF du 4 mars 1954 relatif à la déclaration des entreprises ;
Vu l'avis de la sous-commission spécialisée du travail et de la main-d'œuvre du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en sa séance du 7 septembre 1962.

A R R E T E :

Article premier : Sont soumises aux dispositions du présent arrêté, toutes les entreprises qui s'établiront ou sont déjà établies au Sénégal, quelles qu'en soient la nature d'entreprise publique ou privée, laïque ou religieuse) et l'importance (entreprise comprenant un ou plusieurs établissements).

Au sens du présent arrêté, la distinction entre l'entreprise et l'établissement est celle établie par l'article 2 du code du travail.

Article 2 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement occupant des travailleurs au sens défini par l'article 1er du code du travail doit, avant l'ouverture, en faire la déclaration à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Cette déclaration comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent arrêté et doit être établie en double exemplaire sur imprimés conformes à ce modèle.

Si l'entreprise comporte un établissement unique et indépendant, la déclaration est faite par le chef d'entreprise à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale dont relève l'établissement déclaré.

Si l'établissement relève d'une entreprise comportant d'autres établissements, la déclaration est faite par le chef d'établissement ou le chef d'entreprise à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale dont relève l'établissement déclaré.

Article 3 : Sont dispensées de toute déclaration :

- les personnes qui se proposent d'ouvrir une entreprise utilisant exclusivement de la main-d'œuvre familiale non salariée ;
- les personnes qui se proposent d'utiliser exclusivement les services de gens de maison.

Article 4 : Une déclaration identique doit en outre être faite dans les mêmes formes dans les cas suivants :

- Cessation complète d'activité, prévue pour six mois au moins ;
- Réouverture de l'établissement, dont la fermeture était prévue pour six mois au moins ;
- Cessation de l'établissement ou de l'entreprise ;
- Changement de son statut juridique ;
- Transfert de son emplacement ;
- Changement d'activité.

La déclaration est faite, si possible, préalablement à l'événement qui l'a motivée, ou, au plus tard, un mois après.

Article 5 : Les déclarations prévues au présent arrêté sont, soit expédiées en recommandé, le récépissé de la poste faisant foi de la date d'expédition, soit remises contre récépissé à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale dont relève l'établissement déclaré.

Les employeurs devront se procurer à leurs frais les imprimés nécessaires à l'établissement de ces déclarations.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort adresse immédiatement un exemplaire de chaque déclaration reçue au bureau des statistiques du travail, pour immatriculation de l'établissement ou diffusion à donner.

Aussitôt que le bureau des statistiques du travail sera informé de l'ouverture, du transfert etc… de l'établissement par la déclaration prévue à l'article 191, alinéas 1 et 2 du code du travail, il établira une fiche dite fiche « B », en cinq exemplaires (B-2, B-3, B-4, B-5, B-6) comportant les indications suivantes :

- Numéro d'immatriculation de l'établissement ;
- Nom ou raison sociale, adresse ;
- Objet (ouverture, réouverture, changement d'exploitant, transfert, d'emplacement, changement d'activité, cessation d'activité) ;

Le cas échéant :

- nom du nouvel exploitant ou nouvelle raison sociale,
- nouvelle adresse,
- nouvelle activité principale,
- nouveau numéro d'immatriculation.

Ces cinq exemplaires seront diffusés ainsi qu'il suit par le bureau des statistiques du travail :

- B-2 : inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort ;
- B-3 : service de statistique du commissariat général au plan ;
- B-4 : service de la main-d'œuvre ;
- B-5 : caisse de compensation des prestations familiales ;
- B-6 : I.P.R.A.O.

Article 6 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis d'une amende de 1.000 à 2.500 francs et en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 18.000 francs, conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa B du décret n° 62-017 P.C.-MFPT-DTSS-TMO du 22janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicable aux auteurs de contraventions aux dispositions du code du travail et des règlements prévus pour son application.

Article 7 : L'arrêté général n° 1604 IGTLS-AOF du 4 mars 1954 relatif à la déclaration des entreprises est abrogé.

Article 8 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 17 septembre 1962
Pour le Ministre de la fonction publique
Et du travail absent :
Le Ministre de la Santé et des Affaires Sociales
Chargé de l'intérim
Amadou Cissé DIA

Arrête ministériel n° 8949 MFPTE-DTSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI,

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, notamment son article 191, alinéa 3 et 4 ;
Vu la loi n° 66-59 du 30 juin 1966 et le décret n° 69-406 du 31 mars 1969 relatifs aux enquêtes statistiques ;
Vu l'arrêté ministériel n° 15822 MFPT-DTSS-TMO du 19 septembre 1962 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre ;
Vu l'avis de la sous-commission du travail et de la main-d'œuvre du comité consultatif national du travail et de la sécurité sociale, selon procès-verbal de consultation à domicile n° 762 MFPTE-DTSS S.CAB 4 du 9 août 1972 ;

Sur la proposition du Directeur du travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,

A R R E T E

Article PREMIER : Tout chef d'établissement au sens de l'article 2 du Code du travail, doit fournir avant le 15 août de chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'il utilise.

Sont dispensés de cette déclaration :

- les chefs d'établissements relevant directement des administrations publiques gérées par le centre Peytavin ;
- les personnes qui utilisent exclusivement de la main-d'œuvre familiale non salariée ;
- les personnes qui utilisent exclusivement les services de gens de maison.

Article 2 : Cette déclaration comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent arrêté et doit être établie en double exemplaire sur imprimés conformes audit modèle.

Les renseignements à y inscrire portent sur la période comprise entre le 1er mars de l'année précédente et le 28 février de l'année en cours.

Pour les entreprises à succursales multiples, la déclaration pourra être faite par le chef d'établissement principal, pour chacun des établissements installés au Sénégal, sous réserve que pour chaque établissement la déclaration soit adressée à l'inspecteur régional du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale dont relève l'établissement considéré.

Article 3 : La déclaration annuelle en double exemplaire prévue au présent arrêté est, soit, expédiée en recommandé, le récépissé de la poste faisant foi de la date de l'expédition, soit remis contre récépissé à l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale du ressort.

Les employeurs devront se procurer à leurs frais les imprimés nécessaires à l'établissement de ces déclarations.

Article 4 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis d'une amende de 1.000 à 2.500 francs et en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 18.000 francs, conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa B, du décret n° 62-017 du 22 janvier 1972 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.

Article 5 : L'arrêté ministériel n° 15822 MFPT – DTSS – TMO du 19 septembre 1962 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre est abrogé.

Article 6 : Le Directeur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 14 août 1972
Pour le Ministre de la Fonction Publique
du Travail et de l'Emploi absent :
Le Ministre chargé de l'intérim
Amadou Clédor SALL

ARRETE 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F créant un registre dit « registre d'employeur ».

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE, GOUVERNEUR GENERAL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRACAISE, COMMANDEUR DE LA LEGION D'HONNEUR,

Vu le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 mars 1925 ;

Vu la loi n° 47-1629 du 29 août 1947 fixant le régime électoral, la composition, le fonctionnement et la compétence des Assemblées de Groupe en Afrique occidentale française et en Afrique équatoriale française, dites « Grands Conseils », promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 3599 A.P. du 4 septembre 1947 ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés d'outre-mer, et spécialement en son article 171, promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 8214 S. ET. du 24 décembre 1952 ;

Vu l'arrêté général n° 2308 I.G.T.L.S. / A.O.F. du 31 mars 1953 instituant une Commission consultative fédérale du travail auprès de l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique occidentale française ;

Vu l'avis émis par la Commission consultative fédérale du Travail dans sa séance du 25 avril 1953 ;

Vu l'avis émis par le Grand Conseil de l'Afrique occidentale française dans sa séance du 20 mai 1953 ;

Vu la dépêche ministérielle n° 1290 I.G.T. / 2 du 21 juillet 1953,

ARRETE :

Article premier : Toute personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, employant une main-d'œuvre salariée, doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », comprenant trois fascicules distincts.

Sauf dérogations stipulées par le règlement, sont obligatoirement inscrits au registre d'employeur tous les travailleurs de l'établissement.

Article 2 : Le premier fascicule du registre d'employeur comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat des travailleurs occupés dans l'établissement.
Il comporte les mentions suivantes :

1° Le numéro d'ordre donné à chaque travailleur au fur et à mesure des entrées dans l'établissement ;
2° Les nom et prénoms de chaque travailleur, avec les références à sa carte d'identité ;
3° Son adresse et celle de la personne à prévenir en cas d'accident ;
4° Son lieu de naissance ;
5° Son sexe ;
6° Son âge ;
7° Sa filiation ;
8° Sa situation de famille et le nombre de ses enfants à charge ;
9° Les dates d'entrée dans l'établissement et de sortie de l'établissement ;
10° La référence, soit au contrat individuel, soit aux dispositions conventionnelles ou réglementaires, régissant ses rapports avec l'employeur.

Sauf le cas de présentation par le travailleur de documents authentiques, les mentions prévues sous les n° 2 à 8 inclus ci-dessus seront portées par l'employeur sur l'indication et sous la responsabilité du travailleur.

Article 3 : Le deuxième fascicule du registre de l'employeur comprend les renseignement concernant le salaire, le cautionnement, le congé et le travail effectué.

Il est tenu par feuille nominative individuelle rappelant le numéro d'ordre, les nom et prénoms du travailleur.

Chaque feuille nominative porte, dans des colonnes distinctes, les mentions suivantes :

1° Classement dans la hiérarchie professionnelle et date du classement ;
2° Montant du salaire de base et date de fixation ;

3° Indication de la concession ou de la non-concession d'accessoires en nature du salaire (logement, nourriture) ;
4° Montant des accessoires éventuels du salaire en espèces (ancienneté, rendement, déplacement, indemnité de l'article 95 du Code, indemnités diverses) ou mode de décompte pour ceux d'entre eux qui sont variables ;
5° Montant et nature du cautionnement éventuel ;
6° Emploi tenu dans l'établissement et date d'affectation ;
7° Congés périodiques (nombre de jours, dates, rémunération de congé).

Toute modification dans la situation ou la position du travailleur, intéressant l'une des mentions énumérées ci-dessus, est portée sur feuille nominative aussitôt qu'elle intervient.

Le départ définitif du travailleur est noté sur la feuille nominative, immédiatement au-dessous de la dernière inscription portée avant ce départ, sous forme d'énonciation de la date du départ et son motif (expiration du contrat ou licenciement par l'employeur ou rupture par le travailleur).

Article 4 : Le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou son délégué.
Il comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes :

1° La date de l'observation ou la mise en demeure ;
2° L'objet de l'observation ou la mise en demeure et de la contravention constatée ;
3° Le délai assigné à l'expiration duquel les contraventions devront avoir disparu ;
4° La signature de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociale ou de son délégué ;
5° Les observations concernant les suites données aux infractions constatées.

Article 5 : Chaque fascicule doit être conforme au modèle annexé au présent arrêté ; il est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, surcharges, ni apostilles.

Il est coté, paraphé et visé, dans la forme ordinaire et sans frais, par le Président du Tribunal de première instance ou le Juge de paix à compétence étendue du lieu où l'employeur exerce sa profession.

Le registre est mis sans déplacement à la disposition des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ou des Contrôleurs du Travail et conservé pendant un délai de cinq années à dater de la dernière inscription portée.

Le registre d'inspection du travail déposé dans les entreprises sous le régime de l'arrêté général du 10 juin 1946 (article 9) est remis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ; lorsque ce dernier appose pour la première fois une mention au 3e fascicule du registre d'employeur.

Article 6 : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chacun des établissements.

Les succursales, agences, comptoirs, chantiers, dépôts, ateliers, constituent des établissements distincts, où est tenu un registre distinct.

Toutefois, le chef d'entreprise ou son représentant pourra, avec l'accord de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, tenir le registre pour l'ensemble des établissements situés dans une même localité ou région, lorsque leur faible importance ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun de ces établissements.

Article 7 : Les dispositions du présent arrêté devront être effectivement appliquées, dans tous les établissements intéressés, le 1er janvier 1954 au plus tard.
A cette date devra être achevée l'inscription sur le « registre d'employeur » de tous les travailleurs en service dans l'établissement.

Article 8 : Par application de l'article 225 a) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, seront punis d'une amende de 400 à 4.000 francs en monnaie métropolitaine et, en cas de récidive, d'une amende de 4.000 à 10.000 francs dans la même monnaie et d'un emprisonnement de six jours à dix jours, ou de l'une de ces peines seulement, les auteurs d'une infraction aux dispositions de l'article 5, alinéa 2.

Article 9 : Par application de l'article 222 b) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, seront punis d'une amende de 200 à 500 francs en monnaie métropolitaine et, en cas de récidive, d'une amende de 400 à 4.000 francs dans la même monnaie les auteurs d'infraction aux autres dispositions du présent arrêté.

Article 10 : Les Chefs des Territoires de l'Afrique occidentale française, l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Dakar, le 3 septembre 1953.
Pour le Haut Commissaire absent :
L'Inspecteur général des Affaires administratives
chargé de l'expédition des affaires courantes,

DEBAY.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

(1ER FASCICULE)

Personnel et contrats

	Nom et prénoms	Adresse	Adresse de la personne à prévenir en cas d'accident	Lieu de naissance	sexe	age	filiation	Situation de famille	Nombre d'enfants à charge	Date d'entrée dans l'établissement	Date de sortie de l'établissement	Contrat

REGISTRE D'EMPLOYEUR

(FASCICULE II)

Nom et prénoms du travailleur :……...

Rappel du numéro d'ordre :……..……

Classement dans la hiérarchie professionnelle et date du classement	Salaire de base et date de fixation	Accessoires de salaire (1)							cautionnement	Emploi tenu et date d'affectation	Congé périodique			
		En nature (2)		En espèces										
		Logement	Nourriture	Prime d'ancienneté	Prime de rendement	Indemnité de déplacement	Code	Indemnités autres			Date du congé	Nombre de jours	Rémunération de congé	Date de la reprise du travail

15 du

1) La date de l'attribution, la modification ou la suppression de tout accessoire de salaire est indiquée, en même temps que l'opération elle-même, dans la colonne ad hoc.

2) Indiquer, par simple mention « oui » ou « non », dans la colonne ad hoc, si le travailleur est logé et nourri ou s'il ne l'est pas.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

(FASCICULE III)

Observations et mises en demeure

Date de l'observation et de la mise en demeure	Objet de l'observation ou de la mise en demeure	Délai assigné	Signature de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociale son délégué	Observations sur les suites données

Arrête 6555 I.G.T.L.S. / A.O.F : portant dérogations à la tenue du registre d'employeur prévue par l'arrêté général n° 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F., en date du 3 septembre 1953.

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE, GOUVERNEUR GENERAL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE, COMMANDEUR DE LA LEGION D'HONNEUR.

Vu le décret du 18 octobre 1904 réorganisant le Gouvernement général de l'Afrique occidentale française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 mars 1925 ;

Vu la loi n° 47-1629 du 29 août 1947 fixant le régime électoral, la composition, le fonctionnement et la compétence des Assemblées de Groupe en Afrique occidentale française et en Afrique équatoriale française dites «Grands Conseils», promulguée en Afrique occidentale française par arrêté n° 3599 A.P. du 4 septembre 1947 ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires d'Outre-Mer et territoires associés relevant du Ministère de la France d'outre-Mer, spécialement son article 171, promulguée en Afrique occidentale française par arrêté général n° 8214 S. ET. du 24 décembre 1952 ;

Vu l'arrêté général n° 2308 I.G.T.L.S. / A.O.F. du 31 mars 1953 instituant une Commission consultative fédérale du travail auprès de l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique occidentale française ;

Vu l'arrêté général n° 6554 I.G.T.L.S. /.A..O..F. du 3 septembre 1953 créant un registre dit « registre d'employeur » ;

Vu l'avis émis par la Commission consultative fédérale du travail de l'Afrique occidentale française, en sa séance du 25 avril 1953 ;

Vu l'avis émis par le Grand Conseil de l'Afrique occidentale française, en sa séance du 20 mai 1953 ;

Vu la dépêche ministérielle n° 1290 I.G.T. / 2 du 21 juillet 1953,

ARRETE :

Article premier : Par dérogation aux dispositions de l'arrêté n° 6554 I.G.T.L.S. / A.O.F. du 3 septembre 1953, créant un registre dit « registre d'employeur », sont dispensés de la tenue de ce document les personnes employant uniquement des gens de maison et pour leurs besoins personnels.

Article 2 : Peuvent également être dispensées de la tenue « des fascicules I et II du registre d'employeur » les entreprises agricoles et assimilées n'employant pas plus de dix travailleurs permanents, à la condition que dans ce nombre ne se trouvent ni femme , ni enfant âgé de moins de 18 ans.

Article 3 : La dispense, prévue à l'article 2 ci-dessus, est accordée par l'Inspecteur du Travail à titre temporaire et révocable.

Elle fait l'objet d'une autorisation individuelle écrite établie sur demande expresse, écrite ou verbale, de l'employeur.

Article 4 : Les manœuvres embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, et qui sont effectivement réglés en salaire en fin de travail, au plus tard en fin de journée, ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription sur le « registre d'employeur ».

Article 5 : Les Chefs des Territoires de l'Afrique occidentale française, l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Dakar, le 3 septembre 1953
Pour le Haut Commissaire absent :
L'Inspecteur général des Affaires administratives
chargé de l'expédition des Affaires courantes,
DEBAY.

Arrête ministériel n° 7301 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O. du 17 mai 1963 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, spécialement les alinéas 2, 3 et 4 de son article 193 ;
Vu le décret n° 62-0146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7109 du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7941 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O. du 7 mai 1962 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs ;
Vu l'avis émis par le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale selon procès-verbal n° 465 D.T.S.S.-T.M.O. du 14 mai 1963 ;
Sur proposition du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

A R R E T E :

Article premier : L'arrêté ministériel n° 7941 M.F.P.T : D.T.S.S :T.M.O. du 7 mai 1962, déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs, est abrogé.

Art 2 : Tout travailleur nouvellement embauché, même à l'essai, fait l'objet dans un délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la date de son embauchage ou de son arrivée au lieu d'emploi, d'une déclaration de l'employeur à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, chargé de transmettre au bureau compétent du service de la main-d'œuvre.

Toutefois, lorsque le travailleur est engagé à l'essai pour une courte durée, dans la limite d'un maximum d'un mois, la déclaration de l'employeur peut être reportée à l'expiration de la période d'essai.

Art 3 : La déclaration d'engagement mentionne, outre la dénomination, la nature, l'activité et l'adresse précise de l'établissement employeur :

- le numéro d'immatriculation du travailleur au service de la main-d'œuvre : lorsque le travailleur n'a pas encore été immatriculé, la mention « immatriculation » doit être portée dans la case « objet de la déclaration » ;
- les nom, prénoms, sexe, date, lieu et pays de naissance, nationalité, filiation, groupe ethnique et adresse complète du travailleur ;
- les références complètes de la carte d'identité du travailleur ;
- la situation de famille du travailleur ;
- le nombre et les noms de ses épouses ;
- le nombre et les noms de ses enfants à charge :
- sa date d'entrée dans l'établissement ;
- sa profession, son emploi dans l'établissement, la convention collective applicable à l'établissement et la catégorie professionnelle du travailleur dans cette convention collective ;
- éventuellement, la date du contrat écrit applicable au travailleur et la durée de ce contrat, le numéro et la date du visa d'approbation par l'inspection du travail et de la sécurité sociale, le numéro et la date du visa d'enregistrement à la section régionale du service de la main-d'œuvre ;
- le nom et l'adresse du précédent employeur ;
- éventuellement, la date depuis laquelle le travailleur se trouvait en chômage ;
- si le travailleur bénéficie de l'indemnité de l'article 107 du code du travail, le lieu de la résidence habituelle du travailleur, la date de son entrée au Sénégal.

Sauf le cas de présentation par le travailleur de documents authentiques, auxquels référence doit être faite dans la déclaration, les mentions prévues ci-dessus concernant l'identité et la situation de famille du travailleur sont portées par l'employeur sur l'indication et sous la responsabilité du travailleur ;
Les indications suivantes concernant la situation militaire du travailleur :

- Classe de recrutement ;
- L'intéressé a-t-il effectué son service militaire ;
- Armée d'appartenance : terre, mer, air ;
- Grade dans la réserve, officier, sous-officier, troupe.

Ces renseignements seront portés sur la déclaration par l'employeur d'après le livret militaire du travailleur ou, à défaut, sur l'indication et sous la responsabilité de ce dernier.

Art 4 : la déclaration numérotée, datée et signée par l'employeur, est établie en trois exemplaires :

- Un exemplaire est remis à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, contre récépissé, ou à lui adressé sous pli recommandé dans le délai de deux jours ouvrables prévu à l'article premier ;
- Un exemplaire est remis au travailleur ;
- Le dernier exemplaire est conservé par l'employeur.

Art 5 : Doivent également faire l'objet d'une déclaration :

a) toutes modifications dans la situation du travailleur, relatives à son adresse, sa famille, sa profession, son classement hiérarchique, son emploi, et, éventuellement, son lieu de résidence habituelle ;
la cessation du travail, lorsque le travailleur quitte l'établissement.

Ces deux déclarations sont produites dans les mêmes conditions de fond et de forme que la déclaration prévue aux articles 2, 3 et 4 ci-dessus.
Toutefois, en cas de rappel, dans la déclaration, du numéro et de la date de la déclaration d'embauchage, il suffira d'indiquer, dans l'une et l'autre déclaration, le nom du travailleur et la date de l'événement qui le concerne.
La déclaration de cessation de travail sera complétée par une des mentions ci-après :

- expiration normale du contrat ;
- licenciement par l'employeur ;
- démission du travailleur ;
- décès.

Art 6 : Dans tous les cas, et même si le travailleur est lié par un contrat de travail écrit, il sera délivré au travailleur, par l'employeur, une ampliation de la déclaration le concernant, relative soit à son embauchage, soit à une modification dans sa situation.

Cette ampliation doit être signée de l'employeur.

Art 7 : Les employeurs sont dispensés de toute déclaration de mouvement pour les travailleurs journaliers embauchés pour une occupation de courte durée, à l'heure ou à la journée, qui sont effectivement réglés en fin de travail, au plus tard en fin de journée.

Les employeurs demeurent soumis à l'obligation de la déclaration de mouvements de travailleurs en ce qui concerne les travailleurs permanents à temps partiel dont les salaires sont réglés à la semaine, à la quinzaine ou au mois, et non en fin de journée, et qui peuvent s'engager pendant la même période au service d'un ou plusieurs employeurs dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à temps partiel simultanés.

Les employeurs sont provisoirement dispensés des déclarations de mouvements de travailleurs pour les manœuvres ordinaires, dans toutes les branches d'activités. La date d'expiration de cette dispense provisoire sera fixée par arrêté du ministre de la fonction publique et du travail.

Art 8 : Toutes les déclarations prévues par le présent arrêté quelle que soit la nature du mouvement déclaré, doivent être effectuées sur imprimés à feuillet unique (recto-verso) conformes au modèle annexé au présent arrêté.

Les employeurs doivent procéder à leur frais à la confection des imprimés, conformes à ce modèle, qui leur sont nécessaires.

Art 9 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues à l'article 2 du décret n° 62-017 du 22 janvier 1962, fixant les pénalités applicables aux auteurs de contraventions de simple police aux dispositions de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail et aux règlements prévus pour son application.

Art 10 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale, les inspecteurs régionaux du Travail et de la Sécurité sociale, le chef du Service de la Main-d'Oeuvre, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera enregistré et publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 17 mai 1963
MAGATTE LO

DECLARATION DE MOUVEMENT DU TRAVAILLEUR

Cachet et raison sociale de l'employeur

N°…… du…….

REFERENCES

Article 193 (alinéas 2, 3, 4) du code du travail (loi n° 61-34 du 15 juin 1961)
Arrêté ministériel n° 7301 du 17 mai 1963 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs (JOS 22 juin 1963, P. 825)

N° d'immatriculation du travailleur au fichier central de la main d'œuvre

A B C D E F

OBJET DE LA PRESENTE DECLARATION (Rayer les mentions inutiles et encadrer la mention valable à compléter éventuellement dans le blanc ci-dessous)

- Embauche – Licenciement
- Expiration normale du contrat
- Démission – Mutation
- Changement de catégorie professionnelle
- Modification du contrat de travail
- Changement de situation de famille
- Changement de résidence habituelle
- Changement d'emploi – Décès

Si le travailleur n'a pas encore été immatriculé, la mention « immatriculation » devra être portée dans le blanc ci-dessus.

CONCERNANT LE TRAVAILLEUR :

Nom :……Prénoms :……Sexe :……
Né le……à :……Pays……Nationalité :……
Fils de (père)……et de (mère)……Groupe ethnique :……
Adresse (très précise) :……
Carte d'identité n°……délivrée à……le :……
Par :……
N° d'immatriculation à la C.C.P.F.-A.T……N° d'immatriculation à l'A.G.R.O.M……
Situation de famille (marié, divorcé, veuf)……Nombre d'épouses……
Nom des épouses :……
Nombre d'enfants à charge :……Noms des enfants à charge :……
……
Date d'entrée dans l'établissement :……
N° et date de la déclaration d'embauche effectuée lors de l'engagement :……
Profession :……Emploi dans l'établissement :……
Convention collective :……Catégorie :……
Eventuellement, date du contrat :……
N° et date du visa d'approbation par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale :……
……
N° et date du visa d'enregistrement à la section locale de :……du service de la main d'œuvre……
Raison sociale et adresse précise de l'établissement de l'employeur :……
……
Activité de l'établissement :……

Durée du contrat :

- à durée déterminée du……au……
- ou à durée indéterminée

(Rayer la mention inutile et encadrer la mention correcte) Chantier de……

Nom et adresse du précédent employeur……
Si le travailleur bénéficie de l'article 107 du code du travail :
Lieu de résidence habituelle du travailleur……
Date d'entrée au Sénégal :……

STATUT MILITAIRE

(Rayer les mentions inutiles)

- Classe de recrutement :……..……..……
- L'intéressé a t-il effectué son service militaire ?……..…….
- Armée d'appartenance : terre – mer – air :……...……..……
- Grade dans la réserve : Officier – Sous-officier – Troupe :……..……..

DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT L'ENGAGEMENT :
(auxquelles les parties ont expressément souscrit)

1) – Le salaire du travailleur sera celui fixé pour la …..me catégorie de la Convention Collective du……. en fonction d'un horaire de travail hebdomadaire de :

- 40 heures
- 42 heures
- 44 heures
- 48 heures

Soit :……

2)
3)
4)
5)

Signature du travailleur
(précédée de la mention manuscrite pour accord)

Signature de l'employeur

PS. NB :1) La déclaration de mouvement du travailleur est à établir en trois exemplaires dûment signés par l'employeur et le travailleur. Un exemplaire est remis au travailleur. Le second est conservé par l'employeur. Le troisième est déposé :
dans l'intérieur : à la section locale du service de la main-d'œuvre, à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale du ressort à Dakar : au bureau central du service de la Main d'œuvre
2) L'employeur doit OBLIGATOIREMENT délivrer une ampliation de la déclaration du mouvement au travailleur
3) Sont provisoirement exemptés de la déclaration de mouvement :
- Les travailleurs journaliers effectivement payés tous les jours
- Les manœuvres ordinaires dans toutes les branches d'activité

Arrête ministériel n° 7940 M.F.P.T.-D.T.L.S.-T.M.O. du 7 mai 1962 fixant le modèle de la carte de travail instituée par l'article 194 du code du travail

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 42 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail, spécialement l deuxième alinéa de son article 194 ;
Vu le décret n° 62-0146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7105 MFPT – DTSS du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre ;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en sa séance du 15 janvier 1962,

A R R E T E

Article premier : La carte de travail instituée par l'article 194 du Code du Travail et qui doit être remise par le service de la main-d'œuvre à tout travailleur pour lequel un « dossier du travailleur » a été ouvert en vertu des dispositions de l'article 193 du Code du Travail, est conforme au modèle annexé au présent arrêté.

Article 2 : Le recto de la première page de la carte de travail comporte les mentions ci-après :

République du Sénégal
Service de la main-d'œuvre
Carte de travail

Le numéro d'immatriculation du travailleur, (grille à treize chiffres) ;
Les mentions relatives à la délivrance de la carte soit :
délivrée le……
à……
par ……

Au bas du feuillet dans un cadre gras, le *nota bene* rédigé ainsi qu'il suit :

> « Sous les sanctions de la loi, il est interdit à quiconque sauf aux agents habilités du service de la main-d'œuvre et de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, d'apposer sur la carte de travail quelque mention que ce soit ».

Article 3 : Le verso de la première page de la carte de travail comporte les mentions ci-après :

N° du dossier ;
Nom :
Prénoms :;
Fils de : et de :
Né le : à :
Adresse :
Profession :
Qualification (catégorie professionnelle et convention collective)
De référence :
Pièce d'identité produite délivrée le
à par

- Signature et cachet de l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale (pour les sections régionales du service de la main-d'œuvre, à l'intérieur) ;
- Signature et cachet du chef du service de la main-d'œuvre (pour Dakar).

Article 4 : Le recto de la deuxième page de la carte de travail comporte la citation des alinéas d) et e) de l'article 249 du code du travail soit :

> Pénalités : loi n° 61-34 du 15 juin 1961.
> « Article 249 – Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement :……

« d) Toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur ;

« e) Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura porté sciemment sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

.....

« En cas de récidive, l'amende sera de 40.000 francs à 200.000 francs et l'emprisonnement de quinze jours à six mois ».

La photographie du titulaire de la carte est obligatoirement apposée au-dessous de la citation des pénalités encourues.

Article 5 : Le verso de la deuxième page de la carte de travail comporte les mentions relatives aux changements de catégorie professionnelle ou branche professionnelle :

Changement de catégorie ou de branche professionnelle

Nouvelle catégorie et date de changement	Convention collective	Date, visa et cachet du Bureau compétent du Service ain-d'œuvre

Sous ces indications figurent les cases nécessaires à cinq changements de catégorie ou de branche professionnelle

Article 6 : Lorsque le verso de la deuxième page a été intégralement rempli, il est délivré au travailleur une nouvelle carte de travail portant le même numéro que la carte initiale avec, en tête, à l'encre rouge la mention « deuxième carte » ou « troisième carte » etc.. La carte précédente est retirée et classée au « dossier du travailleur » « de l'intéressé ».

Article 7 : En cas de perte de la carte de travail et sur présentation d'un certificat de perte, il est délivré au travailleur une nouvelle carte.

Article 8 : Toute carte ne comportant pas la photographie du titulaire est sans valeur.

Article 9 : Les mentions de changements de catégorie ou de branche professionnelle au verso de la deuxième page de la carte de travail sont certifiées, dans la colonne réservée à cet effet :

- à Dakar, par la signature du chef du service de la main-d'œuvre ;
- dans les sections régionales du service de la main-d'œuvre, par l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du ressort.

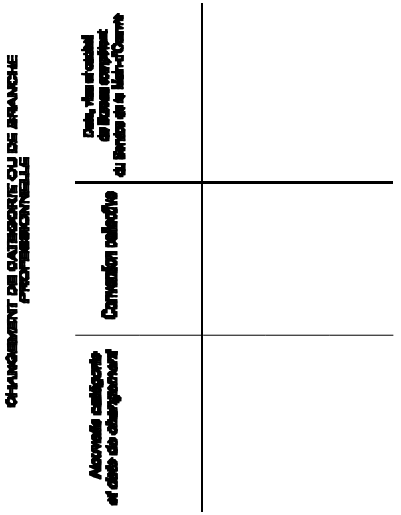
Avant d'attester par leur signature l'authenticité de ces mentions, le chef du service de la main-d'œuvre à Dakar, les inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale dans les sections régionales du service de la main-d'œuvre, vérifient le contenu de la déclaration de mouvement du travailleur qui motive la mention nouvelle apposée sur la carte.

Ils vérifient simultanément que la mention de la nouvelle branche d'activité ou de la nouvelle catégorie professionnelle a bien été reportée au dossier du travailleur, avec les références complètes de la déclaration de mouvement du travailleur qui la motive (numéro et date de la déclaration de mouvement du travailleur, raison sociale de l'employeur).

Article 10 : Le directeur du travail et de la sécurité sociale, les inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale, le chef du service de la main-d'œuvre sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 7 mai 1962

Ibrahima SAR



REPUBLIQUE DU SENEGAL

SERVICE DE LA MAIN-D'OEUVRE

CARTE DE TRAVAIL
N°..... .

A B C D E F

délivrée le.....
à.....
par.....

NOTA BENE
« Sous les sanctions de la Loi, il est interdit à quiconque, sauf aux Agents dûment habilités du Service de la Main-d'œuvre et de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, d'apposer sur la carte de travail quelque mention que c oit ».

N° DU DOSSIER

Nom : .....

Prénoms : .....

Fils de .....

Et de .....

Né le .....

à .....

Adresse .....

Profession.....

Qualification (catégorie professionnelle et convention collective de référence)) .....

Pièces d'identité produites.....

Délivrée le.....

à.....par.....

Signature et Cachet du Chef Du Service de la main-d'œuvre (pour Dakar)

Signature de l'Inspecteur Régional du Travail et de la Sécurité sociale (pour les sections régionales du Service de la Main-d'œuvre)

PENALITES – LOI N° 61-34 DU 15-6-1961
Instituant le Code du Travail

Art.249 – « Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à trois mois ou d'une des deux peines seulement »
.....

d) « Toute personne qui, faisant usage d'un contrat fictif (ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur »
.....

e) « Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté, sciemment sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations.

« En cas de récidive l'amende sera de 40.000 à 2 00.000 francs et l'emprisonnement de quinze jours à si ois ».

PHOTOGRAPHIE

Chapitre 5
Placement

a) DECRET N° 62-0146 /PC/MFPT/DTSS du 11 avril 1962 organisant le service de la main d'œuvre.
b) DECRET 67.1359 du 9 décembre 1967 abrogeant et remplaçant les articles 25 à 30 du décret n° 62-146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre.
c) ARRETE MINISTERIEL N° 18642/MFPT/DTSS du 20 décembre 1965 réglant l'intervention de la circonscription maritime à Dakar dans la procédure d'immatriculation des marins dans la série unique de la main-d'œuvre.
d) ARRETE MINISTERIEL N° 75 MFPT-DTSS en date du 04 janvier 1968, fixant en application de l'article 199 nouveau du Code du Travail, la liste des Départements, professions et établissements exemptés de l'obligation administrative de travailleur.
e) ARRETE MINISTERIEL n° 7109 MFPT/DTSS du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre.
f) ARRETE MINISTERIEL N° 7600 MFPT-DTSS-TMO du 22 mai 1963 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre, et portant institution de l'immatriculation, sous une série unique, de la main-d'œuvre salariée.

DECRET N° 62-0146 P.C.-M.F.P.T.- D.T.S.S. DU 11 AVRIL 1962 ORGANISANT LE SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

LE PRESIDENT DU CONSEIL,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26, 30 et 42 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, en ses articles 195 à 199, spécialement le deuxième alinéa de l'article 195 ;
Vu le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application ;

Vu le décret N° 62-0116 du 21 mars 1962 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail et de la sécurité sociale ;
Vu le décret n° 61-452 du 29 novembre 1961 relatif au fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale ;
Vu l'arrêté général n° 9020 IGTLS/MF du 9 décembre 1953 portant organisation générale des offices de main-d'œuvre ;
Vu l'arrêté local n° 3440 ITLS/SM du 5 juin 1954 instituant un office de la main d'œuvre au Sénégal, déterminant son siège et sa compétence, et fixant la composition de son conseil d'administration, modifié par arrêté n° 1872 MTAS du 11 mars 1958 ;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale dans ses séances des 11 et 18 janvier 1962 ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail ;
Le Conseil des ministres entendu,

DECRETE

Article premier : Le « service de la main d'œuvre » institué par l'article 195 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 absorbe l'office de la main d'œuvre créé par l'arrêté local n° 3440 du 5 juin 1954 et prend la suite de cet organisme.
Le service de la main d'œuvre est un service public gratuit.

Art 2 : La mission du service de la main d'œuvre est de réaliser la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrale du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

Art 3 : Pour réaliser cette mission le service de la main d'œuvre doit :

- procéder à l'immatriculation des travailleurs et délivrer les cartes de travail ;
- enregistrer les mouvements des travailleurs et tenir à jour les dossiers des travailleurs ;

- enregistrer les contrats de travail ;
- aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent au besoin des entreprises ;
- procéder aux opérations d'introduction et de rapatriement de main- d'œuvre ;
- recueillir et analyser toutes les informations dont on dispose sur la situation du marché de l'emploi et son évolution ;
- organiser le transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés.

Titre II - *Organes d'administration*

Section première - *Le comité de gestion*

Art 4 : Le comité de gestion du service de la main d'œuvre prévu au deuxième alinéa de l'article 195 du Code du travail est constitué par la sous-commission du travail et de la main d'œuvre au sein du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, complétée par :

- un représentant du Ministre du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat ;
- un représentant du Ministre de l'Intérieur ;
- un représentant du Ministre de l'Economie rurale ;
- un représentant du Ministre de l'Enseignement technique et de la Formation des cadres ;
- un représentant du Ministre des Travaux publics, de l'Habitat et de l'Urbanisme ;
- un représentant du Commissaire général au Plan.

Le comité de gestion assure la coopération des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et au fonctionnement du service de la main- d'œuvre chargé de l'emploi des travailleurs et du contrôle de cet emploi ainsi qu'au développement de la politique du service de la main d'œuvre.

Le comité peut inviter à participer aux réunions, en tant qu'expert, toutes personnes ou représentants d'organismes ayant une expérience étendue dans le domaine de l'emploi et du placement.

La durée du mandat des membres du comité de gestion est d'un an. Leur mandat est renouvelable.

Le secrétariat du comité de gestion est assuré par le chef du service de la main d'œuvre.

Art 5 : Les fonctions des membres du comité de gestion sont gratuites : elles sont incompatibles avec tout emploi rémunéré par le service de la main d'œuvre.

Art 6 : Le comité de gestion est présidé par le représentant du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Il se réunit sur convocation du président :

- en séance ordinaire, au moins une fois par semestre ;
- en séance extraordinaire, soit à l'initiative de son président, soit à la demande d'un tiers au moins de ses membres.

Art 7 : Le comité de gestion est obligatoirement consulté sur :

- la politique générale de l'emploi ;
- le règlement intérieur du service de la main d'œuvre ;
- la préparation des propositions budgétaires du service ;
- le compte annuel de gestion des transferts des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés ;
- le compte annuel de gestion des opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'œuvre ;
- le rapport annuel du chef de service de la main-d'œuvre.

Art 8 : L'ordre du jour des séances du comité de gestion est arrêté par le président, sur proposition du chef de service de la main-d'œuvre.
Toutefois, doit obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la plus prochaine séance ordinaire ou extraordinaire toutes questions de la compétence du comité dont l'inscription est demandée par le tiers au moins de ses membres.

Art 9 : Le comité de gestion ne peut valablement délibérer que lorsque la moitié plus un de ses membres sont présents.

Lorsque cette condition n'est pas remplie, la réunion est de droit renvoyée à trois jours francs.

Passé ce délai, le comité de gestion se réunit et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Le conseil se prononce à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du comité de gestion, représentant le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, est obligatoirement entendu dans ses observations avant qu'il soit procédé au vote sur chacune des questions figurant à l'ordre du jour.

Art 10 : Lorsqu'ils sont appelés à siéger aux réunions du comité de gestion du service de la main d'œuvre, les membres de cet organisme ont droit à la gratuité du transport dans les mêmes conditions que les fonctionnaires du groupe II, et à une indemnité journalière de déplacement, aux taux fixés pour les fonctionnaires du même groupe et dans les conditions prévues pour les membres du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, à l'article 18 du décret n° 61-452 du 20 novembre 1961.

Art 11 : Les avis et recommandations figurant aux procès-verbaux sont transmis dans les dix jours au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale qui peut demander un second examen s'il n'adopte pas le point de vue du comité.
Au vu du procès verbal du second examen, le ministre se prononce définitivement.

Section II - *Le bureau central et les sections régionales*

Art 12 : Le service de la main d'œuvre est placé sous l'autorité d'un chef du service nommé par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce chef de service lui rend compte de son activité par un rapport annuel.

Art 13 : Le service de la main d'œuvre comprend :

- à Dakar, un bureau central ;
- dans l'intérieur, des sections régionales, chacune placée sous l'autorité et le contrôle permanent de l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du ressort.

Art 14 : Des sections locales pourront être ouvertes par arrêté conjoint du ministre des finances et du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Art 15 : Le bureau central du service de la main d'œuvre est constitué ainsi qu'il suit :

- le chef du service de la main d'œuvre ;
- le chef du service adjoint ;
- le secrétariat ;
- la section « immatriculation des travailleurs » chargée de la délivrance des cartes de travail, de l'enregistrement des déclarations des mouvements de travailleurs et de la mise à jour des dossiers des travailleurs ;
- la section « placement » ;
- la section « administration du service et comptabilité ».

Art 16 : Le service de la main d'œuvre est habilité à effectuer les maniement de fonds afférents aux opérations d'introduction et de rapatriement de main d'œuvre, prévues à l'antépénultième alinéa de l'article 195 du code du travail, et au transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés, prévu au dernier alinéa de l'article 195 du Code du travail.

Les opérations y relatives seront exécutées par un agent du service désigné en qualité d'agent comptable, et chargé sous sa responsabilité personnelle, de faire toute diligence pour :

- recevoir :
- les sommes déposées par les employeurs en vue d'opérations d'introduction et de rapatriement de main d'œuvre ;
- les économies des travailleurs dépaysés ou éloignés qui en demandent le transfert ;
- remettre aux intéressés une pièce justificative de leurs dépôts et procéder aux formalités nécessaires ;
- tenir :
  - une comptabilité spéciale relatant toutes les opérations ayant trait aux introductions et aux rapatriements de main-d'œuvre effectués par l'intermédiaire du service de la main-d'œuvre ;

- une comptabilité spéciale relatant toutes les opérations d'encaissement et de transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés.

Art 17 : L'agent comptable est nommé par arrêté conjoint du ministre des finances et du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Art 18 : L'agent comptable établit :

- le compte annuel de gestion de la comptabilité afférente aux opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'œuvre ;
- le compte annuel de gestion de la comptabilité afférente aux transferts des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés.

Ces comptes annuels de gestion sont soumis au comité de gestion qui, après en avoir délibéré, les transmet au ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

L'agent comptable du service de la main-d'œuvre est le dépositaire comptable et le billeteur du service.

Les dépenses relatives au fonctionnement du service ne peuvent être engagés que par le chef du service de la main-d'œuvre, et seulement dans la limite des crédits régulièrement inscrits au budget et délégués effectivement en faveur du service de la main-d'œuvre.

Titre III - *Fonctionnement*

Section première - *Immatriculation des travailleurs*

- Ouverture du dossier du travailleur ;
- Délivrance de la carte de travail.

Art 19 : Le bureau du service de la main-d'œuvre compétent en raison du lieu d'emploi (bureau central ou section locale, suivant le cas), est chargé de l'établissement et de la conservation du dossier des travailleurs, institué par le premier alinéa de l'article 193 du Code du travail et de la délivrance de la carte de travail instituée par l'article 194 du Code

du travail et conforme au modèle qui sera fixé par l'arrêté du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, visé au deuxième alinéa du même article.

Art 20 : Le dossier du travailleur suit le salarié dans les différentes phases de sa vie active et rend exactement compte de sa situation familiale et de sa position professionnelle.

Art 21 : L'immatriculation du travailleur au service de la main-d'œuvre est impérativement subordonnée à la présentation d'une pièce d'identité. Les références complètes de la carte d'identité (numéro, date de délivrance, lieu de délivrance, autorité qui a délivré la carte) doivent être reprises sur le dossier du travailleur et sur la carte de travail

Art 22 : Le numéro matricule du travailleur demeure unique, quel que soit le lieu de travail de l'intéressé.

Ce numéro matricule suivra constamment le travailleur même s'il vient à changer de section du service de la main-d'œuvre.

Le numéro matricule au complet doit être transcrit sur tous les documents relatifs à un travailleur, notamment sur les déclarations de mouvements de travailleurs.

Section 2 - *Déclaration et enregistrement des mouvements des travailleurs*

Art 23 : Le bureau central du service de la main-d'œuvre, ou la section régionale ou locale territorialement compétente en fonction du lieu d'emploi, suit la carrière professionnelle de chaque travailleur en insérant au dossier individuel du travailleur les déclarations de mouvements prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 193 du Code du travail, et effectués conformément aux modalités qui seront fixées par l'arrêté ministériel prévu au quatrième alinéa du même article.

Section 3 - *Visa et enregistrement des contrats de travail*

Art 24 : Lorsque les contrats de travail ont reçu le visa d'approbation des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale du lieu d'embauchage, ou de la direction du travail et de la sécurité sociale, selon le cas, dans les conditions stipulées aux articles 34 à 44 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un code du travail, ils sont transmis au service de la

main-d'œuvre (bureau central ou section régional territorialement compétente), qui appose sur chaque exemplaire le « visa d'enregistrement », avec date et numéro, et conserve un exemplaire du contrat au dossier du travailleur en mentionnant cette insertion sous la rubrique V du dossier, prévue à cet effet, à la suite des mentions similaires déjà apposées.

Section 4 - *Du placement*

N.B.(Le décret 67-1359 abroge et remplace le décret 62-146 en ses articles 25 à 30)

Section 5 - *Opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'œuvre*

Introduction et rapatriement de la main-d'œuvre en provenance des territoires étrangers ; Envoi à l'étranger de la main-d'œuvre en provenance du Sénégal et rapatriement de cette main-d'œuvre.

Article 31 : Sur la demande de l'employeur, qui lui donne mandat à cet effet, le service de la main-d'œuvre procède, pour le compte de cet employeur, à l'introduction et au rapatriement de la main-d'œuvre en provenance des territoires étrangers, ou à l'envoi à l'étranger de la main-d'œuvre en provenance du Sénégal et au rapatriement de cette main-d'œuvre.

La contexture du mandat de l'employeur est fixée par le directeur du travail et de la sécurité sociale dans le cadre des directives techniques qu'il adresse au chef du service de la main-d'œuvre.

Article 32 : Le mandat doit être accompagné d'un engagement écrit de l'employeur précisant ses obligations en matière de paiement des frais de recrutement et d'introduction de la main-d'œuvre ou de transport à l'étranger de la main-d'œuvre recrutée au Sénégal, et certifiant sur l'honneur qu'il accepte par avance ses obligations et s'oblige à les supporter intégralement.

Le service procède à l'opération de rapatriement sur mandat écrit donné par l'employeur dans les mêmes conditions, et accompagné de l'engagement sur l'honneur de s'acquitter des frais occasionnés par ces opérations.

L'agent comptable reçoit les espèces représentant le montant des avances mises par l'employeur à la disposition du service de la main-d'œuvre en vue d'opérations de

recrutement et d'introduction de main-d'œuvre ou de transport à l'étranger de la main-d'œuvre recrutée au Sénégal, ou de rapatriement au Sénégal de main-d'œuvre précédemment envoyée à l'étranger.

L'agent comptable délivre à l'employeur intéressé un reçu portant mention des nom, prénoms, profession adresse du déposant, du montant de la somme déposée, et de l'opération à l'exécution de laquelle cette somme est destinée. Les reçus sont extraits de carnets à duplication collés et paraphés par le chef du service de la main-d'œuvre qui en tient la comptabilité. L'agent comptable tient une comptabilité spéciale relatant toutes les opérations visées par la présente section.

Section 6 - *Rassemblement d'une documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et sur toutes les questions relatives à l'utilisation et à la réparation de la main-d'œuvre.*

Article 33 : Le service de la main d'œuvre recueille et analyse, en collaboration s'il y a lieu avec d'autres autorités ainsi qu'avec les employeurs et les syndicats, toutes informations sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable, à la fois dans l'ensemble du pays et dans les différentes industries, professions ou régions.

Il met systématiquement et rapidement ces informations à la disposition des autorités publiques des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, ainsi que du public.

Le service de la main-d'œuvre fait figurer à son rapport annuel une estimation nationale des besoins et ressources en main-d'œuvre, comportant des données précises sur les prévisions concernant le volume et la répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Section7 - *Transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés*

Article 34 : Pour le transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés qui en font la demande, la procédure ci-après décrite sera suivie, sous réserve, le cas échéant, de l'application de la réglementation des échanges.

Article 35 : L'agent comptable reçoit les espèces dont le travailleur désire le transfert, et délivre à l'intéressé un reçu portant mention des nom, prénoms, profession, adresse, du

déposant, du montant de la somme à transférer, des nom, prénoms, adresse, de la somme à transférer, des fonds, ou le nom, l'adresse et le numéro du compte de l'établissement de crédit destinataire.

Les reçus sont extraits de carnets à duplication côtés et paraphés par le chef du service de la main-d'œuvre qui en tient la comptabilité.

Les opérations de transfert sont effectuées soit par madat-poste ou mandat-carte, soit par virement postal ou bancaire, dont les frais sont à la charge du travailleur.

Article 36 : Une comptabilité spéciale est tenue par l'agent comptable et relate toutes les opérations d'encaissement et de transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés.

Article 37 : L'agent comptable établit dans la première semaine de chaque mois un état des sommes transférées au cours du mois précédent avec mention des dates de dépôt de ces sommes au service de la main-d'œuvre, et des dates de leur transfert.
Cet état est adressée au chef du service de la main-d'œuvre.

TItre IV - *Dispositions finales*

Article 38 : Sans préjudice des contrôles exercés sur les comptables publics les opérations comptables nécessitées par les introductions et les rapatriements de main-d'œuvre, ainsi que par les transferts des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés, sont soumises aux vérifications du directeur du travail et de la sécurité sociale, du sous-directeur du travail et de la main-d'œuvre, ou des experts désignés par le ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Article 39 : Sont abrogés toutes dispositions antérieures contraires aux dispositions du présent décret et notamment l'arrêté général n° 9020 ITLS AOF du 9 décembre 1953 portant organisation générale des offices de main-d'œuvre et l'arrêté local n° 3440 ITLS SM du 5 juin 1954 instituant un office de main-d'œuvre au Sénégal et les actes modificatifs subséquents.

Article 40 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent décret seront punis des peines prévues pour les infractions au décret d'application de l'article 195 de la loi n° 61-

34 du 15 juin 1961, par l'article 6 du décret n° 62-017 PC/MFPT/DTSS/TMO 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.

Article 41 : Des arrêtés du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent décret.

Article 42 : Le ministre de la fonction publique et du travail, le ministre des finances et le garde des sceaux, ministre de la justice, sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent décret qui sera publié au journal officiel.

Fait à Dakar, le 11 avril 1962

DECRET N° 67-1359 du 9 décembre 1967 abrogeant et remplaçant les articles 25 à 30 du décret n° 62-146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment ses articles 20, 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, notamment ses articles 195 à 199 ;
Vu le décret n° 62-146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre notamment ses articles 25 à 30 ;
Vu l'arrêté n° 7109 MFPT – DTSS du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre, modifié par l'arrêté n° 7600-MFPT – DTSS du 22 mai 1963 ;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale en sa séance du 18 mai 1967 ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

D E C R E T E

Article premier : les articles 25 à 30 du décret n° 62-146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« ARTICLE 25 : Le bureau et les sections régionales du service de la main-d'œuvre doivent aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises, en se conformant aux critères et priorités définis ci-après :
« 1° La priorité absolue d'embauchage doit être réservée, dans leur ancienne entreprise, conformément aux dispositions de l'article 47, alinéa 6 et suivants du Code du travail, aux travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement individuel ou

collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure décidée par l'employeur ;
« 2° A qualification professionnelle égale, la priorité d'embauche doit être réservée aux travailleurs de nationalité sénégalaise résidant habituellement au lieu d'emploi, dans le département du lieu d'emploi, ou dans la région du lieu d'emploi ;
« 3° A défaut, et à qualification professionnelle égale, la priorité d'embauche doit être réservée :

« - d'abord aux nationaux sénégalais ;

« - ensuite, aux ressortissants des Etats accordant effectivement aux travailleurs sénégalais un régime d'égalité d'accès aux emplois salariés.

« Par le moyen de l'autorisation administrative préalable d'engagement de travailleur, institué par l'article 199 du Code du travail, le service de la main-d'œuvre exerce, par son bureau central sous la responsabilité du chef du service, par les chefs de ses sections régionales du travail sous la responsabilité des inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale, le monopole en matière de placement.
« ARTICLE 26 : Est considéré comme activité de placement, tombant de ce fait sous le coup de l'interdiction stipulée au premier alinéa de l'article 199 du Code du travail, le fait, pour toute personne, société, institution, agence ou organisation, de servir d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur, ou un travailleur à un employeur, que cette personne, société, institution, agence ou organisation, tire ou non du travailleur ou de l'employeur un profit matériel direct ou indirect ou qu'elle perçoive ou non du travailleur ou de l'employeur un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque.
« Les diffusions d'offres et de demandes d'emploi par la presse, la radiodiffusion, le cinéma ou tout autre moyen, sont autorisées sous réserve du visa préalable du service de la main-d'œuvre attestant, sous la responsabilité du chef du service pour le bureau central, et sous la responsabilité des inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale pour les sections régionales du service de la main-d'œuvre, que l'offre ou la demande d'emploi en cause a bien été enregistrée au bureau central ou à la section régionale compétente du service de la main-d'œuvre ainsi que le numéro de l'enregistrement par ce service. Il est fait

obligation de publier le libellé et la date du visa en même temps que l'offre ou la demande d'emploi et leur numéro d'enregistrement au service de la main-d'œuvre.

Article 27 : « Pour assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs, le bureau central et les sections régionales du service de la main-d'œuvre :

« -enregistrent les demandes d'emploi ;

« -prennent note de leurs qualifications professionnelles, de leur expérience et de leurs préférences ;

« -contrôlent, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles ;

« -enregistrent les offres d'emploi pour lesquelles les employeurs doivent fournir des informations précises sur les emplois vacants notifiés par eux au service, ainsi que les conditions que doivent remplir les travailleurs qu'ils recherchent pour occuper ces emplois ;

« -dirigent vers les emplois vacants les candidats présentant les aptitudes professionnelles et physiques requises dans l'ordre des priorités stipulé à l'article 25 ci-dessus ;

« -organisent la compensation des offres et demandes d'emploi du bureau central aux sections régionales, ou inversement lorsque la section consultée en premier lieu n'est pas en mesure de placer convenablement les candidats et de pourvoir convenablement aux emplois vacants ou lorsque d'autres circonstances le justifient ;

« -facilitent la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main-d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions ;

« -facilitent la mobilité géographique en vue d'aider au déplacement de travailleurs vers les régions offrant des possibilités d'emploi convenables, tout en assurant la priorité d'embauchage des travailleurs qui résident habituellement au lieu d'emploi, ou dans le département, ou la région du lieu d'emploi ;

« -facilitent les transferts temporaires de travailleurs d'une région à une autre en vue de pallier un déséquilibre local et momentané entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ;

« -facilitent du Sénégal à un autre pays, et inversement, tels déplacements de travailleurs qui auraient été agréés par le gouvernement intéressé.

« ARTICLE 28 : Dans les conditions fixées par le paragraphe 3 de l'article 199 du Code du Travail, et sous réserve des dérogations qui seront accordées par arrêté du Ministre de la Fonction publique et du Travail en conformité des dispositions des alinéas 3 et 4 du paragraphe 3 du même article, tout employeur désirant engager un travailleur dans le cadre d'un contrat non soumis à visa préalable d'approbation par les articles 37, 38 et 44 du Code du Travail, doit préalablement à la conclusion du contrat de travail, adresser une demande d'autorisation au bureau central du service de la main-d'œuvre ou à la section régionale de ce service territorialement compétente, selon le cas.
« Cette demande établie sur imprimés de « déclaration du mouvement du travailleur » conformes au modèle fixé par l'arrêté n° 7301 MFPT – DTSS du 17 mai 1963, datés et signés de l'employeur et du travailleur doit mentionner :
« 1° - dans le cadre blanc réservé à l'objet de la déclaration, les termes: « demande d'autorisation préalable d'engagement » ;
« 2° les prénoms, nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
« 3°les prénoms, nom, nationalité, âge, sexe, lieu de résidence habituelle, qualification ou spécialité professionnelle et catégorie professionnelle dans la convention collective de référence, numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée, de la personne pour laquelle l'autorisation est demandée, ainsi que la décision de son précédent employeur et la date de sa dernière cessation d'activité ;
« 4° la fonction ou l'emploi que doit remplir la personne à engager ;
« 5° l'ancienneté de service du travailleur dans la catégorie d'emploi ;
« 6° les charges de famille du travailleur ;
« 7° le numéro d'inscription du travailleur en qualité de demandeur d'emploi auprès du service local de la main-d'œuvre.

« Dans le cas où le travailleur est présenté à l'employeur par le service de la main-d'œuvre, la carte de présentation instituée par l'article 23 de l'arrêté n ° 7109 MFPT – DTSS du 24 avril 1962 relatif au service de la main-d'œuvre qui aura été délivrée par ce service tient lieu d'autorisation administrative préalable.

« Les étrangers séjournant au Sénégal sous visa « touriste » ne peuvent être autorisés à y travailler en qualité de salariés.

« 2° Dans tous les cas où l'employeur est assujetti aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 199 du Code du Travail, dans un délai de sept jours francs à compter de la date de réception de la demande, le service de la main-d'œuvre (bureau central ou section régionale territorialement compétente) est tenu de faire connaître au demandeur soit qu'il accorde, soit qu'il refuse l'autorisation d'embauchage, soit qu'il entend, avant de statuer, procéder à une enquête ou aux vérifications qu'il juge utiles. Dans ce dernier cas, la décision définitive du service de la main-d'œuvre doit intervenir avant l'expiration d'un second délai de 7 jours suivant le premier délai ci-dessus.

« Le cachet d'enregistrement apposé sur le récépissé délivré par le secrétariat du service de la main-d'œuvre fera foi de la date de réception de la demande par ce service.

« A défaut de réponse dans le délai prescrit au premier alinéa du présent article, l'autorisation demandée sera considérée comme acquise.

« 3° Dans tous les cas où le visa préalable d'approbation des contrats de travail prévu par les articles 37, 38 et 44 tient lieu d'autorisation administrative préalable d'engagement de travailleur, cette autorisation joue dans les conditions et délai prévus par l'article 38 du Code du Travail.

« 4° Tout refus opposé par le service de la main-d'œuvre (bureau central ou section régionale territorialement compétente), à une demande d'autorisation d'engagement de travailleur pourra être porté devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

« Le recours doit être formé dans les trois jours de la réception de la notification du refus d'autorisation. A cet effet, le demandeur adresse une lettre recommandée au Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

« Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale fera connaître dans un délai de 8 jours, sa décision au demandeur et en avisera le chef du service de la main-d'œuvre (bureau central ou section régionale territorialement compétente) faute de quoi, l'autorisation sera réputée accordée.

« ARTICLE 29 : Lorsque l'employeur et le travailleur n'ont pas eu recours aux services du bureau central ou des sections régionales du service de la main-

d'œuvre pour réaliser la conjonction offre-demande, et même lorsque l'embauchage intervient au profit d'un travailleur de nationalité sénégalaise déjà inscrit au service de la main-d'œuvre en qualité de demandeur d'emploi, l'embauchage direct ne peut faire obstacle à l'obligation de l'autorisation administrative préalable pour tout engagement de travailleur et à l'exécution des mesures prévues par le présent décret.

« ARTICLE 30 : Aucun travailleur salarié ne peut être employé au Sénégal s'il n'est en possession d'une carte de travail dans les conditions prévues par les articles 193 et 194 du Code du travail.
« L'employeur qui engage un travailleur non muni de la carte de travail est tenu de se mettre en rapport, en vue de la délivrance de cette carte avec le bureau central ou la section régionale compétente du service de la main-d'œuvre.
« La carte de travail a une durée de validité illimitée.
« La carte de travail n'est accordée que pour une profession déterminée. Si le travailleur change de profession, la mention de la nouvelle profession est apposée au verso de la deuxième page de la carte de travail, par le service de la main-d'œuvre, dans les conditions définies par l'arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, prévue par le deuxième alinéa de l'article 194 du Code du travail.
« Il est interdit à tout travailleur déjà titulaire d'une carte de travail de se faire délivrer une nouvelle carte s'il ne dépose pas simultanément la précédente au bureau compétent du service de la main-d'œuvre qui doit la classer au « dossier du travailleur » de l'intéressé ou, s'il ne produit pas le certificat de perte, de la carte précédente.
« Tout travailleur qui se sera fait délivrer une carte de travail tout en demeurant en possession d'une carte de travail antérieure sera puni des peines prévues par le présent décret.
« Tous les engagements de travailleurs pour lesquels l'autorisation administrative préalable d'engagement aura été accordé expressément ou tacitement, soit par le service de la main-d'œuvre (bureau central ou section régionale territorialement compétente) soit par les inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale ou le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale en ce qui concerne les contrats écrits soumis au visa préalable d'approbation par

les articles 37, 38 et 44 du Code du travail, demeurent en tout état de cause soumis à la déclaration de mouvement de travailleur prévue à l'article 193 du Code du travail.

Art2 : Le Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale fixera par arrêté, les modalités d'application du présent décret.

Art 3 : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 9 décembre 1967.

LEOPOLD SEDAR SENGHOR.

ARRETE ministériel n° 18624 MFPT – DTSS du 20 décembre 1965 réglant l'intervention de la circonscription maritime à Dakar dans la procédure d'immatriculation des marins dans la série unique de la main-d'œuvre

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL ,
LE MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS DE L'URBANISME DE L'HABITAT ET DES TRANSPORTS,

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail, spécialement en ses articles 193, 194, et 195 à 199 ;
Vu la loi n° 62-32 du 22 mars 1962 portant Code de la marine marchande, spécialement en ses articles 128, 131, 161, 178, 179 et 182 ;
Vu le décret n° 63-546 du 31 juillet 1963 relatif aux titres professionnels des marins ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7600 MFPT – DTSS du 22 mai 1963 portant institution de l'immatriculation sous une série unique de la main-d'œuvre salariée ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7301 MFPT – DTSS du 17 mai 1963 déterminant les modalités de déclaration des mouvements de travailleurs ;
Vu la nécessité que l'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée, acte de planification de la politique nationale de main-d'œuvre, permettant l'établissement de l'inventaire quantitatif et qualitatif des potentialités en main-d'œuvre, la tenue à jour de cet inventaire et l'étude de son évolution, puisse couvrir aussi les marins ;

ARRETENT :

Article premier : Il est attribué à la circonscription maritime de Dakar, en ce qui concerne les marins régis par le Code de la marine marchande, toutes les fonctions et responsabilités assurées par le service de la main-d'œuvre en matière d'immatriculation des travailleurs dans la série unique de la main-d'œuvre salariée.

Article 2 : Immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée des marins déjà allocataire de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail au titre du régime des prestations familiales :

a) La circonscription maritime adresse à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail la liste par établissements – employeurs des marins déjà allocataires de la caisse au titre du régime de prestations familiales.
b) La caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail établit les fiches individuelles d'enregistrement en y mentionnant les renseignements relatifs à l'état civil et à la situation de famille, et les transmet à la circonscription maritime qui les complète en y notant les informations à caractère professionnel.
c) La circonscription maritime envoie les fiches ainsi complétées au service des statistiques du travail qui établit le numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée et le mentionne sur les fiches.
d) Le service des statistiques du travail renvoie à la circonscription maritime l'exemplaire cartonné de la fiche individuelle d'enregistrement portant le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique, tandis que l'exemplaire sur papier libre est adressée à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail.

Article 3 : Immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée des marins non encore allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail mais auxquels des évènements récemment survenus dans leurs situations familiales ouvrent désormais droits à prestations au titre du régime de prestations familiales

a) La circonscription maritime établit intégralement les fiches individuelles d'enregistrement (tant celle cartonnée que celle sur papier libre) pour chaque marin. Le modèle de cette « fiche individuelle d'engagement », conforme au modèle n° 1 annexé à l'arrêté n° 7600 MFPT – DTSS du 22 mai 1963, est joint au présent arrêté.
b) La circonscription maritime fait parvenir ces fiches d'enregistrement au service des statistiques du travail, à charge par ce dernier, après immatriculation dans la

série unique de la main-d'œuvre salariée, de retourner à la circonscription maritime l'exemplaire cartonnée de la fiche d'enregistrement, et de transmettre à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail l'exemplaire de cette fiche sur papier libre.

c) Dès le retour à la circonscription maritime de la fiche cartonnée portant le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée, le marin doit produire à la circonscription maritime l'imprimé de demande de prestations familiales et le dossier y afférent à déposer à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail.

La circonscription maritime complète cet imprimé de demande par la mention du nouveau numéro d'immatriculation dans la case ad hoc de la demande de prestations familiales, complète les rubriques de la deuxième feuille de demande de prestations et y appose son cachet.

Article 4 : Immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée des marins allocataires anciens de la caisse de compensation des prestations et des accidents du travail qui ne seraient pas connus comme tels de la circonscription maritime.

Pour les marins allocataires anciens de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail qui ne seraient pas connus comme tels de la circonscription maritime et se déclareraient ultérieurement, le processus retenu à l'article 3 ci-dessus en ce qui concerne les allocataires nouveaux, devra être appliqué.

La circonscription maritime indiquera toutefois sur les fiches individuelles d'enregistrement le numéro d'allocataire ancien de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail.

Article 5 : Immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée des marins non allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail au titre du régime des prestations familiales

L'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée des marins non allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail n'interviendra qu'après que tous les marins allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail auront été immatriculés.

Pour ces marins non allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail, chaque « dossier du marin » donne lieu à l'établissement, par la circonscription maritime qui détient « la fiche matriculaire » et le « dossier du marin », une « fiche individuelle d'enregistrement » conforme au modèle n° 1 annexé à l'arrêté n° 7600 MFPT – DTSS du 22 mai 1963, en double exemplaire par polycopie carbone, le premier exemplaire sur feuillet détachable d'un second exemplaire cartonnée.

Ces deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement » seront adressées au service des statistiques du travail, pour immatriculation du marin dans la série unique de la main-d'œuvre salariée.

Le service des statistiques du travail procède à l'immatriculation du marin dans les conditions fixées à l'article 9 de l'arrêté n° 7600 MFPT – DTSS du 22 mai 1963, mentionne sur les deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement » le numéro d'immatriculation attribué au marin, et fait retour à la circonscription maritime détentrice de la « fiche matriculaire » et du « dossier du marin », de l'exemplaire cartonné de la « fiche individuelle d'enregistrement ».

La circonscription maritime qui reçoit la « fiche individuelle d'enregistrement » cartonnée en retour du service des statistiques du travail procède comme indiqué aux articles 9 et 10 du présent arrêté.

Article 6 : Références complètes de la carte d'identité

Les références complètes de la carte d'identité (numéro, date de délivrance, lieu de délivrance, autorité qui a délivré la carte) doivent être reprises sur la « fiche individuelle d'enregistrement ».

Article 7 : Report sur les fiches cartonnées d'enregistrement du matricule actuel du marin à l'inscription maritime

Le matricule actuel du marin à l'inscription maritime sera porté au verso, en haut et à droite, des fiches cartonnées d'enregistrement, afin de permettre le collationnement avec le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée, et la vérification de l'identité du travailleur.

Article 8 : Transmission des fiches individuelles d'enregistrement par bordereau

Lors de la transmission au service des statistiques du travail par la circonscription maritime, des fiches individuelles d'enregistrement, il sera établi un bordereau d'envoi en trois exemplaires faisant ressortir le nom et le matricule de chaque marin.

Le service des statistiques du travail :

- Renverra un exemplaire du bordereau pour accuser réception de l'envoi des fiches ;
- En conservera un exemplaire qu'il utilisera pour retourner à la circonscription maritime les fiches portant le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique, en ajoutant sur ce bordereau, en face du matricule d'inscrit maritime, le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée.

Article 9 : Tenue à jour par la circonscription maritime du « fichier nominatif » des marins Lorsqu'elle reçoit la « fiche individuelle d'enregistrement » cartonnée en retour du service des statistiques du travail, la circonscription maritime reporte le numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée sur le « dossier du marin », sur la « fiche matriculaire » et sur le « titre professionnel » du marin, et classe la fiche individuelle d'enregistrement cartonnée au « fichier nominatif » des marins.

Ces « fiches individuelles d'enregistrement » cartonnées sont classée à ce fichier par ordre alphabétique.

Elles renvoient aux « dossier du marin » et aux « fiches matriculaires ».

Article 10 : Correspondance entre les documents individuels de contrôle de la circonscription maritime et ceux du service de la main-d'œuvre

La circonscription maritime établissant la « fiche matriculaire » et le « dossier du marin » d'une part, et délivrant d'autre part le « titre professionnel » du marin, ces documents tiennent lieu respectivement pour les marins du « dossier du travailleur » et de la « carte de travail » institués par le Code du travail.

Le nouveau numéro d'immatriculation dans la série unique de la main-d'œuvre salariée constituant l'aboutissement normal de la procédure d'immatriculation et rapportant la preuve de l'immatriculation du marin dans la série unique de la main-

d'œuvre salariée, sera inscrit, par la circonscription maritime, sur la « fiche matriculaire», et sur le « dossier du marin, ainsi que sur le « titre professionnel » du marin.

Article 11 : Inscrits maritimes sénégalais naviguant pour le compte des compagnies maritimes françaises

La procédure d'immatriculation et de réimmatriculation définie ci-dessus ne s'applique pas aux marins sénégalais qui naviguent pour le compte des compagnies françaises et qui sont affiliés à la caisse nationale d'allocations familiales des marins du commerce de la République française.

Article 12 : Déclaration et enregistrement des mouvements du marin

La circonscription maritime, compétente pour suivre les mouvements des marins, doit mettre le service des statistiques du travail en mesure de faire figurer dans ses statistiques de main-d'œuvre les mouvements des marins.

Dans ce but, tout mouvement d'un marin au sens de l'arrêté ministériel n° 7301 MFPT-DTSS du17 mai 1963 déterminant les modalités de déclaration des mouvements de travailleurs, porté à la connaissance de la circonscription maritime, donne immédiatement lieu à l'établissement par la circonscription maritime, d'une « fiche individuelle du mouvement » du modèle 3 annexé à l'arrêté n° 7600 MFPT – DTSS du 22 mai 1963 portant institution de l'immatriculation sous une série unique de la main-d'œuvre salariée, en double exemplaire sur papier libre. Le modèle de cette fiche est joint au présent arrêté.

Doivent notamment donner lieu à l'établissement de la « fiche individuelle de mouvement » en double exemplaire sur papier libre les mouvements suivants :

Embauche, licenciement, expiration normale du contrat, démission, mutation, changement de catégorie professionnelle, modification du contrat, changement de situation de famille, changement de résidence habituelle, changement d'emploi, décès.

La circonscription maritime envoie les 2 exemplaires de la « fiche individuelle de mouvement » au service des statistiques du travail, lequel note le mouvement vise les 2 exemplaires de la « fiche individuelle de mouvement » en fait suivre un exemplaire à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail, et renvoie le dernier exemplaire à la circonscription maritime.

Le service des statistiques effectue sur la « fiche individuelle de base » classée au fichier nominatif central de la main-d'œuvre, la retranscription des informations figurant sur la « fiche individuelle de mouvement ».

Au vu de l'exemplaire qu'elle reçoit de la « fiche individuelle de mouvement », la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail complète ses documents.

Dès réception de l'exemplaire de la « fiche individuelle de mouvement », retournée par le service des statistiques du travail, la circonscription maritime complète, le cas échéant, ses documents et classe la « fiche individuelle de mouvement » au « dossier du marin ». La « fiche matriculaire » du marin porte mention de tous les mouvements du marin qui ont donné lieu à l'établissement et à la diffusion d'une « fiche individuelle de mouvement ».

En vue de délimiter les responsabilités des organismes engagés dans la procédure de déclaration et d'enregistrement des mouvements du marin, tous les documents utilisés doivent être datés et paraphés par les agents responsables.

La « fiche matriculaire » et le « dossier du marin », régulièrement tenus à jour par la circonscription maritime, rendent compte des mutations qui affectent la position du marin et des changements qui interviennent dans sa situation.

Article 13 : Fourniture des imprimés de fiches individuelles d'enregistrement et de mouvement

Les imprimés de « fiches individuelles d'enregistrement et de mouvement » nécessaires pour l'immatriculation des marins dans la série unique de la main-d'œuvre salariée et pour suivre les mouvements des marins, seront mis à la disposition de la circonscription maritime, sur sa demande, par le service des statistiques du travail.

Article 14 : Le Directeur du travail et de la sécurité sociale et le chef de la circonscription maritime de Dakar sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 20 décembre 1965

Le Ministre de la fonction publique et du travail
Abdourahmane DIOP
Le Ministre des travaux publics, de l'habitat
de l'Urbanisme et des transports
Mady CISSOKHO

FICHE INDIVIDUELLE D'ENREGISTREMENT

N° d'immatriculation du travailleur

a
b
c
d
e
f

N° d'immatriculation à la Caisse
De compensation
N°de la Carte d'identité

Prénoms :……..

Nom :……

Né le ……

Lieu de naissance :……

Pays :……

Sexe masculin/féminin (1)……

Nationalité :……

Groupe ethnique :……

Situation de famille : célibataire, marié, divorcé, veuf (1)

Nombre d'épouses :……

Nombre d'enfants à charge :……

Etablie le

(2)

par
Sce de la Main-d'œuvre Sect.Régionale

Caisse de compensation des Prest. Fam

Profession……..

Bénéficiaire de l'article 107 : oui-non (1)

CADRES

Direction

53

Supérieur

52

Subalterne

52

EMPLOYES

Hautement qualifié

43

Qualifié

42

Ordinaire

41

OUVRIERS

Hautement qualifié

33

Qualifié

32

Ordinaire

MANŒUVRES

Spécialisé

22

Ordinaire

21

Apprenti

01

Non déclaré

00

Au moment de l'enregistrement

Le travailleur est (3)

a) en chômage depuis le :…….

Catégorie du dernier emploi (2)

b) occupé : (1) permanent/saisonnier

depuis le

Catégorie (2)……

Etablissement…….
……..

Activité de L'établissement…

Travail – lieu……..

(1) Rayer les mentions inutiles
(2) Cocher la case correspondante
(3) Rayer les lignes inutiles

FICHE INDIVIDUELLE D'ENREGISTREMENT

N° d'immatriculation du travailleur

a

b
_
_
c
_
_
d
_ _
_ _
e
f

_ _ _ _ _

N° d'immatriculation à la
Caisse
De compensation

Prénoms :……..

Nom :……..

Modification de la situation de famille

Situation de famille (1) : célibataire, marié, divorcé, veuf

Nombre d'épouses
:…….

Nombre d'enfants à charge
:……

Etablie le

(2)

___
par
Sce de la Main-d'œuvre Sect.Régionale

_____
Caisse de compensation des Prest. Fam

MODIFICATION DE LASITUATION PROFESSIONNELLE

Profession……..

Bénéficiaire de l'article 107 : oui-non (1)

CADRES

Direction

53

Supérieur

52

Subalterne

52

EMPLOYES

Hautement qualifié

43

Qualifié

42

Ordinaire

41

OUVRIERS

Hautement qualifié

33

Qualifié

32

Ordinaire

MANŒUVRES

Spécialisé

22

Ordinaire

21

Apprenti

01

Non déclaré

00

Le travailleur est (3)

a) en chômage depuis le :…….

Catégorie du dernier emploi (2)

b) occupé : (1) permanent/saisonnier

depuis le

Catégorie (2)……

Etablissement…….
……..

Activité de L'établissement…

Travail – lieu……..

c) a cessé définitivement de travailler le……

(1) Rayer les mentions inutiles
(2) Cocher la case correspondante
(3) Rayer les lignes inutiles

ARRETE MINISTERIEL N° 75 MFPT-DTSS en date du 04 janvier 1968, fixant en application de l'article 199 nouveau du Code du Travail, la liste des Départements, professions et établissements exemptés de l'obligation administrative pour tout engagement de travailleur.

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

ARRETE :

Article premier : Sont exemptés de l'obligation de l'autorisation administrative préalable pour tout engagement de travailleurs, conformément aux dispositions des alinéas 3 et 4 du paragraphe tertio de l'article 199 nouveau du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 65-55 du 19 juillet 1965, les établissements et professions ci-après énumérés, compte tenu de leurs caractéristiques spécifiques et des nécessités propres à leur fonctionnement :

1°/ Les ambassades et consulats, et, plus généralement tous postes diplomatiques et consulaires, pour l'ensemble de leur personnel.

2°/ Les établissements civils ou militaires dont l'installation au Sénégal résulte d'accords bilatéraux ou multilatéraux de coopération, dans le cadre des franchises en matière de main-d'œuvre qui leur sont reconnues par ces accords.

3°/ Les établissements et professions agricoles et assimilés régis en matière de durée du travail par l'arrêté n° 4315 I.T. du 1er juillet 1953, et assujettis au régime agricole de durée du travail de 48 heures par semaine, sauf en ce qui concerne les contrats soumis à visa d'approbation préalable par les articles 37, 38 et 44 du code du travail, dans les conditions du décret n° 63-118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

4°/ La domesticité et les gens de maison au service des particuliers, régis par l'arrêté n° 5646 ITLS-SM du 31 août 1953 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison au Sénégal modifié par l'arrêté n° 8120

du 29 décembre 1953, sauf en ce qui concerne les contrats soumis à visa d'approbation préalable par les articles 37, 38 et 44 du Code du travail, dans les conditions du décret n° 63-118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

5°/ Les travailleurs exerçant à l'intérieur de l'enceinte des ports, régis en matière de durée du travail par l'arrêté n° 4..88 I.T. du 26 juin 1953 sauf en ce qui concerne les travailleurs étrangers ressortissants des Etats n'accordant pas effectivement aux travailleurs sénégalais un régime d'égalité d'accès aux emplois salariés, et qui demeurent soumis en tout état de cause, à l'autorisation administrative préalable d'engagement de travailleurs.

6°/ Les marins régis par la loi n° 62-132 du 22 mars 1962 portant Code de la marine marchande.

7°/ Les établissements industriels et commerciaux de spectacles pour les emplois suivants :

- artistes dramatiques, artistes lyriques, artistes de variétés, musiciens, sauf en ce qui concerne les contrats soumis à visa d'approbation préalable pour les articles 37, 38 et 44 du Code du travail ;

8°/ Les établissements commerciaux de débits de boissons, pour les emplois de barmaïds, à l'exception des seuls contrats soumis à visa d'approbation préalable par les articles 37, 38 et 44 du Code du travail.

Art 2 : Pendant une durée de cinq ans, sont provisoirement exclus du champ d'application de l'obligation de l'autorisation administrative préalable d'engagement de travailleur, compte tenu soit de l'éloignement des bureaux régionaux ou locaux du service de la Main-d'œuvre, soit de la faible densité des travailleurs, les employeurs des régions et départements ci-après énumérés :

- Région du Fleuve : Département de Matam et de Podor.
- Région de Diourbel : Département de Linguère.
- Région du Sénégal Oriental : En totalité.
- Région de la Casamance : Départements d'Oussouye et de Vélingara.

Art 3 : Sont exemptés de l'obligation de l'autorisation administrative préalable pour tout engagement de travailleur, tous les employeurs :

1°/ En ce qui concerne les travailleurs de nationalité sénégalaise qui, en vertu des dispositions du Code du Travail ou des Conventions collectives, ont acquis un droit de priorité d'embauchage dans un établissement où ils exerçaient précédemment leur activité professionnelle.

2°/ En ce qui concerne les travailleurs dits saisonniers, de nationalité sénégalaise, engagés pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou d'une nature quelconque, déjà titulaires précédemment d'au moins un contrat de travail saisonnier écrit chez le même employeur.

3°/ En ce qui concerne les travailleurs de nationalité sénégalaise, ou ressortissant des Etats accordant effectivement aux travailleurs sénégalais un régime d'égalité d'accès aux emplois salariés, engagés à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, et effectivement payés chaque jour, immédiatement après la fin du travail, au plus tard en fin de journée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 35 du Code du Travail et de la délivrance du bulletin individuel de paie nominatif quotidien prévu par l'arrêté n° 276 du 18 Janvier 1956 complétant l'arrêté n° 5644 du 31 août 1953.

4°/ Les entreprises bénéficiaires de Conventions d'Etablissement dans la limite de ces Conventions.

Pour ces entreprises, l'examen par les Services du Travail et de la Sécurité sociale, à l'occasion du visa d'approbation des contrats de travail souscrits en conformité des articles 37, 38, et 44 du Code du Travail, se limitera à la légalité des contrats, à l'exclusion de leur opportunité économique et sociale.

Les autorisations de travail de main-d'œuvre étrangère prévues par les arrêtés 2145 et 2146 du 29 Mars 1956 seront accordées sous réserve de la présentation de la demande expresse dans chaque cas, et les contrats de travail en découlant seront visés pour approbation conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art 4 : Les exemptions fixées par les articles 1 à 3 du présent arrêté ne font pas obstacle à l'obligation de la déclaration du mouvement de travailleur. Dans chaque cas, les engagements de travailleurs demeurent en tout état de cause soumis à la déclaration de mouvement de travailleur relative à l'engagement, prévue à l'article 193 du Code du Travail, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel n° 7301 du 17 mai 1963.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale, les Inspecteurs régionaux du Travail et de la Sécurité sociale et le Chef du Service de la Main-d'Oeuvre sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Abdou Rahmane DIOP

ARRETE ministériel n° 7109 MFPT/DTSS du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26, 30 et 42 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du travail ;
Vu le décret n° 62-017 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 ;
Vu le décret n° 62-0116 du 21 mars 1962 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail et de la sécurité sociale ;
Vu le décret n° 62-0146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre, spécialement son article 41 ;
Vu l'avis émis par le conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale dans ses séances des 11 et 18 janvier 1962 ;
Sur la proposition du directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

ARRETE

TITRE PREMIER - *FONCTIONNEMENT DE COMITE DE GESTION DU SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE*

Article premier : La convocation à la séance ordinaire ou extraordinaire du comité de gestion du service de la main-d'œuvre indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire et adressée quinze jours au moins avant la date de la réunion, aux membres du comité et au chef du service de la main-d'œuvre.

Art 2 : Chaque séance du comité de gestion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé par le président de séance et le secrétaire.

Tout membre du comité de gestion peut demander l'insertion au procès-verbal de déclarations faites par lui, et l'annexion audit procès-verbal de notes par lui établies et déposées avant la fin de la séance.

En cas de partage des voix, les différents avis exprimés au sein du comité de gestion, aussi bien ceux qui se seront révélés minoritaires que majoritaires, seront mentionnés aux procès-verbaux.

Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives du service de la main-d'œuvre et dans celles de la sous-direction du travail et de la main-d'œuvre. Un exemplaire de chaque procès-verbal est immédiatement adressé à chacun des membres du comité de gestion.

Le chef du service de la main-d'œuvre tient le registre des avis émis par le comité de gestion, dans lequel sont insérés les procès-verbaux de séance de cet organisme.

Ce registre est tenu à la disposition du public par le chef du service de la main-d'œuvre.

Art 3 : Dans les dix jours qui suivent la séance du comité de gestion, le procès-verbal de séance est envoyé :

- au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale ;
- aux membres du comité de gestion ;
- au sous-directeur du travail et de la main-d'œuvre.

Art 4 : Le chef du service de la main-d'œuvre soumet son rapport annuel au comité de gestion.

Le comité de gestion, après en avoir délibéré, transmet ce rapport au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale (sous-direction du Travail et de la Main-d'Oeuvre)

TITRE II - *FONCTIONNEMENT DES SECTIONS REGIONALES*

Art 5 : Chacune des sections régionales du service de la main-d'œuvre fonctionne avec un chef de section cumulativement chargé du placement et de l'établissement des statistiques, et un commis, chargé de l'immatriculation des travailleurs, de l'établissement et de la délivrance des cartes de travail, de l'enregistrement des déclarations de mouvements des travailleurs et du secrétariat de la section, sous le contrôle permanent du chef de la section régionale et de l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale.

TITRE III - *PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL*

Art 6 : Le chef du service de la main-d'œuvre organise en liaison avec le sous-directeur du Travail et de la Main-d'Oeuvre des programmes de formation initiale et en cours d'emploi du personnel.

TITRE IV - *IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS*

Article 7 : Le dossier du travailleur se compose d'une chemise cartonnée susceptible de contenir, avec les contrats, les déclarations d'emploi, d'embauchage et de cessation de travail, tous documents utiles fournis par l'employeur ou le travailleur dans le cadre des renseignements d'état -civil ou professionnels le concernant.

Ces renseignements figurent sous six rubriques portées sur les pages de garde du dossier :

1. état-civil ;
2. signalement ;
3. situation de famille ;
4. formation ;
5. emploi ;
6. observations.

Pour les étrangers, la mention de l'autorisation d'emploi doit figurer au dossier.
Pour les travailleurs en provenance de l'extérieur, la date d'entrée au Sénégal doit être mentionnée.

Les autres mentions, communes à tous les groupes professionnels et techniques, rendent compte de l'ensemble des éléments de la situation des travailleurs.

Le dossier comporte la photographie du travailleur sous la rubrique « signalement ».

Art 8 : Le dossier du travailleur, établi dans les conditions fixées par le présent arrêté, constitue l'élément composant du fichier nominatif de la main-d'œuvre, dont le service de la main-d'œuvre a la charge.

Le fichier de la main-d'œuvre exprime à tout moment la situation du marché de l'emploi et constitue l'inventaire permanent des effectifs de main-d'œuvre et des qualifications professionnelles.

Les dossiers des travailleurs sont classés par ordre alphabétique et repris chronologiquement selon l'ordre de leur constitution, sur un cahier d'enregistrement.

Le numéro d'enregistrement du dossier est celui de la carte de travail qui s'y rattache.

Des fiches nominatives seront mises en service pour renvoyer aux dossiers des travailleurs.

Simples références aux dossiers correspondants, ces fiches nominatives, cartonnées et de manipulation aisée, seront classées par groupe professionnel, en suivant, à l'intérieur de chaque groupe le classement alphabétique : elles constituent un instrument pratique de recherches et seront de couleurs différentes selon les groupes professionnels, afin d'en faciliter le classement.

Le modèle du dossier du travailleur et le modèle de la fiche individuelle, sont fixés par instructions du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Ar 9 : Lors de l'immatriculation du travailleur au service de la main-d'œuvre, la fiche nominative individuelle, conforme au modèle fixé, est établie au nom du travailleur, en trois exemplaires dont deux cartonnés et un sur papier libre. les trois exemplaires étant établis simultanément par polycopie-carbone.

En fonction des indications mentionnées à cette fiche individuelle, il est procédé à la définition du numéro d'immatriculation du travailleur, à plusieurs composantes :
A, B, C, D, E, F, qui sont à inscrire, en chiffres, dans la grille à treize cases prévues à cet effet :

A	B		C		D		E	F				

a) la case A porte mention du sexe du travailleur :
   - 1 pour masculin ;
   - 2 pour féminin ;

b) les deux cases B portent mention des deux derniers chiffres de l'année de naissance du travailleur. si cette année de naissance est absolument inconnue et dans ce cas là seulement, la mention apparaîtra par deux x majuscules ;

c) dans les deux cases C s'inscrit le code du lieu de naissance du travailleur.
   - le numéro de code est donné par le code établi à cet effet par le service de la statistique et de la mécanographie (voir annexe).
   - par lieu de naissance, on entend :
     - pour le Sénégal : les actuels cercles ;
     - pour tous les autres pays : le pays ou groupe de pays.

d) dans les deux cases D s'inscrit le code de la nationalité du travailleur :
   1. pour les nationaux sénégalais ;
   2. pour les nationaux des Etats d'expression française faisant partie de l'ex-AOF ;
   3. pour les nationaux des autres Etats d'Afrique d'expression française (y compris Madagascar) ;
   4. pour les autres africains ;
   5. pour les français ;
   6. pour les européens ;
   7. pour les libanais et les syriens ;
   8. pour les autres asiatiques ;
   9. pour les autres ;
   10. pour les non déclarés ;

e) la case E porte mention du numéro de la section régionale du service de la main-d'œuvre qui immatricule le travailleur.
   Un indicatif est ainsi attribué au bureau central à Dakar et à chaque section régionale du service de la main-d'œuvre (voir code géographique Région)

Services de la main-d'œuvre :

- Bureau central à Dakar (Cap-Vert) 1
- Section régionale de Ziguinchor (Casamance 2
- Section régionale de Diourbel 3
- Section régionale de Saint Louis (Fleuve) 4
- Section régionale du Sénégal oriental 5
- Section régionale de Kaolack (Sine-Saloum) 6
- Section régionale de Thiès 7

f) les six cases F portent mention du numéro d'ordre chronologique de l'inscription du travailleur sur le registre du bureau central ou de la section régionale du service de la main-d'œuvre qui procède à l'immatriculation du travailleur. Le chiffre de l'unité est toujours mentionné dans la dernière case de droite. Les cases vides à gauche sont complétées par un zéro.

Dans chaque section régionale, les numéros sont attribués à la suite et la numérotation commence au n° 000001.

Exemple d'immatriculation : un travailleur sénégalais du sexe masculin né à Matam en 1931, travaillant à Saint Louis, sera immatriculé par la section régionale de Saint-Louis du service de la main-d'œuvre ainsi qu'il suit :

1	3	1	4	2	1		4	0	0	0	0	0	1
A	B		C		D		E	F					

s'il est immatriculé le premier sur le registre de Saint Louis.
Le dossier du travailleur est établi aussitôt après la fiche nominative individuelle.

Art 10 : Pour le travailleur déjà immatriculé à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail, le numéro d'immatriculation à cette Caisse est repris, en diviseur, sous le numéro d'identification à treize chiffres qui immatricule le travailleur au service de la main-d'œuvre.

Cette fraction pour le travailleur immatriculé à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail ou la grille à treize chiffres d'immatriculation au service de la main-d'œuvre dans le cas d'un travailleur non immatriculé à Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail, doivent être reportés à la fois au dossier du travailleur, à la carte de travail et sur chacun des exemplaires de la fiche individuelle.

Art 11 : Un exemplaire de la fiche individuelle cartonnée et la fiche individuelle sur papier libre sont adressés au bureau central de la main-d'œuvre à Dakar. L'exemplaire sur papier libre est aussitôt transmis au bureau des statistiques du travail pour exploitation. L'exemplaire cartonnée est classé au fichier central. Le deuxième exemplaire cartonné de la fiche individuelle est conservé au fichier de la section locale.

Art 12 : Les références complètes de la carte d'identité, (numéro, date de délivrance, lieu de délivrance, autorité qui a délivré le carnet) doivent être reprises à la fois sur les fiches individuelles, sur le dossier du travailleur (II. « Signalement ») et sur la carte de travail (« pièce d'identité produite »).

TITRE V - *DECLARATION ET ENREGISTREMENT DES MOUVEMENTS DES TRAVAILLEURS*

Art 13 : Les déclarations de mouvements des travailleurs reçues par la section du service de la main-d'œuvre compétente en fonction du lieu d'emploi sont immédiatement classées au dossier du travailleur dès réception.

Mention est faite de cette insertion à la rubrique V (Emploi) du dossier du travailleur, à la suite des mentions déjà apposées.

Lorsque, à l'occasion d'un changement du lieu d'emploi, le travailleur quitte le ressort d'une section du service de la main-d'œuvre, le dossier de ce travailleur doit être transféré à la section dans le ressort de laquelle le travailleur est employé, ou a déposé une demande d'emploi. L'envoi se fait en recommandé.

TITRE VI - *LE PLACEMENT*

Art 14 : Les opérations de placement effectuées par le service de la main-d'œuvre :

- réception des offres et demandes d'emploi ;
- confrontation des offres et demandes d'emploi ;
- sélection et présentation des demandes d'emploi correspondant aux offres,

S'établissent dans les conditions définies aux articles ci-après.

Section première - *Les demandes d'emploi*

Art 15 : Toute demande d'emploi adressée au service de la main-d'œuvre donne lieu à l'établissement d'une fiche « demande d'emploi » comportant les renseignements suivants :

Au recto :

- le numéro d'enregistrement de la demande d'emploi.
  Ce numéro d'ordre chronologique est celui du registre d'inscription des demandes d'emploi ;
- le numéro code du métier et les renseignements statistiques ;
- la date de l'inscription de la demande (date d'établissement de la fiche) ;
- l'état civil du demandeur (le nom devant être mentionné en lettres capitales et les prénoms en lettres ordinaires). la situation de famille de l'intéressé doit être nettement définie ;
- le numéro d'immatriculation du travailleur au service de la main-d'œuvre ;
- le numéro d'inscription du travailleur à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail ;
- les années de naissance des enfants ;
- l'adresse précise du demandeur ;
- la profession et la spécialisation (avec l'indication précise de la qualification professionnelle) ;
- le niveau culturel (diplômes, écoles fréquentées, certificats de scolarité) ;
- la formation professionnelle ;
- l'apprentissage.

Au verso :

- les références : relevé des emplois successifs et certificats professionnels de travail ;
- les essais de placement et les résultats obtenus.

Art 16 : Toute offre d'emploi portée à la connaissance du service de la main-d'œuvre donne lieu à l'établissement d'une fiche « offre d'emploi », comportant les renseignements suivants :

Au recto :

- le numéro d'ordre de l'offre d'emploi qui est le numéro chronologique d'inscription de l'offre au registre des offres d'emploi ;
- le numéro code du métier ;
- la date de l'offre (date d'établissement de la fiche) ;

- les caractéristiques de l'offre (recueillie verbalement, par lettre, par téléphone ou à la suite d'une visite) ;
- la raison sociale, l'activité, l'adresse, le numéro de téléphone de l'offrant, son numéro d'immatriculation en qualité d'employeur à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail ;
- l'emploi offert (nature et qualification, adresse du lieu de travail, personne chargée de l'embauchage, jour et heure) ;
- les conditions de recrutement (âge, références, diplômes, connaissances exigées, salaire proposé, logement, nourriture, avantages, engagement définitif ou temporaire, horaire de travail, précisions sur le poste de travail et les aptitudes diverses).

Au verso :
Les essais de placement :

- nom du placeur ;
- date d'assignation du candidat ;
- candidats proposés (nom et prénoms du ou des candidats proposés) et numéros d'inscription de ces demandeurs au registre des demandes d'emploi ;
- les résultats enregistrés et les motifs des échecs éventuels.

Art 17 : Le registre des demandeurs d'emploi comprend les renseignements suivants :

Numéro d'ordre	N t prénoms	Emploi demandé	Placement effectué		Observations
			Date	Numéro de l'offre	

Ce registre permet l'enregistrement des demandes d'emploi dans l'ordre chronologique où elles sont reçues et l'attribution, à chaque demandeur d'emploi, d'un numéro également reproduit sur la fiche « demande d'emploi ».

La consultation de ce registre permet de connaître les demandes les plus anciennes et d'avoir, à tout moment, une statistique exacte des demandes reçues, par jour, par semaine, ou pour toute autre période de temps.

En cas de réintégration au service au cours de la même année, le demandeur d'emploi est réinscrit au registre. Le nouveau numéro remplace l'ancien.

Section 2 - *Les offres d'emploi*

Numéro d'ordre	Date	Nom, raison sociale et adresse de l'employeur ou de l'entreprise	Travailleurs demandés		Essais de placement		Placement effectué date, numéro observations
			Profession	Nombre	N° de la demande	Date	

Art 18 : Le registre d'inscription des offres d'emploi comprend les renseignements suivants :

Ce registre attribue un numéro à chaque offre.

Il permet d'avoir une connaissance exacte et rapide du mouvement et de la situation des offres.

Section 3 - *La confrontation des offres et des demandes d'emploi*

Art 19 : A dater de la mise en vigueur du présent arrêté, un numérotage nouveau débutera pour chacun des deux registres des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi.

Chaque année une nouvelle série de numéros sera utilisée.

Art 20 : Les chefs des sections régionales ou locales enverront le 10 et le 25 de chaque mois au chef du service de la main-d'œuvre à Dakar, le double des inscriptions aux registres des demandes et des offres d'emploi. Ce double sera obtenu, par polycopie-carbone, au fur et à mesure des inscriptions.

Art 21 : Chaque bureau du service de la main-d'œuvre tient un classement des demandeurs d'emploi qui doit permettre :

a) de suivre la succession des opérations effectuées par le service concernant chaque demandeur ;
b) sur une offre donnée, de trouver rapidement la totalité des demandeurs qui répondent aux caractéristiques de l'offre ;
c) d'établir, aussi facilement et rapidement que possible, la statistique des demandeurs d'emploi.

Dans ce but, les fiches des demandes d'emploi sont classées dans deux fichiers distincts comme précisé ci-après :

I. Fichier des demandeurs d'emploi disponibles

Le fichier contient les fiches des demandeurs d'emploi inscrits ou réinscrits au cours des quatre dernières semaines et qui sont toujours à la recherche d'un emploi.

Le placeur aura soin de prévenir chaque demandeur d'emploi, au moment de son inscription, de l'intérêt qu'il a de se présenter au service de la main-d'œuvre après quatre semaines dans l'hypothèse où il est toujours à la recherche d'un emploi ceci afin de maintenir son inscription dans le fichier des demandeurs d'emploi disponibles.

Ces fiches sont classées par groupes et sous-groupes de professions et dans chacun d'eux par profession suivant la classification internationale type des professions du B.I.T.

Ces groupes de profession sont séparés par des intercalaires portant l'indication du numéro de code du groupe et sous-groupe de profession ainsi que sa dénomination succincte.

Le classement alphabétique des demandes d'emploi joue à l'intérieur de la profession.

Exemple

Groupe de professions :

7.5 outilleurs, mécaniciens, plombiers, soudeurs ;
sous-groupe :
7.5.3 mécaniciens réparateurs ;
7.53.20 mécaniciens réparateurs de machines agricoles ;
(suit le classement alphabétique des demandeurs d'emploi) ;
7.53.75 mécaniciens réparateurs de véhicules à moteur ;
(suit le classement alphabétique des demandeurs d'emploi).

Les fiches des demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'un essai de placement en cours et dont le résultat est encore ignoré par le service, continuent à être classées parmi les demandes disponibles : elles sont munies d'un onglet afin de faciliter les recherches et les statistiques.

II. Fichier des demandeurs d'emploi indisponibles

Ce fichier groupe, par ordre alphabétique sans distinction d'année toutes les fiches des demandeurs d'emploi qui ont été placés. Aussi les fiches qui ont été retirées du fichier des « disponibles » soit pour non renouvellement d'inscription, soit toute autre raison.

Lorsqu'un demandeur d'emploi se présente au service de la main-d'œuvre, le placeur aura soin de consulter le fichier des demandes d'emploi indisponibles afin de s'assurer si l'intéressé n'a pas déjà été inscrit une première fois. Dans ce cas, il sort sa fiche du fichier des « indisponibles » pour la classer à nouveau dans le fichier des « disponibles », à ce moment il aura soin de préciser la nouvelle date d'inscription et de compléter éventuellement sa fiche d'informations utiles à son replacement.

Art 22 : Chaque bureau du service de la main-d'œuvre tient un classement des offres d'emploi qui doit permettre :

a) de suivre la succession des opérations effectuées par le service concernant chaque offre reçue ;

b) de trouver rapidement la totalité des offres susceptibles de permettre le placement d'un demandeur déterminé ;
c) d'établir facilement et rapidement, la statistique des offres d'emploi.

Dans ce but les fiches des offres d'emploi sont classées dans deux fichiers distincts :

I. Fichier des offres d'emploi en cours

Ce fichier concerne les offres d'emploi enregistrées restant à satisfaire. Si après un délai d'un mois l'offre n'a toujours pas été satisfaisante, le placeur aura soin de s'assurer auprès de l'employeur si l'offre est toujours valable ; dans ce cas il maintiendra la fiche pour un nouveau délai d'un mois dans l'hypothèse où elles ne serait pas satisfaisante entre temps.

Le classement des fiches des offres d'emploi s'effectue de la même manière que celui des demandeurs d'emploi (par groupe et sous-groupes de professions et dans chacun d'eux par profession : le classement alphabétique des employeurs joue à l'intérieur de la profession).

Les fiches d'offres d'emploi pour lesquelles il y a des essais de placement en cours sont pourvues d'un onglet.

II. Fichier des offres d'emploi satisfaites et annulées

Ce fichier comprend les fiches des offres satisfaites et annulées soit directement par l'employeur, soit après prise de contact avec celui-ci dans le délai prévu d'un mois maximum.

Les fiches sont classées par ordre alphabétique des employeurs sans distinction d'année.

L'utilisation des fichiers ainsi constitués permet le rapprochement des offres et des demandes d'emploi et de diriger sur l'emploi vacant le travailleur disponible le plus apte.

Lorsqu'il se trouve en face de plusieurs candidats présentant la qualification professionnelle requise, le placeur recherche à l'aide des renseignements consignés sur les fiches, le candidat le plus apte à remplir l'emploi offert. Il doit toujours tenir compte de la situation particulière de certaines catégories de demandeurs (père de famille, pensionnés de guerre, anciens combattants, etc)

Le placeur peut, lorsqu'un demandeur se présente au service disposer d'une offre d'emploi susceptible de lui convenir : il le dirige alors immédiatement sur l'entreprise qui cherche de la main-d'œuvre. S'il n'en est pas ainsi, le demandeur sera convoqué. Le placeur expose au candidat les conditions du travail qui lui sont offertes. Si celles-ci lui conviennent, une carte de présentation lui est remise et mention de l'essai de placement est portée sur la fiche de demande d'emploi. Par ailleurs, un onglet est fixé (et maintenu jusqu'à la réalisation définitive) sur l'offre et la demande d'emploi.

Si le candidat est agréé par l'employeur et accepte lui-même le travail, les fiches « demande » et « offre » sont, après y avoir mentionné le placement (et la date d'embauche), retirées des fichiers « disponibles » (les cavaliers sont enlevés) et classées respectivement au fichier des « demandeurs d'emploi indisponibles » et des offres d'emploi satisfaites ou annulées ».

Dans le cas contraire, l'essai négatif est porté sur les fiches « offre » et « demande » et de nouvelles tentatives sont entreprises jusqu'à satisfaction ou annulation de l'offre.

Art 23 : En vue de faciliter les essais de placement, le service de la main-d'œuvre délivre aux candidats à un emploi, une carte de présentation destinée à l'employeur.
La carte de présentation comprend deux parties :

- la carte de présentation à l'employeur elle-même, qui doit être conservée par l'employeur et.
- la carte-réponse jumelée, qui doit être retournée au service de la main-d'œuvre avec mention d'agrément ou du refus du candidat.

L'employeur est tenu de retourner, dans les moindres délais, au service de la main-d'œuvre la carte-réponse jumelée, après l'avoir dûment complétée, et ce, même en cas d'essai non réussi.

Ces cartes-réponses permettent au service de la main-d'œuvre de tenir le fichier des offres et des demandes à jour et d'établir les statistiques de son activité.

Art 24 : Chaque bureau du service de la main-d'œuvre doit tenir à jour un classement des « cartes-réponses », pour :

1) servir à justifier des opérations de placement ;

2) permettre l'établissement de l'état statistique de placement.

Dans ce but les « cartes-réponses » prévues à l'article 23 sont classées dans un fichier composé de deux parties :

1. Le fichier des cartes-réponses du mois en cours

Il comprend les fiches « cartes-réponses » des placements effectués au cours du mois ainsi que des essais de placement non réussis

2. Le fichier des carets-réponses des mois précédents

Il comprend les fiches « cartes-réponses » des placements effectués et des placements non réussis effectués au cours des mois précédant le mois en cours. Ces fiches sont conservées pendant une année civile.

Section 4 - *La compensation des offres d'emploi*

Art 25 : La compensation des offres d'emploi consiste dans la transmission par une section régionale du service de la main-d'œuvre à une ou plusieurs autres d'une offre d'emploi qui n'a pu être satisfaite à son intervention.

Par la diffusion à l'échelon interrégional des offres d'emploi non satisfaites sur le plan régional, les services de placement s'efforcent à la fois de résorber le chômage dans leur région et de pallier l'insuffisance numérique de main-d'œuvre qui se manifeste en d'autres endroits.

Les agents placeurs opéreront un choix entre les offres non satisfaites afin de retenir pour la compensation celles qui présentent quelque chance d'aboutir grâce à celle-ci.

Les offres d'emploi transmises en compensation doivent comporter le maximum de renseignements : lieu précis du travail, moyens de communication, conditions de travail, avantages en nature, désidérata patronaux, etc., de façon à ce que le placeur du service de placement récepteur soit en possession de tous les éléments de l'offre susceptibles de peser sur la décision du demandeur d'emploi à qui il la soumet.

TITRE VII - *RASSEMBLEMENT D'UNE DOCUMENTATION STATISTIQUE EN MATIERE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE PLACEMENT UTILISATION ET REPARTITION*

Art 26 : Le service de la main-d'œuvre procède à l'élaboration des statistiques se rapportant aux effectifs de main-d'œuvre, du chômage, des emplois offerts et des placements réalisés.

Il évalue les besoins en main-d'œuvre des établissements existants et procède à des estimations des effectifs de main-d'œuvre semblant devoir être nécessaire au titre de chaque projet de développement, y compris les projets au stade de la planification, par région, par sexe, par spécialisation, par branche d'activité et prévision du moment où ces effectifs seront vraisemblablement nécessaires.

Art 27 : Le service de la main-d'œuvre procède à des études générales ou spéciales sur les problèmes tels que :

a) les causes et incidences du chômage du point de vue social et économique ;
b) les excédents ou pénurie de main-d'œuvre et d'autres facteurs affectant le niveau et la nature de l'emploi ;
c) les variations saisonnières du nombre des personnes pourvues d'un emploi et des personnes sous-employées ;
d) l'analyse des métiers et professions en fonction des nécessités de placement de la main-d'œuvre ;
e) les caractéristiques et aspects de l'organisation du marché de l'emploi en relation avec les perspectives et programmes économiques.

Art 28 : Pour procéder aux travaux et études prévus aux articles 26 et 27 ci-dessus, le directeur du bureau central et les chefs des sections régionales du service de la main-d'œuvre se conformeront aux directives données par le Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Certaines données à fournir mensuellement seront présentées dans la forme prévue au formulaire intitulé « information statistique sur l'activité de la section main-d'œuvre » dont le modèle est annexé au présent arrêté.

TITRE VIII - *DISPOSITIONS FINALES*

Art 29 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale, le chef du Service de la Main-d'œuvre et les inspecteurs régionaux du Travail et de la Sécurité sociale, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 24 avril 1962

Ibrahima SAR.

ANNEXE
Code des lieux de naissance

a) Actuels cercles du Sénégal (1) :

11. Dakar-Gorée ;
12. Rufisque ;
21. Bignona ;
22. Kolda ;
23. Oussouye ;
24. Sédhiou ;
25. Vélingara ;
26. Ziguinchor ;
31. Bambey ;
32. Diourbel ;
33. Kébémer ;
34. Linguère ;
35. Louga ;
36. M'Backé ;
41. Dagana-Saint-Louis ;
42. Matam ;
13. Podor ;
51. Bakel ;
52. Kédougou ;
53. Tambacounda ;
61. Fatick ;
62. Foundiougne ;
63. Gossas ;
64. Kaffrine ;
65. Kaolack ;
66. Nioro du Rip ;
71. M'Bour ;
72. Thiès ;
73. Tivaouane.

b) Autres pays :

80. Côte d'Ivoire ;
81. Dahomey ;
82. Guinée (République de) ;
83. Haute-Volta ;
84. Mali ;
85. Mauritanie ;
86. Niger ;
87. Afrique du Nord (Algérie, Maroc, Tunisie) ;
88. Togo. Cameroun Pays de l'ex-A.E.F. (Congo, Gabon, République Centre Africaine, Tchad) ;

(1) La liste complète des villes et villages du Sénégal classés selon la région et le cercle auxquels ils appartiennent sera publié ultérieurement par le service de la statistique.

89. Guinée dite portugaise, Iles du Cap-Vert ;
90. Autres pays d'Afrique ;
91. Madagascar, Réunion, Comores ;
92. Guadeloupe, Martinique, Guyane française ;
93. Syrie, Liban ;
94. Autres pays d'Asie ;
95. France ;
99. Autres pays ;
XX. Non déclaré.

ANNEXE
Code des nationalités

1. Sénégalaise ;
2. Ivoirienne, Dahoméenne, Guinéenne (République de Guinée), Voltaïque, Malienne, Mauritanienne, Nigérienne (République du Niger) ;
3. Marocaine, Tunisienne, Togolaise, Camerounaise, Congolaise (Congo Brazzaville et Congo Léopoldville), Gabonaise, Centre Africaine, Tchadienne, Malgache ;
4. Autres nationalités africaines ;
5. Française ;
6. Autres nationalités européennes ;
7. Libanaise, Syrienne ;
8. Autres nationalités asiatiques ;
9. Autres nationalités ;
X. Nationalité non déclarée.

REPUBLIQUE DU SENEGAL
SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Information statistique sur l'activité du service de la main-d'œuvre

Section régionale de…….

I. Dossier du travailleur :
1. Nombre de dossiers existants à la fin du mois précédent : ……..
2. Nouveaux dossiers crées au cours du mois : ……
3. Dossiers reçus d'autres sections régionales : ……...
4. Dossiers transférés à d'autres sections régionales : …….
5. Dossiers éliminés (décès, départ du pays, etc..)……
6. Solde du nombre de dossiers en fin de mois : ……..

Equation à respecter : (1 + 2 + 3) (4 + 5) = 6

II. Cartes de travail :
Nombre de cartes de travail délivrées au cours du mois : ……
III. Déclaration mouvements de main-d'œuvre :
Nombre de déclarations reçues au cours du mois : ……..
IV. Visas et enregistrement de contrats de travail : …….
Nombre de visas délivrés au cours du mois : ……..
V. Activités du placement :

I. OFFRES D'EMPLOIS.

Code O.I.T.	Principaux groupes de professions	(1) Solde fin du mois précédent (2) Offres reçues au cours du mois	(3) Offres satisfaite s au (4) Offres annulées au cours du mois	(5) Solde en fin de mois
0 + 1	Te chniciens……..			
2 + 3	Employés de bureau……			
4	Agriculture……			
5	Mineurs carriers……			
6	Transports communs……			
7 / 8	Ouvriers à la production……			
9	Services……..			
10	Autres……			
	TOTAL……			

Equation à respecter : (1

II. DEMANDES D'EMPLOIS

Code O.I.T.	Principaux groupes de professions	(1) Inscrits à la fin du mois précédent (2) Inscrits au cours du mois	(3) Nombre de demandeur s d'emploi (4) Nombre de demandeur s d'emploi radié	(5) Solde en fin de mois
0 + 1	Te chniciens……..			
2 + 3	Employés de bureau……			
4	Agriculture……			
5	Mineurs carriers……			
6	Transports communs……			
7 / 8	Ouvriers à l roduction……			
9	Services……..			
10	Autres……			
	TOTAL……			

ARRETE MINISTERIEL N° 7600 MFPT-DTSS-TMO du 22 mai 1963 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre, et portant institution de l'immatriculation, sous une série unique, de la main-d'œuvre salariée

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, instituant le Code du travail, spécialement en ses articles 193, 194, 195, 196, 249, alinéas d), e) 251 et 255 ;
Vu l e décret n° 62-017 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 ;
Vu le décret n° 62-0116 du 21 mars 1962 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail et de la sécurité sociale ;
Vu le décret n° 62-0146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre, spécialement en son article 41 ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7109 du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre ;
Vu l'arrêté ministériel n° 7941 MFPT-DTSS-TMO du 7 mai 1962 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs ;
Vu l'avis émis par le Conseil Consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale selon procès-verbal n° 465 DTSS-TMO du 14 mai 1963 ;

Sur proposition du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

A R R E T E :

Article premier : Les titres IV et V, articles 7 à 13 de l'arrêté n° 7109 MFPT-DTSS-TMO du 24 avril 1962 susvisé organisant le service de la main-d'œuvre, sont abrogés et remplacés par les nouvelles dispositions ci-après :

« TITRE IV - *Immatriculation des travailleurs*

Art 7 : Le dossier du travailleur, institué par l'article 193 du Code du travail, et qui, aux termes de l'article 20 du décret n° 62-0146 du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre, suit le salarié dans les différentes phases de sa vie active et rend exactement compte de sa situation familiale et de sa position professionnelle, se compose d'une chemise cartonnée susceptible de contenir tous les contrats de travail souscrits par le travailleur dans les conditions fixées par les articles 34 à 44 et 61 à 63 du Code du travail, toutes les déclarations de mouvements concernant le travailleur, obligatoires aux termes de l'arrêté n° 7941 MFPT-DTSS-TMO du 7 mai 1962 (embauchage, modifications dans la situation du travailleur en ce qui concerne son adresse, sa famille, sa profession, son classement hiérarchique, son emploi et éventuellement son lieu de résidence habituelle, cessation du travail par expiration normale du contrat, licenciement, démission ou décès du travailleur) ainsi que, plus généralement, tous documents fournis par l'employeur ou le travailleur dans le cadre des renseignements d'état-civil ou professionnels le concernant.

Ces renseignements figurent sous six rubriques portées au dossier :

1. état-civil ;
2. signalement ;
3. situation de famille ;
4. formation ;
5. emploi ;
6. observations.

Les références complètes de la carte d'identité (numéro, date de délivrance, lieu de délivrance, autorité qui l'a délivrée) doivent être reprises sur le dossier du travailleur dans les conditions fixées par l'article 21 du décret n° 62-0146 du 11 avril 1962.

Pour les étrangers, la mention de l'autorisation préalable d'emploi et la date d'entrée au Sénégal doivent figurer au dossier.

Les autres mentions rendent compte de l'ensemble des éléments de la situation du travailleur.

Le dossier comporte la photographie du travailleur sous la rubrique « signalement ».

Le modèle du « dossier du travailleur » est fixé par instruction du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Art 8 : Les dossiers du travailleur sont classés par ordre alphabétique et repris chronologiquement selon l'ordre de leur constitution sur le cahier d'enregistrement ouvert à la section régionale du service de la main-d'œuvre.

Chaque dossier du travailleur donne lieu à l'établissement, par la section régionale du service de la main-d'œuvre qui ouvre le dossier, d'une fiche individuelle d'enregistrement conforme au modèle n° 1 annexé au présent arrêté, en double exemplaire par polycopie carbone ; le premier exemplaire sur feuillet détachable d'un second exemplaire cartonné.

Ces deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement » sont immédiatement adressés au service des statistiques du travail, pour immatriculation du travailleur.

Le service des statistiques du travail procède, à l'immatriculation du travailleur dans les conditions fixées à l'article 9 du présent arrêté, mentionne sur les deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement » le numéro d'immatriculation attribué au travailleur, et fait retour à la section régionale du service de la main-d'œuvre détentrice du dossier du travailleur, de l'exemplaire cartonné de la « fiche individuelle d'enregistrement ».

Il transmet simultanément à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail l'exemplaire sur feuillet – papier de la « fiche individuelle d'enregistrement ».

La section régionale du service de la main-d'œuvre qui reçoit la « fiche individuelle d'enregistrement » cartonnée en retour du service des statistiques du travail, reporte le numéro d'immatriculation sur le dossier du travailleur et classe la « fiche individuelle d'enregistrement » au fichier nominatif de la main-d'œuvre de la section régionale.

Ces « fiches individuelles d'enregistrement » sont classées à ce fichier par groupe professionnel en suivant, à l'intérieur de chaque groupe, l'ordre alphabétique. Elles renvoient aux dossiers de travailleurs et constituent l'instrument pratique de recherche de ces dossiers.

Art 9 : Pour l'application de l'article 22 du décret n° 62-0146 PC-MFPT-DTSS-TMO du 11 avril 1962, il est institué un système d'immatriculation des travailleurs sous une série unique, fonctionnant sous la responsabilité du service des statistiques du travail.

Le service des statistiques du travail recevant les deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement » en provenance d'une section régionale du service de la main-d'œuvre, procède à l'établissement de la fiche individuelle de base cartonnée conforme au modèle 2 annexé au présent arrêté, et compose, en fonction des indications mentionnées à la « fiche individuelle d'enregistrement », le numéro d'immatriculation du travailleur.

Le numéro d'immatriculation est formé de 15 chiffres.

Ces quinze chiffres contiennent six composantes :

A. Une composante à 1 chiffre :
   - le sexe du travailleur ;

B. Une composante à 2 chiffres :
   - l'année de naissance du travailleur ;

C. Une composante à 2 chiffres :
   - le mois de naissance du travailleur ;

D. Une composante à 3 chiffres :
   - le lieu de naissance du travailleur ;

E. Une composante à 1 chiffre :
   - la nationalité du travailleur ;

F. Une composante à 6 chiffres :
   - le numéro d'ordre du travailleur (000.001 à 999.999)

A	B		C		D			E	F				

A. Le sexe du travailleur :
   - 1 pour le masculin ;
   - 2 pour le féminin.

B. Année de naissance du travailleur :
   - millésime de l'année de naissance.

C. Mois de naissance :

Janvier……01	Août……08
Février……02	Septembre……09
Mars ……..03	Octobre……10
Avril…… 04	Novembre…… 11
Mai……05	Décembre……12
Juin……06	Inconnu……00
Juillet……..07	

D. Lieu de naissance :

- pour les travailleurs nés au Sénégal, il y a lieu d'utiliser le Code des arrondissements ;
- pour les travailleurs nés à l'étranger, il y a lieu de procéder de la façon suivante : 00 dans les deux premières cases du D, suivi du code de nationalité (voir E)

E. Nationalité du travailleur :

Sénégal…… 1	Autres pays d'Europe ……... 7
Mauritanie……... 2	Liban – Syrie……. 8
Guinée……. 3	Autres pays…… 9
Mali……. 4	Sans nationalité ou nationalité inconnue… 0
Autres pays d'Afrique… 5	
France……. 6	

F. Numéro d'ordre :
- de 000.001 à 999.999

Le numéro d'immatriculation ainsi obtenu est reporté par le service des statistiques du travail :

- sur les deux exemplaires de la « fiche individuelle d'enregistrement », lesquels sont immédiatement réexpédiés :

- l'exemplaire cartonné à la section régionale du service de la main-d'œuvre détentrice du dossier du travailleur ;
- l'exemplaire sur feuillet papier à la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail ;
- sur la « fiche individuelle de base » conservée au service des statistiques du travail et qui constitue l'élément composant du fichier nominatif central de la main-d'œuvre.

La « fiche individuelle de base » doit être régulièrement complétée et recevoir toutes les informations relatives aux mouvements du travailleur, d'ordre professionnel ou géographique, objet, notamment, des déclarations de mouvements du travailleur.

Par retranscription des données essentielles sur carte perforée, la « fiche individuelle de base » doit permettre d'apprécier à tout moment la situation du marché de l'emploi, en ce qui concerne le potentiel de main-d'œuvre.

Le fichier nominatif central de la main-d'œuvre constitue l'inventaire permanent des effectifs de main-d'œuvre et des qualifications professionnelles.

Art 10 : La section régionale du service de la main-d'œuvre qui a ouvert le dossier du travailleur et établi la « fiche individuelle d'enregistrement », procède, dès qu'elle reçoit l'exemplaire cartonné de la « fiche individuelle d'enregistrement » en retour du service des statistiques du travail, à l'établissement et à la délivrance de la carte de travail instituée par l'article 194 du Code du travail, dans les conditions fixées par l'arrêté n° 7940 MFPT-DTSS-TMO du 7 mai 1962 fixant le modèle de la carte de travail et l'article 29 du décret n° 62-0146 du 11 avril 1962.

La carte de travail est délivrée sous le numéro d'immatriculation du travailleur tel qu'il figure à l'exemplaire cartonné de la « fiche individuelle d'enregistrement » en retour du service des statistiques du travail et tel qu'il a été repris au « dossier du travailleur ».

Art 11 : Les références complètes de la carte d'identité du travailleur (numéro, date de délivrance, lieu de délivrance, autorité qui a délivré la carte) doivent être reprises à la fois sur la « fiche individuelle d'enregistrement », sur la « fiche individuelle de base » , sur le dossier du travailleur (II.-Signalement) et sur la carte de travail (« pièce d'identité produite »)

TITRE V - *Déclaration et enregistrement des mouvements de travailleurs*

Art 12 : Toute déclaration de mouvement du travailleur reçue par la section régionale du service de la main-d'œuvre compétente en fonction du lieu d'emploi, en conformité des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 194 du Code du travail et dans les conditions fixées par sa réglementation d'application déterminant les modalités de déclaration de mouvements de travailleurs, donne immédiatement lieu à l'établissement par cette section régionale d'une fiche individuelle de mouvement du modèle III annexé au présent arrêté, en double exemplaire sur papier libre.

La section régionale du service de la main-d'œuvre conserve en instance la déclaration de mouvement du travailleur reçue de l'employeur et envoie les deux exemplaires de la fiche individuelle de mouvement au service des statistiques du travail, lequel note le mouvement, vise les deux exemplaires de la fiche individuelle de mouvement, en fait suivre un exemplaire à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail et renvoie le dernier exemplaire à la section régionale du service de la main-d'œuvre intéressée.

Le service des statistiques du travail effectue, sur la « fiche individuelle de base » classée au fichier nominatif central de la main-d'œuvre, la retranscription des informations figurant sur la « fiche individuelle de mouvement ».

Au vu de l'exemplaire qu'elle reçoit de la « fiche individuelle de mouvement » la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail complète ses documents.

Dès réception de l'exemplaire de la « fiche individuelle de mouvement » retournée par le service des statistiques du travail, la section régionale du service de la main-d'œuvre intéressée complète, le cas échéant, ses documents et, notamment, la « fiche individuelle d'enregistrement » du travailleur au fichier nominatif de main-d'œuvre de la section régionale, agrafe ensemble cet exemplaire de la « fiche individuelle de mouvement » et l'exemplaire, qu'elle conservait en instance, de la déclaration de mouvement du travailleur reçue de l'employeur et classe ces deux documents au dossier du travailleur. Mention est faite de cette insertion et du mouvement qu'elle concerne à la rubrique V (emploi) du dossier du travailleur à la suite des mentions déjà apposées.

Lorsqu'à l'occasion d'un changement du lieu d'emploi le travailleur quitte le ressort d'une section régionale du service de la main-d'œuvre, le dossier de ce travailleur et la « fiche individuelle d'enregistrement » cartonnée doivent être transférés à la section dans

le ressort de laquelle le travailleur est employé ou a déposé une demande d'emploi. L'envoi se fait en recommandé.

Art 13 : En vue de délimiter les responsabilités respectives des organismes engagés dans la procédure de déclarations et d'enregistrement des mouvements du travailleur, tous le documents utilisés doivent être datés et paraphés par les agents responsables. »

Art 2 : L'exécution du nouveau système d'immatriculation, sous une série unique, de la main-d'œuvre salariée, commencera le 1er juin 1963. La Direction du Travail et de la Sécurité sociale coordonnera l'action des divers services et organismes engagés dans cette exécution.

La réimmatriculation des travailleurs déjà immatriculés au service de la main-d'œuvre et à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail interviendra au fur et à mesure des possibilités d'enregistrement des travailleurs au service de la main-d'œuvre (bureau central et sections régionales), et des possibilités d'immatriculation par le service des statistiques du travail.

Les travailleurs nouvellement engagés seront immatriculés sous le nouveau régime, au fur et à mesure de leur engagement.

En fonction des nécessités et des possibilités matérielles d'absorption des services engagés dans la procédure de réimmatriculation, l'ordre des priorités est fixé ainsi qu'il suit :

Première phase

Seront réimmatriculés en priorité tous les travailleurs qualifiés ou spécialisés nouvellement engagés ou déjà au travail, y compris les manœuvre spécialisés.
Cette première phase de l'opération commencera le 1er juin 1963 et devra être terminée le 30 novembre 1963.

Deuxième phase
Seront réimmatriculés dans une deuxième phase tous les manœuvres ordinaires qui sont allocataires de la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail soit au titre du régime des prestations familiales soit au titre du régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cette seconde phase de l'opération débutera le 1er décembre 1963 et devra être terminée au plus tard le 1er juillet 1964, en sorte qu'à cette date la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail soit en mesure d'utiliser le nouveau numéro d'immatriculation pour l'ensemble de ses allocataires.

Troisième phase :
Tous les manœuvres ordinaires non allocataires de la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail seront incorporés dans la phase finale dont les dates de début et de fin seront fixées en temps utile.

FORMALITES

A. -Dans le cadre du calendrier ainsi fixé, tout employeur établira, pour chacun des travailleurs qu'il emploie,visé par la réimmatriculation, une déclaration de mouvement de travailleur, du modèle réglementaire en trois exemplaires.

Cette déclaration devra comporter, dans la case « objet de la présente déclaration », la mention « immatriculation », tous les renseignements prévus par l'imprimé de déclaration devant être remplis de façon complète et précise.

Un exemplaire de cette déclaration sera conservé par l'employeur.

Un second exemplaire signé de l'employeur, sera remis au travailleur. Le troisième exemplaire sera adressé par l'employeur à la section régionale territorialement compétente du service de la main-d'œuvre.

A ce troisième exemplaire, l'employeur joindra deux photos d'identité du travailleur.

B. -La déclaration de mouvement du travailleur, « immatriculation » devra également être établie, dans les mêmes conditions, en trois exemplaires, dont un exemplaire devra être joint, avec deux photos d'identité du travailleur, à toute déclaration d'accident du travail et à toute demande de prestations familiales concernant un travailleur non encore immatriculé à la Caisse de Compensation des Prestations familiales et des Accidents du Travail.

Dans ce cas, la déclaration d'accident du travail et la demande de prestations familiales seront acheminées par l'employeur sous le couvert de la section régionale du service de la main-d'œuvre territorialement compétente, qui procèdera à l'enregistrement du travailleur et fera suivre les documents.

C. -A l'intérieur du calendrier de déroulement des opérations de réimmatriculation, fixé par le présent article, et conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 193 du Code du travail, pouvoir est donné aux inspecteurs régionaux du travail et de la sécurité sociale, et, pour la région du Cap-Vert, au chef du service de la main-d'œuvre, de faire établir, par établissement, la déclaration de mouvement du travailleur « immatriculation », pour chacun des travailleurs de l'établissement, visés par la procédure de réimmatriculation, et de faire adresser ces déclarations à la section régionale territorialement compétente du service de la main-d'œuvre dans les conditions de délai qui seront fixées, pour chaque établissement, par lettre de l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale du ressort, et, pour la région du Cap-Vert, par le chef du service de la main-d'œuvre, en fonction des possibilités d'enregistrement au service de la main-d'œuvre et des possibilités d'immatriculation au service des statistiques du travail.

Art 3 : En conformité des dispositions de l'article 22 du décret n° 62-0146 PC-MFPT-DTSS du 11 avril 1962 organisant le service de la main-d'œuvre, la nouvelle grille de quinze chiffres à six composantes (A,B,C,D,E,F) instituée par le présent arrêté pour l'immatriculation des travailleurs sous une série unique, est substituée sur tous les documents réglementaires relatifs à un travailleur (dossier du travailleur, carte du travail, déclaration de mouvement du travailleur), à celle antérieurement en vigueur.

ART 4 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale, les inspecteurs régionaux du Travail et de la Sécurité sociale, le chef du Service de la main-d'œuvre, le chef du Service des Statistiques du Travail, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera enregistré et publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 22 mai 1963.
Magatte LO.

NB :
Ce décret a été abrogé par le décret n° 71-1184 du 18 octobre 1971 portant réorganisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi (JOS n° 4192 du 30 octobre, page 1126)

Aucun autre décret n'a été pris jusqu'ici pour organiser le service de la Main-d'œuvre qui cependant continue à fonctionner sur la base du décret n° 62-146 du 11 avril 1962.

TITRE VI
Des différends de travail

Chapitre 1
Différend individuel

a) ARRETE INTERMINISTERIEL N° 17835/MJACS du 22 décembre 1966 fixant, en application de l'article 209 du Code du travail le montant des indemnités de séjour et de déplacement allouées aux assesseurs des tribunaux du travail

b) ARRETE INTERMINISTERIEL N° 872 M.J.-A.C.S. du 18 janvier 1969 complétant l'arrête interministériel n° 17835 MJACS du 22 décembre 1966 pris en application de l'article 209 du code du travail

Arrêté interministériel n° 17835 M.J.-A.C.S. en date du 22 décembre 1966 :

Article unique : L'assesseur, titulaire ou suppléant, du tribunal du travail, qui sollicite l'attribution de l'indemnité de séjour et de déplacement prévue par l'article 209 alinéa 2 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, instituant un Code du Travail, doit justifier de la perte effective de salaires et indemnités qu'il a subie du fait de sa participation à l'activité de cette juridiction.

Le mémoire mensuel présenté à cet effet est visé par le président du tribunal du travail et est adressé par ce dernier au Ministre de la Justice, aux fins de règlement.

Arrête interministériel n° 872 M.J.-A.C.S. du 18 janvier 1969 complétant l'arrête interministériel n° 17835 MJACS du 22 décembre 1966 pris en application de l'article 209 du code du travail

LE MINISTRE DE LA JUSTICE GARDE DES SCEAUX,
LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,
LE MINISTRE DES FINANCES,

VU l'article 209 du Code du travail ;

A R R E T E N T

Article premier : L'article unique de l'arrêté interministériel n° 17835 M.J.-A.C.S. du 22 décembre 1966 est complété par les dispositions suivantes :

> « A défaut de justification de la perte de salaires et indemnités, l'assesseur titulaire u suppléant perçoit, par jour d'activité effective, une indemnité forfaitaire de séjour et de déplacement de 610 francs ».

Article 2 : Le présent arrêté sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 18 janvier 1969

Le Ministre de la justice, Garde des Sceaux
Abdou Rahmane DIOP

Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail
Abdoul NDIAYE

Le Ministre des Finances
Jean COLLIN

Chapitre 2
Différend collectif

a) DECRET 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition.
b) DECRET 72-710 du 16 juin 1972 complétant le décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition

Décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail, complété notamment par la loi n° 71-30 du 12 mars 1971 ;
Vu la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée notamment par la loi n° 71-31 du 12 mars 1971 ;

LA COUR SUPREME

Sur le rapport du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi,

D E C R E T E

Article premier : En application des articles 7 de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 et 246 bis du code du travail, la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition est fixée ainsi qu'il suit :

I : EMPLOIS PUBLICS

A – Pour tout Ministère

Toutes fonctions de directeur, de chef de division, de chef de service, de chef de bureau ;
Tous postes de secrétaire de directeur, de chef de division, de chef de service, de chef de bureau ;
Un poste d'agent de service par direction ;
Trois postes de chauffeur affecté au Cabinet du Ministre ;
Deux postes de chauffeur par division ;
Un poste de chauffeur par service ;
Toutes fonctions d'inspection ou de contrôle ;
Toutes fonctions d'enseignement ;
Toutes fonctions d'intendant et d'économe ;
Toutes fonctions de standardiste ;
Toutes fonctions de ronéotypiste.

B – Présidence de la République et Primature

Tous emplois de sécurité ;
Tous agents du chiffre ;
Tous emplois du secrétariat du conseil supérieur de la magistrature ;
Tous emplois du secrétariat du conseil supérieur de la défense nationale ;
Tous emplois d'architecte ;
Tous postes du service du protocole présidentiel.

C – Ministère de la Santé Publique et des Affaires sociales

Tous emplois de formation sanitaire et hospitalière ;
Tous emplois du service central de la pharmacie

D – Ministère de l'Education nationale, Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle, Ministère de la Culture, Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports

Toutes fonctions de proviseur ou de directeur d'établissement ;
Toutes fonctions de censeur et de surveillant ;

E – Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports et Primature

Tous postes relevant de l'éducation populaire et sportive ;
Tous postes relevant de l'éducation populaire et sportive du secteur extrascolaire dépendant de l'Etat.

F – Ministère de l'Intérieur

Tous emplois du service des télécommunications ;
Tous emplois de sapeurs-pompiers du corps d'extinction ;
Tous agents du chiffre ;
Tous emplois des services pénitentiaires ;

1° Gouvernances :

Toutes fonctions de secrétaire de gouverneur ;
Un poste de secrétaire par gouvernance ;
Deux postes d'agent de service par gouvernance ;
Toutes fonctions de chauffeur de gouverneur ;
Un poste de chauffeur par gouvernance.

2° Préfectures :

Toutes fonctions de secrétaire de préfet ;
Un poste de secrétaire par préfecture ;
Toutes fonctions de chauffeur de préfet ;
Un poste de chauffeur par préfecture

3° Arrondissement :

Toutes fonctions de chef d'arrondissement ;
Tous postes de secrétaire de chef d'arrondissement ;
Toutes fonctions de chauffeur de chef d'arrondissement ;
Un poste de chauffeur par arrondissement.

4° Communes :

Toutes fonctions de secrétaire général de mairie ;
Tous postes de chef de service, de chef de bureau des services municipaux ;
Un poste d'agent de service par secrétaire général de mairie ;
Un poste d'agent de service par chef de service municipal ;
Tous postes de chauffeur de secrétaire général de mairie ;
Toutes fonctions de «délégué» d'adjoint au «délégué» du Gouverneur,
Deux postes d'agent de service par mairie ou par « délégation » ;
Deux postes de chauffeur par mairie ou par « délégation » ;
Tous emplois de voirie ;
Tous emplois de l'état-civil ;
Tous emplois de perception municipale.

G – Ministère des Travaux publics, de l'Urbanisme et des Transports :

Tous emplois d'ingénieurs des travaux publics, d'ingénieurs topographes, d'ingénieurs géographes, d'adjoints techniques, de projecteurs, de conducteurs, de dessinateurs, d'ouvriers et surveillants, de chauffeurs et conducteurs d'engins, de contremaîtres, de géomètres, d'agents topographes, d'assistants topographes et d'assistants cartographes ;
Toutes fonctions d'ingénieur, d'ingénieur des travaux et d'assistant technique de l'aéronautique civile ;
Toutes fonctions de commandant d'aérodrome et d'adjoint à commandant d'aérodrome ;
Toutes fonctions de délégué auprès d'organismes internationaux spécialisés d'aéronautique civile ;
Toutes fonctions de chef de centre de contrôle ou d'information en vol ;
Toutes fonctions de chef de centre météorologique ;

Toutes fonctions de prévisionniste dans un centre météorologique ;
Toutes fonctions d'opérateur de centre de contrôle ou d'information en vol ;
Toutes fonctions d'opérateur dans un service de télécommunications aéronautiques et météorologiques ;
Toutes fonctions de technicien-dépanneur de matériel radio-électrique et télétypiste ;
Toutes fonctions de technicien-dépanneur de matériel météorologique,
Toutes fonctions de prévisionniste-observateur de météorologie ;
Toutes autres fonctions d'exécution dans les aérodromes et les services météorologiques ;
Tous emplois d'autorité et d'exécution des services des ports secondaires, des docks et des transports.

H – Ministère des Affaires étrangères

Toutes fonctions de conseiller, de secrétaire et d'attaché d'ambassade ;
Toutes fonctions de consul et de vice-consul ;
Toutes fonctions d'interprète, de percepteur ;
Tous agents du chiffre, de la valise et du courrier ;
Tous postes du bureau du protocole ;
Tous emplois de traducteur et d'interprète.

I – Ministère du Développement rural

Tous postes de recherches en matière d'agriculture, d'eaux et forêts, de pathologie animale, d'élevage et d'industrie animale, de génie rural, d'océanographie et de pêches maritimes ;
Tous postes de gestion du domaine forestier ;
Tous postes de la police sanitaire des animaux ;
Tous postes d'assistance technique aux éleveurs et aux agriculteurs et de la prophylaxie des maladies animales ;
Toute fonctions d'information de l'élevage et des industries animales ;
Tous postes de gestion des établissements de recherches, d'application et de contrôle en matière de pêches maritimes.

J – Ministère des Finances et des Affaires économiques

Toutes fonctions de mécanographe ;
Toutes fonctions de vérificateur du contrôle économique ;
Tous emplois des services du trésor ;
Tous emplois des services des impôts et domaines ;
Tous emplois du centre comptable André Peytavin ;
Tous emplois du centre comptable des établissements publics.

K – Ministère de la Justice

Toutes fonctions de greffier en chef, de greffier et de secrétaire des greffes et parquets ;
Toutes fonctions de secrétaire dactylographes, sténodactylographes, et sténotypiste de juridiction ;
Toutes fonctions d'interprète dans les juridictions ;
Toutes fonctions d'assistance et d'éducateurs sociaux.

L – Ministère du Développement industriel

Tous emplois d'ingénieurs, d'ingénieurs des travaux, d'adjoints techniques.

M – Ministère de l'Information, chargé des Relations avec les Assemblées

Tous emplois de la direction de l'information et de la presse ;
Tous emplois d'autorité et d'exécution de la direction des recherches et des réalisations techniques.

II – ETABLISSEMENTS PUBLICS ET SOCIETES D'ECONOMIE MIXTE

a) Office des Postes et Télécommunications (OPT)

Tous postes de directeur ;
Toutes fonctions de secrétaire du directeur ;

Toutes fonctions d'agent de service affecté au directeur ;
Tous postes de chef de division et de chef de section ;
Un poste de secrétaire par chef de division et par chef de section ;
Deux postes d'agent de service par chef de division ;
Toutes fonctions de ronéotypiste ;
Toutes fonctions de standardiste ;
Toutes fonctions d'inspection ou de contrôle ;
Toutes fonctions d'ingénieurs et d'ingénieurs des travaux ;
Toutes fonctions d'agents d'exploitation ou d'agents des installations électromécaniques (IEM) ;
Toutes fonctions de préposé ;
Toues fonctions de comptable ;
Toutes fonctions de commis d'exploitation ;
Toutes fonctions de monteur ;
Toutes fonctions de surveillant ;
Toutes fonctions d'opérateur (radio, télex, téléphone) ;
Toutes fonctions de mécanographe ;
Toutes fonctions de chauffeur ;
Toutes fonctions de mécanicien ;
Toutes fonctions de gardien ;
Toutes fonctions de directeur d'établissement d'enseignement rattaché à l'OPT ;
Toutes fonctions de surveillant à l'école ;
Toutes fonctions d'économe, d'intendant ;
Toutes fonctions de cuisiniers affectés à l'école.

b) Régie des chemins de fer

1° Services généraux :

Le directeur de la Régie ;
La secrétaire du directeur ;
Les chefs de division et de sections ;
Le chef du service médical et son adjoint ;
Le chef de l'imprimerie.

2° Service d'exploitation :

Le chef de service ;
Le chef de l'inspection ;
Les chefs de division et du poste de commandement (PC) ;
Les chefs de circonscription exploitation (CE) ;
Les chefs de gare et de sécurité sociale ;
Les chefs de train ;
Les aiguilleurs ;
Tous les agents permanents et régulateurs du poste de commandement (PC) ;
Le standardiste

3° Service voie et bâtiments :

Le chef de service ;
L'inspecteur voie et bâtiments (VB) ;
Les chefs de sections d'entretien et bâtiments ;
Les chefs de district ;
Le chef du bureau technique ;
Le chef du bureau administratif ;
Le chef des télécommunication.

4° Service matériel et traction :

Le chef de service et son adjoint :
Le chef du bureau administratif ;
Le chef du bureau technique méthode et organisation (BTMO) ;
L'inspecteur traction ;
Les délégués traction au poste de commandement (PC) ;
Les chefs de divisions et de sections ;
Les chefs de dépôts, réserves et postes traction ;
Le chef du garage ;
Les chefs mécaniciens et mécaniciens.

5° Pour tous services :

- Les secrétaires des chefs de service et de division

c) Port autonome de Dakar

1° Services généraux :

La direction ;
Le directeur du port autonome ;
La secrétaire du directeur ;
L'attaché de direction ;
Le secrétaire général ;
La secrétaire du secrétaire général ;
Le chef du bureau administratif ;
Le chef du personnel ;
Le chef du service mécanographique ;
Le chef opérateur mécanographe ;

Service sanitaire :
Le médecin de l'établissement ;
L'infirmière-major et les infirmiers.

Agence comptable :
L'agent comptable ;
Le fondé de pouvoir de l'agence comptable ;
Le chef du magasin général.

2° Arrondissement Etudes et Exploitation technique :

Le chef d'arrondissement, adjoint au directeur ;
Le secrétaire du chef d'arrondissement ;
Le chef du bureau d'études ;
Les tireurs de plans ;

Les capitaines et officiers de port ;
Les maîtres de port ;
Les téléphonistes ;
Le chef de la subdivision des ateliers mécaniques ;
Tous les chefs d'ateliers ;
Tous les chefs de sections ;
Les contremaîtres ;
Les mécaniciens ;
Les chauffeurs ;
Les électriciens ;
Le chef de la station pilotage ;
Les pilotes ;
Les patrons de vedettes et pilotines ;
Les matelots-lamaneurs ;
Les opérateurs voie haute fréquence (V.H.F.)

3° Arrondissements Travaux :

Le chef d'arrondissement ;
Le secrétaire du chef d'arrondissement ;
Le chef du bureau de l'arrondissement travaux ;
Tous les chefs de subdivisions ;
Le secrétaire comptable ;
Tous les chefs d'équipe ;
Les scaphandriers ;
Les mécaniciens ;
Les matelots ;
Les fontainiers ;
Les électriciens ;
Les plombiers ;
Les soudeurs ;
Les chauffeurs.

4° Arrondissement Exploitation commerciale :

Le chef d'arrondissement ;
La secrétaire du chef d'arrondissement ;
Tous les chefs de subdivisions et de bureaux ;
Tous les chefs de sections ;
Les conducteurs de grues ;
Les pointeurs d'eau ;
Les matelots lamaneurs ;
Les taxateurs ;
Le chef d'armement ;
Les patrons de remorqueurs ;
Les mécaniciens.

5° Service de sécurité maritime :

Le chef de service ;
Le chef de la subdivision des phares et balises ;
Tous les maîtres de phares ;
Les officiers de l'équipe du baliseur.

6° Service de Dakar – Gorée :

Tout le personnel

d) Société des Transports en Commun du Cap-Vert (SOTRAC)

Directeur général ;
Directeur général adjoint ;
Chef du service exploitation, mouvement, matériel ;
Toute fonction de chauffeur ;
Toute fonction de receveur ;
Toute fonction de contrôleur ;
Toute fonction de mécanicien, pompiste, dépanneur, régulateur.

e) Société Immobilière du Cap-Vert

Poste de directeur général ;
Poste de directeur général adjoint ;
Poste de directeur ;
Chefs de services et chefs de section ;
Tous emplois dans les services de nettoiement, de lotissement et d'enlèvement des ordures ménagères.

f) Office des Habitations à Loyers Modérés (O.H.L.M.) ;

Le directeur de l'O.H.L.M. ;
La secrétaire du directeur de l'O.H.L.M. ;
L'agent comptable ;
Le chef du bureau d'études ;
Le chef du bureau du personnel ;
Le chef du bureau des logements ;
Le chef du service administratif et financier ;
Le chef de garage ;
Toute fonction de chauffeur.

g) Université de Dakar :

Toutes fonctions d'autorité et d'exécution ;
Centre des œuvres universitaires de Dakar ;
Toutes fonctions d'autorité et d'exécution.

h) Office national pour la Coopération et l'Assistance au Développement (ONCAD)

Direction générale :
Tout poste de directeur général ;
Tout poste d'adjoint au directeur général ;
Tout poste de directeurs et chefs de services, de chefs de sections ;
Un poste de secrétaire par directeur, par chef de service et par chef de section ;

Toutes fonctions de ronéotypiste ;
Cinq emplois d'agents de service ;
Tous postes de la section mécanographique ;
Tous emplois du courrier ;
Tous emplois de standardistes ;
Toutes fonctions de chefs de parcs automobiles et de garages ;
Toutes fonctions de chauffeurs.

Directions régionales :
Toutes fonctions de directeur régional ;
Toutes fonctions de chefs de services ;
Toutes fonctions de chefs de sections ;
Un emploi de secrétaire par direction régionale ;
Un emploi d'agent de service par direction régionale ;
Tous emplois de chauffeurs.

Services départementaux ;
Toutes fonctions de chefs de services ;
Toutes fonctions de chefs de sections ;
Un poste de secrétaire dactylographes par service départemental ;
Un emploi d'agent de service par service départemental ;
Tous emplois de chauffeurs.

Services des arrondissements :
Toutes fonctions de chefs de services ou de sections ;
Tous emplois de chauffeurs.

II – RADIODIFFUSION NATIONALE

Le directeur ;
La secrétaire du directeur ;
Les conseillers techniques ;
Les secrétaires des conseillers techniques ;
Le chef du personnel ;

La secrétaire du chef du personnel ;
Le directeur technique ;
La secrétaire du directeur technique ;
Le directeur technique adjoint ;
Le chef du centre de modulation ;
Le chef du service de maintenance ;
L'agent comptable ;
Le gestionnaire ;
La secrétaire de la gestion ;
Le rédacteur en chef du journal parlé ;
Les rédacteurs en chef adjoints ;
La directrice des programmes ;
Le chef de la chaîne nationale ;
la secrétaire de la directrice des programmes ;
le régisseur général ;
le chef du service de la télévision ;
le chef du service de la radio éducative rurale ;
les chefs de stations ;
les secrétaires des chefs de stations ;
les chefs des centres techniques des stations.

III – SECTEUR PRIVE

a) Production d'énergie

1° Electricité :

Section production :
Personnel d'encadrement ;
Personnel d'exécution ;

Section exploitation :
Personnel d'encadrement ;
Personnel du service dépannage, ligne et éclairage public ;

Service de sécurité et incendie :

Tout personnel

b) Production d'eau

Personnel travaux ; captage adduction, entretien électrique

Industrie du corps gras (huilerie)

Centrale ou chaufferie centrale :

Personnel d'encadrement et d'exécution

Service électrique :

Tout personnel

Service médical :
Tout personnel

Sucrerie et meunerie

Centrale électrique :

Tout personnel

Service de sécurité :

Tout personnel

e) Ateliers et chantiers maritimes

Personnel de dépannage

f) Transports aériens

Personnel d'encadrement des activités de transport, fret et douane ;
Commissariat et poste

g) Société de distribution de pétrole

Personnel de ravitaillement bateaux, avions ;
Personnel des dépôts Bunker.

h) Extraction minière

Service médical :

Tout personnel

Service de sécurité :

Tout personnel

i) Nettoiement

Tous emplois dans les services de nettoiement et d'enlèvement des ordures ménagères.

Article 2 : Sont abrogés :

Le décret n° 59-3 du 13 janvier 1959 ;
Les arrêtés n°s 404, 405, 406 et 407 du 13 janvier 1959.

Article 3 : Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 11 janvier 1972

Léopold Sédar SENGHOR

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Abdou DIOUF

Le Ministre de la Fonction Publique, du travail et de l'Emploi

Coumba Ndoffène DIOUF

Décret n° 72-710 du 16 juin 1972 complétant le décret n° 72017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 6(;
Vu le Code du travail, complété notamment par la loi n° 71-30 du 12 mars 1971 ;
Vu la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée notamment par la loi n° 71-31 du 12 mars 1971 ;
Vu le décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition ;

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

D E C R E T E

Article premier : L'article 1er du décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 est complété ainsi qu'il suit :

A la rubrique « I., Emplois publiques, B., Présidence de la République et Primature »

Après :
« - Tous postes du service du protocole présidentiel »,
Ajouter :
« - Tous emplois de conservateur de parc national ;
« - Tous emplois de surveillant de faune de parc national ;
« - Tous emplois de chauffeur de parc national. »

Article 2 : Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel.*

Fait à Dakar, le 16 juin 1972
Léopold Sédar SENGHOR

Par le Président de la République :
Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF
Pour le Ministre de la Fonction Publique
du travail et de l'Emploi absent

Le Garde des Sceaux, Ministre

de la Justice, chargé de l'intérim

Amadou Clédor SALL

TITRE VII

Agents non fonctionnaires du secteur public

a) LOI n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

b) LOI N° 75-104 du 20 décembre 1975 abrogeant et remplaçant les articles premier, 3 et 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

c) LOI N° 77-43 du 10 avril 1977 abrogeant et remplaçant l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial.

d) DECRET 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat.

e) DECRET N° 80-700 du 12 juillet 1980 modifiant le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat.

f) DECRET 87-204 du 18 février 1987 abrogeant et remplaçant l'article 35 du décret n° 74-347.du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat.

g) DECRET N° 76-122 DU 3 février 1976 portant règlement général d'application de la loi n° 72 – 80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics a caractère industriel ou commercial.

LOI n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier : Le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial est régi par le Code du travail.

Art. 2 : Les dispositions de la présente loi ne s'applique pas :

1° Au président et aux membres du conseil d'administration, lorsque ces derniers n'appartiennent pas au personnel de l'établissement.
2° Au directeur général ou directeur de l'établissement.
3° Aux fonctionnaires détachés qui demeurent régis par le statut de leur corps d'origine, sauf dans celles de ses dispositions relatives d'une part, aux indemnités, avantages en nature et prime de rendement et d'autre part, au régime disciplinaire.
4° Au personnel mis à la disposition de l'établissement dans le cadre d'une convention de coopération technique.
5° Aux fonctionnaires de l'Office des Postes et Télécommunications et aux personnels statutaires de la Régie des Chemins de Fer en service dans ces établissements ou en position de détachement dans d'autres administrations à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Ces agents demeureront régis par leur statut particulier, sauf option contraire exercée conformément aux dispositions de l'Art. 3 de la présente loi. Toutefois le régime des primes annuelles de rendement prévu à l'Art. 4 leur est immédiatement applicable.

Art. 3 : A compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les personnels visés au 5° de l'Art. 2 ci-dessus seront constitués en corps d'extinction. Les agents relevant de ces

catégories pourront, dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, opter entre le nouveau régime et leur statut d'origine.

Art. 4 : Des règlements d'établissements, pris après avis des organisations professionnelles, répartiront les emplois en catégories, fixeront les salaires correspondants, détermineront les conditions particulières de recrutement, les règles de l'avancement, le régime disciplinaire, le régime des avantages sociaux, les indemnités et avantages en nature, ainsi que les conditions d'attribution des primes annuelles de rendement.

Art. 5 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires, notamment la loi n° 66-68 du 4 juillet 1966 fixant le statut général du personnel des cadres moyens et supérieurs des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

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

Fait à Dakar, le 26 juillet 1972

Léopold Sédar SENGHOR

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Abdou DIOUF.

LOI N° 75-104 du 20 décembre 1975 abrogeant et remplaçant les articles premier, 3 et 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial

EXPOSE DES MOTIFS

L'étude des mesures d'exécution de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial (J.O.S. n° 4244 du 19 août 1972, page 1373), a mis en lumière que l'article 1er de ladite loi, prévoyant que « le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial est régi par le Code du travail », n'était pas conforme au 2e alinéa in fine de l'article 7 de la loi n° 72-48 du 12 juin 1972 (J.O.S. n° 4232 du 24 juin 1972, pages 1035 et suivantes) relative aux établissements publics, aux sociétés d'économie mixte et aux personnes morales de droit privé bénéficiant du concours financier de la puissance publique, selon lequel :

> « Le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial est régi par le Code du travail sous réserve des exceptions prévues par la loi ».

Une telle réserve est importante dans la mesure où, si les agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial peuvent légitimement prétendre aux garanties inscrites dans la législation du travail et de la sécurité sociale au profit des travailleurs du secteur privé, leur régime d'emploi doit cependant nécessairement tenir compte des astreintes de service public que lesdits établissements publics doivent évidemment supporter.

C'est ainsi que, par exemple, la notion d'affectation et de mutation ne se retrouve pas avec le même contenu dans le secteur privé où l'accord du travailleur est toujours nécessaire pour de tels mouvements et doit expressément figurer soit dans le contrat individuel de travail, soit dans la convention collective de la branche d'activité.

Par contre, cette notion d'affectation et de mutation est inséparable de la gestion du personnel des établissements publics dans lesquels les astreintes de service public rendent

indispensable que tout chef d'un établissement public puisse affecter ou muter à tout moment, en fonction des seules nécessités du service, les agents placés sous son autorité.

D'où la nécessité de compléter dans cette perspective l'article 1er de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 par la réserve (des nécessaires exceptions) prévue au 2e alinéa in fine de l'article 7 de la loi n° 72-48 du 12 juin 1972.

2. De même, la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 ne prévoit pas expressément l'intervention d'un règlement général d'application. Or, l'existence d'un tel règlement général a cependant été estimée indispensable, non seulement pour préciser le contenu des éventuelles dérogations au code du travail (comme il est indiqué au 1e ci-dessus), mais aussi pour grouper de façon cohérente et homogène en ensemble de dispositions qui correspondent au contenu des grandes conventions collectives nationales du secteur privé et qui, sans cela, devraient être reprises dans tous les règlements d'établissements puisqu'il s'agit de dispositions communes que l'exécutif souhaite faire respecter dans tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

L'article 1er de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 doit donc être complété par un second alinéa dans cette perspective.

3. Il importe aussi de compléter cet article par deux derniers alinéas réglant la question des droits acquis.

La préservation des droits acquis constitue en effet un principe général de droit reconnu par une jurisprudence constante et inscrit, au demeurant, au dernier alinéa de l'article 1er du Code du travail.

L'avant dernier alinéa, dont l'adjonction est proposée à l'article 1er de la loi n° 72-80, constitue donc un rappel de ce principe en faveur des agents qui se trouvent dans le champ d'application de ladite loi.

Il s'impose toutefois d'ajuster l'application de ce principe à la nature même des établissements publics et à la situation qui prévaut dans certains établissements publics à caractère industriel ou commercial telle qu'elle y a été héritée de la politique suivie par le régime colonial dans les dernières années qui ont précédé l'indépendance. Pour cette raison, le dernier alinéa ajouté à l'article 1er de la loi n° 72-80 prescrit que la consistance des avantages ainsi visés, doit s'apprécier globalement, c'est-à-dire dans le cadre de la valeur monétaire globale, dûment déterminée, que représente la situation vraie de chaque agent intéressé à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Cette solution est satisfaisante au regard de l'équité, dans la mesure où la situation individuelle globale d'aucun agent ne sera réduite : le règlement général d'application définira les modalités pratiques d'intervention d'une indemnité différentielle résorbable dite « de l'avantage acquis ».

Mais une telle solution permet aussi, en globalisant les avantages pour l'appréciation des droits acquis, de ne pas pérenniser l'estimation avantage par avantage au regard du maintien des droits acquis, et par ce biais,d'interrompre les effets boule de neige d'un laxisme qui s'est révélé, dès l'indépendance, proprement insupportable pour nos établissements publics à caractère industriel ou commercial au regard des impératifs prioritaires de la lutte contre le sous-développement.

4. Par ailleurs, l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, qui prévoit la constitution en corps d'extinction des fonctionnaires de l'O.P.T. et des personnels statutaires de la Régie des chemins de fer, précise toutefois que lesdits agents pourront opter entre le nouveau régime et leur statut d'origine « dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi »

Ce délai est arrivé à expiration sans que le contenu du « nouveau régime » ait pu être défini et, par voie de conséquence, sans que les intéressés, toujours ignorante de l'un des termes de l'alternance, aient pu exercer leur option.

Il est donc nécessaire d'habiliter l'exécutif à fixer par décret le délai d'option dès que le contenu du nouveau régime aura été précisé.

5. Enfin, le complément, objet du 2e alinéa introduit à l'article 1er de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, appelle une clarification concomitante de la rédaction de l'article 4 pour préciser la vocation propre des règlements d'établissements par rapport à celle du règlement général d'application de la loi, soit :

- la répartition des emplois de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial dans les catégories professionnelles définies par le règlement général ;
- la définition des modalités d'application à chaque établissement des dispositions du règlement général pour en adapter le contenu aux conditions particulières de chaque établissement, et régler les conditions d'utilisation du personnel dans des domaines particulières spécifiques.

Les domaines respectifs du règlement général d'application de la loi et des règlements d'établissements ainsi précisés, il était sage de prévoir l'institution d'une commission nationale consultative de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel pour harmoniser l'interprétation et l'application de la loi, de son règlement général d'application et des règlements d'établissements.

L'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 a été complété dans ce sens.

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

Amadou LY.

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du jeudi 4 déembre 1975 ;

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

Article unique : - Les articles premier, 3 et 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article premier . Le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial est régi par le Code du travail, sous réserve des exceptions rendues nécessaires par les astreintes de service public que lesdits établissements doivent supporter.

« Un décret portant règlement général d'application de la présente loi précisera lesdites exceptions. Il réglera également les dispositions communes applicables aux personnels dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, notamment en matière de recrutement, de contrat de travail et de conditions de travail, ainsi que la définition des catégories professionnelles, l'échelle hiérarchique des salaires et les éléments de la rémunération, le régime des primes et indemnités de toutes natures, le régime des avantages sociaux, le régime des avantages en nature, les conditions d'attribution des primes de productivité et de rendement, les modalités de représentation du personnel ainsi que les modalités du règlement des différends du travail.

« Les agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial auxquels s'applique le décret prévu au présent article continuent à bénéficier, jusqu'à l'expiration des contrats en cours, des avantages qui leur ont été consentis par lesdits contrats lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît ledit décret.

« A cet effet, la consistance desdits avantages s'apprécie globalement par comparaison avec la valeur monétaire, dûment déterminée, de l'ensemble des éléments constitutifs de la situation résultant de l'application dudit décret » .

« *Article 3 :* A compter de la date de prise d'effet de la présente loi, les personnels visés au 5° de l'article 2 ci-dessus seront constitués en corps d'extinction.

« Les agents relevant de ces catégories pourront, dans un délai qui sera fixé par décret, opter entre le nouveau régime et leur statut d'origine »

« *Article 4 :* Des décrets portant règlement d'établissement, pris après avis des organisations professionnelles les plus représentatives, répartiront les emplois de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial dans les catégories professionnelles définies par le règlement général prévu à l'article premier de la présente loi.

« Lesdits règlements d'établissement définiront, en tant que de besoin, les modalités d'application à chaque établissement public à caractère industriel ou commercial des dispositions du règlement général prévu à l'article premier, en adaptant le contenu dudit règlement général aux conditions particulières de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial.

« Ils régleront également les conditions d'utilisation du personnel de l'établissement public à caractère industriel ou commercial dans des domaines particuliers spécifiques.

« Une commission nationale consultative de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel sera instituée par le règlement général prévu à l'article premier, pour harmoniser l'interprétation et l'application par les établissements publics à caractère industriel ou commercial de la présente loi, de son règlement général d'application et des règlements d'établissement.

« Ladite commission nationale s'attachera notamment à harmoniser les règlements régissant les différents établissements et à uniformiser les classements professionnels ».

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

Fait à Dakar, le 20 décembre 1975
Léopold Sédar SENGHOR
Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF

LOI n° 77-43 du 10 avril 1977 abrogeant et remplaçant l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial.

EXPOSE DES MOTIFS

L'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial, modifié par la loi n° 75-104 du 20 décembre 1975, prévoit, à compter de sa date de prise d'effet, la constitution en corps d'extinction du personnel permanent à la Régie des Chemins de Fer du Sénégal (RCFS), et ouvre au profit de agents concernés, la possibilité d'option entre d'une part leur statut d'origine et d'autre part le régime général (fixé par décret) applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Il s'avère que cet ordonnancement juridique recèle en lui deux inconvénients majeurs :

1° le statut du personnel permanent de la Régie des Chemins de Fer du Sénégal (RCFS), du fait de la constitution des agents concernés en corps d'extinction, demeure figé et ne peut être, en principe, l'objet d'aucune modification ultérieure.
C'est là une sérieuse contrainte qui, à la limite, constituerait un facteur de blocage que seule la loi pourrait lever par une disposition expresse ;

2° l'application qui en résulte au niveau de la Régie des Chemins de Fer (RCFS), de deux régimes disciplinaires et de deux systèmes de notation différentiés selon qu'il s'agit des agents régis par le statut particulier du personnel permanent de la Régie ou de ceux soumis au régime de droit commun prévu par le décret n° 76-122 du 3 février 1976, aboutit finalement à créer une situation discriminatoire, constituant une source de difficultés considérables en matière de gestion du personnel.

Le présent projet de loi a pour objet de permettre l'intervention adéquate du pouvoir réglementaire, à l'effet de résoudre les problèmes soulevés.

Telle est l'économie générale du projet de loi présentement soumis à votre approbation.

L'assemblée nationale a délibéré et adopté,

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

Article unique : L'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial, modifié par la loi n° 75-104 du 20 décembre 1975, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3 – A compter de la date de prise d'effet de la présente loi, les personnels visés au 5e de l'article ci-dessus sont constitués en corps d'extinction ; toutefois les statuts régissant lesdits corps peuvent être modifiés par décret ».

« Les agents relevant des catégories concernées, peuvent dans un délai qui sera déterminé par décret, opter entre le nouveau régime et leur statut ».

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

Fait à Dakar, le 10 avril 1977

Léopold Sédar SENGHOR

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Abdou DIOUF

Décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail ;
Vu la loi n°62-45 du 13 juin 1962, instituant un régime de retraite au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 62-242 du 22 juin 1962 pris pour l'application de la loi n° 62-45 du 13 juin 1962, instituant un régime de retraite au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 64-694 du 7 octobre 1964, relatif au régime des déplacements des magistrats, fonctionnaires ou autres agents de l'Etat ;
Vu le décret n° 73-401 bis du 30 avril 1973 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu l'arrêté n° 2630 p.2 du 29 avril 1954 portant statut du personnel auxiliaire, modifié ;
Vu l'arrêté n° 7083 du 5 décembre 1955 portant institution d'un régime de prestations familiales des travailleurs salariés du Sénégal ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 15 mars 1974 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi,

DECRETE :

Article premier : Le présent décret s'applique à tous les agents de l'Etat régis par le Code du Travail.

TITRE I - Dispositions générales

Article 2 : Aucun engagement d'agents non fonctionnaire ne peut être effectué en dehors du régime fixé par le présent décret. Toutefois, des contrats dits spéciaux à durée

indéterminée, dérogatoires au présent régime, pourront être exceptionnellement consentis par le Ministre chargé de la Fonction publique, sur autorisation du Premier Ministre.

Article 3 : Les agents non fonctionnaires comprennent deux catégories :

1° les agents engagés par référence à un corps de fonctionnaires ;
2° les personnels de secrétariat : secrétaire dactylographes, sténodactylographes, sténotypistes, sténodactylographes correspondanciers, secrétaires de direction.

TITRE II - Personnel engagé par référence à un corps de fonctionnaires

Chapitre premier - Conditions de recrutement

Article 4 : Les agents engagés par référence à un corps de fonctionnaires doivent présenter :

- soit les titres ou diplômes exigés pour l'accès à l'un des corps de fonctionnaires ;
- soit les titres ou qualifications professionnelles admis en équivalence du diplôme donnant accès directement à l'un des corps de fonctionnaires ;
- soit les titres ou qualifications professionnelles exigés des fonctionnaires de la hiérarchie E.

Article 5 : Les agents sont engagés au grade et à l'échelon de début du corps de référence.

Toutefois, ils peuvent être engagés à un grade et à un échelon supérieurs lorsqu'ils ont exercé précédemment, dans une administration publique ou semi-publique, des fonctions comparables à celles que remplissent normalement les fonctionnaires du corps de référence. Dans ce cas, l'ancienneté acquise dans ces fonctions est prise en compte dans la limite des 2/3, le grade et l'échelon de référence étant déterminés en respectant le rythme normal d'avancement des fonctionnaires du corps considéré.

Chapitre II - Rémunération

Article 6 : La rémunération servie aux agents non fonctionnaires est celle afférente à l'indice correspondant au grade et à l'échelon du corps de référence.
Cette rémunération est calculée sans déduction de la retenue pour pension. Toutefois, l'agent subit sur son traitement une retenue pour la constitution d'une retraite au titre de l'Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique occidentale.

Chapitre III - Avancement

Article 7 : Les modalités d'avancement de ces agents sont fixées comme suit :

Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur est automatique et s'effectue suivant l'ancienneté exigée pour les fonctionnaires du corps de référence.

Les propositions d'avancement de grade sont établies sous forme de tableaux et envoyées au Ministre chargé de la Fonction publique, pour l'ensemble des agents relevant d'un même corps de référence. Le tableau comprend deux rubriques distinctes :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

Article 8 : Les propositions d'avancement de grade, accompagnées des bulletins de notes, sont soumises à l'avis d'un commission nommée par Ministre chargé de la Fonction publique et composée ainsi qu'il suit :

Président :

- un représentant du Ministre chargé de la Fonction publique ;

Membres :

- un représentant du Premier Ministre ;
- <un représentant du Ministre chargé des Finances ;
- <un représentant du Ministre chargé des Ressources humaines ;
- <deux représentants du personnel, désigné par l'organisation syndicale la plus représentative ou, à défaut, par le Ministre chargé de la Fonction publique.

Article 9 : La commission d'avancement arrête les tableaux d'avancement et les soumet au Ministre chargé de la Fonction publique. Les avancements sont prononcés dans la proportion de 50% des agents promouvables appartenant à un même corps de référence.

Article 10 : Les agents proposables ou non doivent être notés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

TITRE III - Personnel de secrétariat

Article 11 : Le personnel de secrétariat comprend les secrétaires dactylographes, sténodactylographes sténotypistes, secrétaires sténodactylographes correspondanciers et secrétaires de direction.

Chapitre premier - Secrétaires dactylographes

Section I. Conditions générales de recrutement

Article 12 : Les secrétaires dactylographes sont recrutés sur titre, parmi les candidats titulaires du C.A.P. de dactylographie délivré par le Ministre de l'Enseignement technique.

Toutefois, si le nombre des candidats est supérieur au nombre des places offertes, il est institué un concours comportant les mêmes épreuves que celles de l'examen du C.A.P. de dactylographie.

Article 13 : Des recrutements peuvent avoir lieu parmi les candidats figurant sur une liste d'attente comportant 10 noms au maximum et dressée après chaque concours.

Section II. Rémunération

Article 14 : La rémunération mensuelle des secrétaires dactylographes est fixée comme suit :

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. de dactylographie……..……25.400 »
- 2e échelon : avec 30 mots/minute en dactylographe…..……..…27.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : avec 35 mots/minute en dactylographie……..…..29.100 »
- 2e échelon : avec 40 mots/minute en dactylographie…..……..….31.500 »

Troisième classe :

- 1er échelon : avec 45 mots/minute en dactylographie……..32.900 »
- 2e échelon : avec 50 mots/minute en dactylographie……..35.100 »
- 3e échelon : avec 55 mots/minute en dactylographe ……..37.400 »

Classe exceptionnelle :

Avec 60 mots/minute en dactylographie……..…….41.000 »

Section III : Avancement

Article 15 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les deux ans.

Le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure ne peut intervenir qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un test, qui a lieu sous le contrôle d'une commission ad hoc désignée conjointement par le Ministre chargé de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Formation professionnelle et le Ministre chargé des Finances.

Chapitre II - Secrétaires sténodactylographes et sténotypistes

Section I. : Conditions générales de recrutement

Article 16 : Les secrétaires sténodactylographes ou sténotypistes sont recrutés sur titre, parmi les candidats titulaires du C.A.P. de sténodactylographie ou du C.A.P. de sténotypiste ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Toutefois, si le nombre des candidats est supérieur au nombre des places offertes, il est institué un concours comportant les mêmes épreuves que celles de l'examen du C.A.P. de dactylographie ou de sténotypie.

Article 17 : Des recrutements peuvent avoir lieu parmi les candidats figurant sur une liste d'attente comportant 10 noms au maximum et dressée après chaque concours.

Section II. Rémunération

Article 18 : La rémunération mensuelle des secrétaires Sténodactylographes ou Sténotypistes est fixée comme suit :

A/ Sténodactylographes

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. ……..……29.400 »
- 2e échelon : vitesses minimales 100 mots/minute en sténographie et 35 mots/minute en dactylographie……..……35.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 100 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie …….. 40.700 »
- 2e échelon : vitesse minimales 100 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..…….43.900 »

Troisième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……..47.200 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..49.500 »

Classe exceptionnelle :

vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……...…..57.500 »

B/ Sténotypistes

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. ……...…29.300 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténotypie et 35 mots/minute en dactylographie……...……35.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténotypie et 40 mots/minute en dactylographie …….. 40.700 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..……..……... 43.900 »

Troisième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……..……47.200 »
- 2e échelon : vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……...49.500 »

Classe exceptionnelle :

vitesse minimales 160 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……...…..57.000 »

Section III : Avancement

Article 19 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les deux ans.

Le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure ne peut intervenir qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un test, qui a lieu sous le contrôle d'une commission ad hoc désignée conjointement par le Ministre chargé de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Formation professionnelle et le Ministre chargé des Finances.

Chapitre III - Secrétaires Sténodactylographes correspondanciers

Section I. : Conditions générales de recrutement

Article 20 : Les secrétaires sténodactylographes correspondanciers sont recrutés sur titre, parmi les candidats titulaires du brevet supérieur d'études commerciales (B.S.E.C.), (option secrétariat) ou du Brevet d'études professionnelles (B.E.P) ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Toutefois, si le nombre des candidats est supérieur au nombre des places offertes, il est institué un concours comportant les mêmes épreuves que celles de l'examen du brevet correspondant.

Article 21 : Des recrutements peuvent avoir lieu parmi les candidats figurant sur une liste d'attente comportant 10 noms au maximum et dressée après chaque concours.

Section II. Rémunération

Article 22 : La rémunération mensuelle des secrétaires sténodactylographes correspondanciers est fixée comme suit :

A/ Secrétaires titulaires du B.S.E.C.

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du B.S.E.C.. ……...…40.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 100 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie……..……45.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……..... 51.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……...60.000 »

Troisième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……..…….70.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 150 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..80.000 »

Classe exceptionnelle :

vitesse minimales 160 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……...…..95.000 »

B/ Secrétaires titulaires du B.E.P.

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du B.E.P. ……..…34.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie……...…37.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……..... 42.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..….49.000 »

Troisième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie ……...…58.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 150 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..…..65.000 »

Classe exceptionnelle :

Vitesse minimales 160 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie ……..…...70.000 »

Section III : Avancement

Article 23 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les deux ans.

Le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure ne peut intervenir qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un test, qui a lieu sous le contrôle d'une commission ad hoc désignée conjointement par le Ministre chargé de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Formation professionnelle et le Ministre chargé des Finances.

Chapitre IV - Secrétaires de Direction

Section I. Conditions générales de recrutement

Article 24 : Les secrétaires de Direction sont recrutés sur titre, parmi les candidats titulaires d'un diplôme de secrétaire de direction obtenu à la suite d'une scolarité de 2 ans au moins après le baccalauréat ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Toutefois, si le nombre des candidats est supérieur au nombre des places offertes, il est institué un concours comportant les mêmes épreuves que celle de l'examen du diplôme exigé au recrutement.

Article 25 : Des recrutements peuvent avoir lieu parmi les candidats figurant sur une liste d'attente comportant 10 noms au maximum et dressée après chaque concours.

Section II. Rémunération

Article 26 : La rémunération mensuelle des secrétaires de Direction est fixée comme suit :

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du Diplôme de Secrétaire de Direction…… 50.000 »
- 2e échelon : vitesse minimales 110 mots/minute en sténographie et 45 mots/minute en dactylographie……..63.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : vitesse minimales 110 mots/minute en sténographie et 50 mots/minute en dactylographie …….. 76.300 »
- 2e échelon : vitesse minimales 120 mots/minute en sténographie et 50 mots/minute en dactylographie ……...90.800 »
- 3e échelon : vitesse minimales 130 mots/minute en sténographie et 55 mots/minute en dactylographie ……107.500 »

Classe exceptionnelle :

Vitesse minimales 140 mots/minute en sténographie et 60 mots/minute en dactylographie ……..109.500 »

Section III : Avancement

Article 27 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les deux ans.

Le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure ne peut intervenir qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un test, qui a lieu sous le contrôle d'une commission ad hoc désignée conjointement par le Ministre chargé de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Formation professionnelle et le Ministre chargé des Finances.

TITRE IV - Dispositions diverses

Chapitre premier - Congés et allocations de congé, autorisations et permissions d'absence

Article 28 : Le personnel enseignant, de direction, de contrôle ou de surveillance, en service dans les établissements d'enseignement, a droit chaque année à un congé avec rémunération pendant les vacances scolaires, dans les conditions suivantes :

- personnel enseignant : 90 jours
- personnel de direction, de contrôle ou de surveillance : 60 jours

Article 29 : Tout agent non fonctionnaire peut obtenir des autorisations d'absence non déductibles du congé annuel, dans les conditions suivantes :

a) autorisations d'absence avec rémunération :

1° Dans la limite de la durée totale des sessions des assemblées dont il fait partie, lorsqu'il occupe des fonctions électives non rémunérées ;

2° Dans la limite maximale de 15 jours par an, s'il est le représentant dûment mandaté d'une organisation syndicale, à l'occasion des congrès professionnels, conformément aux dispositions de l'article 144 complété du Code du travail.
Toutefois, si la durée du congrès pour lequel il a obtenu une autorisation d'absence avec rémunération est telle qu'elle entraîne un dépassement de la

limite de 15 jours, les journées d'absence supplémentaires ne sont pas payées conformément aux dispositions de l'article 144 complété du Code du Travail

3° Dans la limite maximale de 15 jours par an, s'il est membre d'association d'éducation populaire et sportive, afin de lui permettre, soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, soit de représenter le Sénégal dans une compétition internationale, conformément aux dispositions de l'article 144 complété du Code du Travail

b) autorisation d'absence sans rémunération :

1° Dans la limite de la durée totale des sessions des assemblées dont il fait partie, lorsqu'il occupe des fonctions électives rémunérées ;

2° Lorsqu'étant candidat à des élections publiques, il se trouve dans l'impossibilité d'assurer en même temps son service normal. Ces absences commencent au plus tôt à la date de dépôt de la candidature et prennent fin au plus tard à la date de clôture des opérations électorales ;

3° Dans la limite maximale d'un mois, par période de 12 mois consécutifs, pour convenance personnelle. Pendant cette période, il est interdit à l'agent non fonctionnaire d'exercer une activité privée lucrative ;

4° Dans la limite annuelle de 30 jours, non déductibles de la durée du congé payé, le temps de déplacement n'étant pas compris, des autorisations spéciales d'absence, sans restriction de nombre, peuvent être accordées aux agents non fonctionnaires appelés par l'autorité administrative à participer à des stages de formation des cadres sportifs , ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales, conformément aux dispositions de l'article 144 du Code du Travail et du décret n° 65-345 du 20 mai 1965.

Article 30 : Les autorisations d'absence avec rémunération sont prises en compte comme période de service effectif pour le calcul des congés annuels : les autorisations d'absence sans rémunération sont suspensives de l'engagement, conformément aux dispositions de l'article 57 du Code du travail

Article 31 : Conformément aux dispositions de l'article 144 du Code du travail, et dans la limite de 10 jours par an, des permissions exceptionnelles d'absence avec

rémunération, non déductibles des congés annuels, et entrant en compte comme période de service effectif pour le calcul des congés, peuvent être accordées aux agents non fonctionnaires, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- Mariage de l'agent……4 jours
- Naissance ou baptême d'un descendant du premier degré (au total)…..2 jours
- Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un descendant du premier degré……3 jours
- Décès d'un autre ascendant ou d'un autre descendant, d'un frère ou d'une sœur……2 jours
- Mariage d'un ascendant du premier degré, d'un frère ou d'une sœur….1 jour

La demande doit être justifiée par des pièces d'état civil ou par une attestation délivrée par l'autorité compétente.

Chapitre II - Maladie et hospitalisation

Article 32 : Les consultations et les soins dans les centres médicaux et dans les formations sanitaires, à l'exclusion des hôpitaux, sont gratuits pour l'agent ainsi que pour les membres de sa famille, légalement à sa charge.

Article 33 : Les consultations et les soins dans les hôpitaux pour l'agent et les membres de sa famille sont à la charge du budget employeur dans la limite de 80 % du tarif en vigueur dans les formations sanitaires et hospitalières, les 20 % restant à la charge de l'intéressé.

Chapitre III - Discipline et sanction :

Article 34 : Les sanctions disciplinaires applicables à l'agent non fonctionnaire sont :

- l'avertissement écrit ;
- le blâme ;
- la mise à pied allant de 1 à 8 jours ;
- le licenciement.

Article 35 : L'avertissement écrit et le blâme sont prononcés par le chef de service.

La mise à pied de 1 à 8 jours est prononcée par le Ministre utilisateur.

Le licenciement est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 36 : Avant toute sanction, l'agent doit être mis à même de présenter par écrit ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Article 37 : L'agent condamné définitivement à une peine entraînant l'incapacité électorale est immédiatement licencié.

Chapitre IV - Cessation de fonction :

Article 38 : La cessation de fonction ou fin d'engagement intervient :

1° par licenciement notifié par écrit à l'agent ;
2° par démission ;
3° par admission à la retraite pour les agents ayant atteint la limite d'âge

Article 39 : Le licenciement d'un agent non fonctionnaire ouvre droit à son profit à une indemnité de licenciement.

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

Le pourcentage en question est calculé comme suit :

- 20 % par année pour les cinq premières années ;
- 25 % par année pour les cinq années suivantes ;
- 30 % par année au-delà de la dixième.

En cas de décès de l'agent, l'indemnité visée au présent article est versée à ses ayants droit.

Article 40 : L'âge normal de départ à la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur .

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque l'agent cesse définitivement son service pour entrer en jouissance d'une allocation de retraite. Toutefois, il lui est versé une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ».

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % par année pour les cinq premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la 6e et la 10e année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la 10e année.

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

L'agent peut être autorisé à jouir de sa retraite par anticipation. L'indemnité de départ à la retraite est, dans ce cas, réduite aux pourcentages suivants :

Période d'anticipation :

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

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

En cas de décès, l'indemnité de départ à la retraite n'est pas due aux ayants droit de l'agent.

TITRE V - Dispositions transitoires

Article 41 : A l'exception du personnel de secrétariat, tous les agents non fonctionnaires, et non engagés par référence à un corps de fonctionnaires, sont classés dans l'une des échelles indiciaires des corps de fonctionnaires.

Le classement des agents engagés par référence à une convention collective et des auxiliaires s'effectue dans une échelle indiciaire équivalente à l'échelle de salaire de la catégorie professionnelle telle qu'elle résulte de la convention collective ou du statut des auxiliaires.

Le classement des agents bénéficiaires d'une solde globale s'effectue en fonction de l'emploi tenu, déterminé après avis du département utilisateur, par une commission désignée à cet effet par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Fonction publique, du Ministre chargé de la Formation professionnelle et du Ministre chargé des Finances.

Lorsque le classement ainsi opéré est contesté par l'intéressé, celui-ci peut produire les diplômes ou titres requis, ou être autorisé par le Ministre chargé de la fonction publique à subir un test qui a lieu sous le contrôle de la commission désignée ci-dessus.

Dans tous les cas, le classement s'effectue à concordance de solde brute ou à solde immédiatement supérieure (solde brute majorée du complément spécial de 20 % et de l'indemnité de résidence).

Dans le cas où la solde détenue est supérieure à la solde brute afférente au grade et à l'échelon de plafond de l'échelle de référence, l'agent non fonctionnaire conserve une indemnité différentielle.

Article 42 : Les agents actuellement engagés en qualité de journalistes sont soumis aux dispositions du présent régime, à l'exclusion de toute convention collective réglementant la profession, conformément aux dispositions de l'article 92 du Code du travail.

Toutefois, sur autorisation du Premier Ministre, certains agents engagés en qualité de journalistes pourront bénéficier de contrats spéciaux tels que prévus à l'article ci-dessus.

Article 43 : Les personnels de secrétariat, déjà en service, sont classés dans les nouvelles échelles de rémunération.

Ces classements s'effectuent selon le diplôme exigé par l'échelle de rémunération ou, à défaut, selon la qualification professionnelle réelle et, dans tous les cas, à concordance de solde ou à solde immédiatement supérieure.

Article 44 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment le décret n° 73-401 bis du 30 avril 1973.

Article 45 : Le Ministre des Finance et des Affaires économiques, le Ministre de l'Education nationale, le Ministre de l'Enseignement supérieur et le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel et prendra effet à compter du 30 avril 1973.

Fait à Dakar, le 12 avril 1974

Léopold Sédar SENGHOR
Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF

Le Ministre de l'Education nationale
Doudou NGOM

Le Ministre des Finances
Et des Affaires économiques
Babacar BA

Le Ministre de la Fonction publique,
Du Travail et de l'Emploi
Amadou LY

Le Ministre de l'Enseignement supérieur
Ousmane CAMARA

Décret n° 80-700 du 12 juillet 1980 modifiant le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat

RAPPORT DE PRESENTATION

Les deux catégories d'agents non fonctionnaires sont définies par l'article 3 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974. Ce sont :

1° les agents engagés par référence à un corps de fonctionnaires ;
2° le personnel de secrétariat qui comprend :
- les secrétaires dactylographes ;
- les sténodactylographes ;
- les sténotypistes ;
- les sténodactylographes correspondanciers ;
- les secrétaires de direction.

Le problème qui se pose est celui des modalités d'avancement de ce personnel de secrétariat.

Pour les agents engagés par référence à un corps de fonctionnaires, les propositions d'avancement d'un grade à un grade immédiatement supérieur, accompagnées des bulletins de notes sont établies sous forme de tableaux et soumises à l'avis d'une commission d'avancement (article 7 et 8).

Mais, en ce qui concerne le personnel d secrétariat, il n'en est pas de même.

En effet, « le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure ne peut intervenir qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un test qui a lieu sous le contrôle d'une commission ad hoc, désignée conjointement par le Ministre chargé de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Formation professionnelle et le Ministre chargé des Finances (articles 15, 19, 23 et 29).

Cette disposition, par rapport à celle concernant les autres agents non fonctionnaires, est discriminatoire.

Certes, en ce qui concerne les secrétaires, le rendement dépend en grande partie de la vitesse.

Mais, il ne faut pas également perdre de vue l'aspect des appréciations des chefs hiérarchiques, sur la manière habituelle de servir des intéressés.

En tout état de cause, l'argument de valeur est que le passage de classe à classe, subordonné à un test, n'existe pas chez les autres agents de la fonction publique.

C'est pourquoi, il convient de supprimer ce test auquel est soumis le personnel de secrétariat pour son avancement.

Tel est l'économie du projet de décret soumis à votre approbation.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail ;
Vu la loi n°62-45 du 13 juin 1962, instituant un régime de retraite au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 62-242 du 22 juin 1962 pris pour l'application de la loi n° 62-45 du 13 juin 1962, instituant un régime de retraite au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 64-694 du 7 octobre 1964, relatif au régime des déplacements des magistrats, fonctionnaires ou autres agents de l'Etat ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 77-263 du 6 avril 1977 portant classement des écoles et établissements de formation et de certains concours de recrutement ;
Vu l'arrêté n° 7083 du 5 décembre 1955 portant institution d'un régime de prestations familiales des travailleurs salariés du Sénégal ;

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

DECRETE :

Article premier : Les articles 14, 15, 18, 19, 22, 23, 26 et 27 du décret n°74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat sont

abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 14 : La rémunération mensuelle des secrétaires dactylographes est fixée comme suit :

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. de dactylographie……25.400 »
- 2e échelon : ……..……27.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : ……..……..29.100 »
- 2e échelon : ……..…… 31.500 »

Troisième classe :

- 1er échelon : ……..……..32.900 »
- 2e échelon : ……..……..35.100 »
- 3e échelon : …… ……..37.400 »

- Classe exceptionnelle :…….. ……..…..……41.000 »

« Article 15 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement comme suit :

- 1ère classe : 2 ans dans chaque échelon ;
- 2e classe : 3 ans dans chaque échelon ;
- 3e classe : 3 ans dans chaque échelon.

Les propositions d'avancement d'un grade immédiatement supérieur, accompagnées des bulletins de notes, sont établies sous forme de tableaux et envoyées au Ministre chargé de la fonction publique.

Le tableau comprend deux rubriques distinctes :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

« Article 18 : La rémunération mensuelle des secrétaires Sténodactylographes ou Sténotypistes est fixée comme suit :

A/ Sténodactylographes

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. ……29.400 »
- 2e échelon : ……35.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : ……..... 40.700 »
- 2e échelon : …… … 43.900 »

Troisième classe :

- 1er échelon : ……...……..47.200 »
- 2e échelon : ……...……..49.500 »

Classe exceptionnelle : ……...……...57.500 »

B/ Sténotypistes

Première classe :

- 1er échelon : titulaire du C.A.P. ……29.300 »
- 2e échelon : ……..……...……35.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : ……..……..... 40.700 »
- 2e échelon : ……..… 43.900 »

Troisième classe :

- 1er échelon : …….. ……..……..47.200 »
- 2e échelon : …….. ……..……..49.500 »

- Classe exceptionnelle : ……..……...57.000 »

« Article 19 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les trois ans.

Les propositions d'avancement d'un grade immédiatement supérieur, accompagnées des bulletins de notes, sont établies sous forme de tableaux et envoyées au Ministre chargé de la Fonction publique.

Le tableau comprend deux rubriques distinctes :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

« Article 22 : La rémunération mensuelle des secrétaires sténodactylographes correspondanciers est fixée comme suit :

A/ Secrétaires titulaires du B.S.E.C.

Première classe :

- 1er échelon : ……..... ……40.000»
- 2e échelon : ……..……45.000»

Deuxième classe :

- 1er échelon : ……..…….... 51.000 »
- 2e échelon : ……... 60.000 »

Troisième classe :

- 1er échelon : ……..……..70.000 »
- 2e échelon : ……..……..……..80.000 »

Classe exceptionnelle : ……....95.000 »

B/ Secrétaires titulaires du B.E.P.

Première classe :

- 1er échelon : …….. ……34.000 »
- 2e échelon : …….. ……..……37.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : ……..... 42.000 »
- 2e échelon : ……..……...… 49.000 »

Troisième classe :

- 1er échelon : ……..……..58.000 »
- 2e échelon : …… ……..65.000 »

Classe exceptionnelle : ……...70.000 »

« Article 23 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les trois ans.

Les propositions d'avancement d'un grade immédiatement supérieur, accompagnées des bulletins de notes, sont établies sous forme de tableaux et envoyées au Ministre chargé de la fonction publique.

Le tableau comprend deux rubriques distinctes :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

« Article 26 : La rémunération mensuelle des secrétaires de Direction est fixée comme suit :

Première classe :

- 1er échelon : ……..... ……50.000 »
- 2e échelon : ……..……63.000 »

Deuxième classe :

- 1er échelon : …….. 76.300 »
- 2e échelon : ……...…… 90.800 »
- 3e échelon : ……..……..107.500 »

Classe exceptionnelle : ……..……...109.500 »

« Article 27 : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement comme suit :

- 1ère classe : 3 ans dans chaque échelon ;
- 2e classe ; 4 ans dans chaque échelon.

Les propositions d'avancement d'un grade immédiatement supérieur, accompagnées des bulletins de notes, sont établies sous forme de tableaux et envoyées au Ministre chargé de la Fonction publique.

Le tableau comprend deux rubriques distinctes :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

Article 2 : Peuvent être promus au grade immédiatement supérieur, les agents réunissant l'ancienneté requise au dernier échelon de leur grade.

Article 3 : Les dispositions des articles 8, 9 et 10 du décret visé à l'article précédent sont applicables au personnel de secrétariat.

Article 4 : Les différentes rémunérations indiquées ci-dessus sont celles prévues par le décret n° 74-347 du 12 avril 1974.

Article 5 : Le Ministre de l'Economie et des Finance et des Affaires économiques, le Ministre de l'Education nationale, le Ministre de l'Enseignement supérieur et le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 12 juillet 1980

Léopold Sédar SENGHOR
Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF

Le Ministre de l'Economie et des Finances
Ousmane SECK

Pour le Ministre de l'Education nationale
Le Ministre d'Etat, chargé de l'intérim
Assane SECK

Pour Le Ministre de l'Enseignement supérieur
Le Ministre d'Etat chargé de l'intérim
Assane SECK

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

Décret n° 87-204 du 18 février 1987 abrogeant et remplaçant l'article 35 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'état

RAPPORT DE PRESENTATION

Le présent projet de décret tend à modifier le dernier alinéa de l'article 35 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat, modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980.

Il entend exprimer la volonté du Chef de l'Etat de renforcer les garanties disciplinaires des agents non fonctionnaires en instituant un Conseil de discipline dont l'avis est obligatoirement requis avant que ne puisse, en cas de faute, leur être appliquée la sanction disciplinaire du licenciement.

Désormais, l'autorité ayant pouvoir d'administration à l'égard de ces agents, ne peut plus prononcer le licenciement à leur encontre sans consulter le Conseil de discipline.

Le Conseil de discipline comprend des représentants de l'Administration et des représentants des personnels. Son rôle est d'entendre l'agent déféré devant lui et de donner son avis sur les faits qui lui sont reprochés et la sanction que peuvent entraîner ceux-ci.

Telle est, Monsieur le Président de la République, l'économie du projet de décret soumis à votre signature.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code du travail ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat, modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 2 janvier 1987 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi,

DECRETE :

Article Premier : L'article 35 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35 – L'avertissement écrit et le blâme sont prononcés par le chef de service. La mise à pied de 1 à 8 jours est prononcée par le Ministre utilisateur. Le licenciement est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis d'un conseil de discipline comprenant un nombre égal des représentants de l'Administration et du personnel.

Un arrêté du Ministre chargé de la fonction publique, précise les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement dudit conseil.

Art. 2 : Le Ministre des Forces armées, le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre des Affaires étrangères, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre du Plan et de la Coopération, le Ministre de l'Education nationale, le Ministre de l'Equipement, le Ministre de la Communication, le Ministre du Développement rural, le Ministre du Développement industriel et de l'Artisanat, le Ministre de la Santé publique, le Ministre du Commerce, le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail, le Ministre du Tourisme, le Ministre de l'Urbanisme et de l'Habitat, le Ministre du Développement social, le Ministre de l'Hydraulique, le Ministre de la Culture, le Ministre de la Jeunesse et des Sports, le Ministre de la Protection de la Nature, le Ministre délégué aux Emigrés, le Ministre délégué aux Relations avec les Assemblées, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'intérieur, chargé de la Décentralisation, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, chargé des Finances, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre du Développement rural, chargé des Ressources animales, sont chargés, chacune en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 18 février 1987

Abdou DIOUF

DECRET N° 76 – 122 DU 3 FEVRIER 1976 portant réglement général d'application de la loi n° 72 – 80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des etablissements publics a caractere industriel ou commercial.

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

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

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

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

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

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

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

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

VU le décret n° 72-017 du 11 Janvier 1972 fixant en application de l'article 246 bis du

Code du travail, la liste des postes, emplois ou fonctions, dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition, complété par le décret n° 72-710 du 16 Juin 1972 ;

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

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

VU le décret n° 74-1125 du 19 Novembre 1974 fixant le régime de la fête national et du Premier Mai et celui des autres fêtes légales ;

VU l'arrêté local n° 3722-I.T. du 22 Juin 1954 portant dérogations à l'admission à l'emploi ;

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

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

VU l'arrêté général n° 10844 I.G.- L.S. – A.O.F. du 17 Décembre 1956 déterminant le régime des congés annuel payés ;

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

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

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

VU l'arrêté ministériel n° 72-83 M.F.P.T. – D.T.E.S.S. du 15 Juillet 1974 rendant obligatoire les dispositions de la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 19 Janvier 1974 relative à l'indemnité de départ à la retraite, modifié par l'arrêté ministériel n° 10547 M.F.P.T. – D.T.E.S.S. du 14 Septembre 1974 ;

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

La Cour Suprême entendue en sa séance du 27 Décembre 1974 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi,

DECRETE :

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER./ - CHAMP D'APPLICATION :

Le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial est soumis au régime général défini par le présent décret, dans les conditions prévues par la Loi n° 72-80 du 26 Juillet 1972 ;

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

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

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

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

ARTICLE 2./ - MODALITES PARTICULIERES D'APPLICATION

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

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

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

TITRE II - LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3./ - CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT

Tout candidat à un emploi dans un établissement public à caractère industriel ou commercial doit remplir les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

- L'engagement d'un agent est subordonné à :
- L'existence d'un emploi vacant et prévu au compte prévisionnel de l'établissement dûment approuvé par les autorités compétentes ;
- La reconnaissance préalable au postulant de la qualification professionnelle requise, suivant des critères et des modes d'appréciation qui seront fixés par décret pour chaque catégorie d'emploi ;
- L'ouverture d'épreuves de présélection d'une compétition aux agents de

l'établissement classés dans les catégories inférieures veau d'instruction général adéquat.

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

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

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

ARTICLE 4./ - PERIODE D'ESSAI

L'embauche définitif de l'agent est précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'agent, conformément aux dispositions des articles 39 à 42 du Code du travail.

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

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

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

ARTICLE 5./ - DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI :

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

a/ - Ouvriers des catégories 1-1, 1-2, 1-3, 1-4 : 8 jours ;
b/ - Ouvriers classés dans les catégories 2-1, et 2-2 : 15 jours ;
c/ - Ouvriers classés dans les catégories 2-3 et 2-4 = 1 mois ;
d/ - Employés de toutes catégories : 1 mois ;
e/ - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 3 mois
f/ - Cadres et assimilés : 6 mois. Toutefois, la durée maximale de cette période est portée à un an, conformément à l'alinéa 2 nouveau de l'article 41 du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 71-06 du 21 Janvier 1971, pour l'agent engagé en qualité de cadre et n'ayant pas déjà, dans une entreprise, accompli en qualité de cadre un essai concluant, ou servi pendant un an au moins sous contrat d'engagement ferme.

ARTICLE 6./ - STAGES PRATIQUES DE FORMATION OU D'ADAPTATION A L'EMPLOI

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

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

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

ARTICLE 7./ - ACTE D'ENGAGEMENT

A l'exception des fonctionnaires détachés dont la durée du détachement résulte de la décision les concernant, les agents sont recrutés, dans la limite des emplois vacants, pour une durée indéterminée, par un acte d'engagement pris par le Chef d'établissement et soumis au visa du Contrôleur des Opérateurs Financiers.

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

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

ARTICLE 8./ - LIEU D'EMPLOI, AFFECTATION, MUTATIONS, PERMUTATIONS

L'agent peut être appelé à servir partout où l'établissement employeur exerce son activité.

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

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

Elle est égale à :

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

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

ARTICLE 9./ - OBLIGATION DE DISCRETION PROFESSIONNELLE

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

ARTICLE 10./ - INTERDICTIONS DIVERSES

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

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

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

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

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

ARTICLE 11./ - CHANGEMENT D'EMPLOI, INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

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

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

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

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

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

ARTICLE 12./ - DECLASSEMENT

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, le Chef d'Etablissement peut affecter provisoirement un agent à un emploi vacant d'une catégorie à celle de son classement, qui ne doit pas excéder six mois, le bénéfice du classement catégoriel précédent.

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

a/ - si l'affectation provisoire a été décidée par nécessité de service, en le remettant dans ses anciennes fonctions ;

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

ARTICLE 13./ - MUTATION OU REEMPLOI APRES SUPRESSION D'EMPLOI

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

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

ARTICLE 14./ - STAGES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT A L'ETRANGER

Les établissements pourront envoyer certains de leurs agents en stages de formation ou de perfectionnement à l'étranger soit aux frais de l'établissement, soit dans le cadre de

la coopération internationale, dans les conditions prévues par le décret n° 74-163 du 14 Février 1974.

ARTICLE 15./ - CAS DE RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 69, relatives au régime disciplinaire dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, la cassation de service des agents intervient dans les cas suivants :

1° - démission ;
2° - licenciement pour l'un des motifs ci-après :
  a/ - inaptitude physique ;
  b/ - insuffisance professionnelle ;
  c/ - suppression d'emploi ;
  d/ - mesure disciplinaire.

3° - admission à la retraite ;
4° - maladie de longue durée après une période supérieure à six mois.

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

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

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

ARTICLE 16./ - PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

ARTICLE 17./ - DUREE DU PREAVIS

La durée minimale du préavis de rupture de contrat est fixée comme suit :

a/ - Ouvriers classés dans les catégories 1-1, 1-3, 1-4, et 2-1 :
- jusqu'à cinq d'ancienneté inclusivement : 8 jours ouvrables ;
- après cinq ans d'ancienneté : 15 jours ouvrables.

b/ - Ouvriers classés dans les catégories 2-2, 2-3, et 2-4
- jusqu'à cinq ans d'ancienneté : 1 mois.

c/ - Employés de toutes catégories : 1 mois

d/ - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 2 mois.

e/ - Cadres et assimilés : 3 mois.

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

ARTICLE 18./ - DEROULEMENT DU PREAVIS

Durant la période de préavis, l'agent bénéficiaire de deux jours de liberté par semaine payés à plein salaire, pris à son choix, globalement ou heure par heure, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

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

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

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

ARTICLE 19./ - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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

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

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

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

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

ARTICLE 20./ - LICENCIEMENTS COLLECTIFS

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

Seront licenciés en premier lieu les agents présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les agents les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour

l'agent marié et d'un an pour chaque enfant aux terme du Code de la Sécurité Sociale.

Le Chef d'établissement prend à ce sujet des délégués du personnel.

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

ARTICLE 21./ - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

Les agents sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans le même établissement conformément à l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 Février 1970, modifié par le décret n° 72-170 du 9 Février 1972.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

Le pourcentage est fixé à :

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

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail, le Chef d'établissement doit remettre à l'agent un certificat de travail établi conformément à l'article 55 du Code du travail, indiquant exclusivement la date de son entrée dans l'établissement, celle de sa sortie de l'établissement, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie professionnelle de chacun desdits emplois.

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

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

TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 23./ - DUREE DU TRAVAIL, RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES, TRAVAIL EN HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

Les heures de travail effectuées au-delà de cet horaire seront rémunérées conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 Février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, et à celles du décret n° 70-184 du 20 Février fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

ARTICLE 24./ - HORAIRE DE TRAVAIL DE L'ETABLISSEMENT ET HORAIRE SPECIAL A CERTAINS EMPLOIS OU CERTAINS TRAVAUX

Conformément à l'article 3 du décret n° 70-917 du 20 Juillet 1970, les agents ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail, selon la procédure fixée audit article.

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

ARTICLE 25./ - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

Est nulle et de nul effet toute clause, même contractuelle, fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la

semaine, sauf en ce qui concerne les agents classés dans les catégories professionnelles des « Cadres », classe 5 à 8.

ARTICLE 26./ - JOURS FERIES ET JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

Les jours fériés sont les fêtes légales en vigueur. Leur régime est celui fixé par la loi n° 74-52 du 4 Novembre 1974 et par le décret n° 74-1125 du 19 Novembre 1974, sous réserve des dispositions du décret n° 70-184 du 26 Février 1970.

Les journées du premier Janvier de la Korité, de la Tabaski, du Maouloud et du 25 Décembre sont chômées et payées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la journée du Premier Mai et la Fête Nationale par le décret n° 74-1125 du 19 NOVEMBRE 1974.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées chômées et payées autres que le 1er Mai et la Fête Nationale, les agents doivent avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles dûment autorisées.

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

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

ARTICLE 27./ - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Conformément à l'article 57 du Code du travail, le contrat de travail de l'agent est suspendu notamment :

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

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

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

4° / pendant la mise à pied ;
5° / pendant la détention préventive ;
6° / pendant la durée du congé payé ;
7° / dans la limite de 15 jours par an et dans les conditions fixées par l'article 144 du Code du Travail, paragraphe 3 ;
8° / pendant les sessions des assemblées dont il fait partie lorsqu'il occupe des fonctions publiques électives ;
9° / pendant les périodes d'absences accordées pour événements familiaux, définies à l'article 35 ;
10°/ pendant les périodes d'absence accordées pour convenances personnelles ;
11°/ pendant les périodes de suspension ou de réduction de l'activité de l'établissement,
Dans ce cas, l'agent peut demander la résiliation de son contrat de travail à la charge de l'établissement.
12°/ pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail.
Seules les périodes de suspension de service visées aux 5ème, 10ème, 11ème, et 12ème du présent article ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté et celles des 5ème, 6ème, 10ème, 11ème, et 12ème pour la détermination des droits à congé payé.

ARTICLE 28./ - REMUNERATION OU INDEMNISATION PENDANT LES PERIODES DE SUSPENSION DE SERVICE

Sauf exceptions expressément prévues, les rémunérations ou les indemnisations pendant les périodes de suspension de service de l'agent, sont à la charge de l'établissement.

1° / MALADIE : L'indemnisation en cas de maladie s'effectue dans les conditions suivantes et dans la limite maxima de six mois.
AGENT AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETE : Plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis.
AGENT AYANT UN AN D'ANCIENNETE ET MOINS DE DEUX ANS : Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis auquel il est soumis.
- demi salaire pendant 3 mois.

AGENT AYANT DEUX ANS D'ANCIENNETE ET MOINS DE CINQ ANS :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis auquel il est soumis ;
- demi salaire pendant 4 mois.

AGENT AYANT CINQ ANS D'ANCIENNETE ET PLUS :

- plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis auquel il est soumis ;
- demi salaire pendant 4 mois.

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

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

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

2° / ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : Les prestations, indemnités et rentes dues aux agents à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont prises en charge par la Caisse de Sécurité Sociale, conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

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

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

4°/ MISE A PIED : La période de mise à pied de l'agent n'ouvre pas droit à l'indemnisation.

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

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

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

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

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

10°/ ABSENCES POUR CONVENANCES PERSONNELLES : Les absences pour convenance personnelles n'ouvrent pas droit à l'indemnisation, ni à l'allocation de congé.

ARTICLE 29./ - ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELLES :

1° / - FORMALITES A ACCOMPLIR PAR L'AGENT

Si l'agent malade fait constater son état par le médecin agréé par l'établissement dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.
Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, faire avertir le Chef de l'établissement au motif de cette absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

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

Le Chef d'établissement peut faire contre –visiter l'agent par le médecin agréé par l'établissement.

2° / SUSPENSION DU CONTRAT

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

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

ARTICLE 30./ - DUREE DU CONGE ET DROIT DE JOUISSANCE

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

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

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

Si, du fait de l'employeur, le lieu d'affectation ne correspond pas au lieu de résidence habituelle lorsque l'agent demande à prendre son congé au lieu de sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée de deux jours de délai de route correspondant au voyage aller et retour du lieu d'affectation au lieu de résidence habituelle, par les moyens au choix du Chef d'établissement, conformément au dernier alinéa de l'article 150, au 2ème alinéa de l'article 151 et à l'article 154 du Code du Travail.

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

Sous réserve des nécessités de service et d'un congé de 6 jours au minimum par an à prendre au lieu d'emploi, la jouissance effectif du congé peut être reportée, conformément à l'article 145 du Code du Travail tel qu'il résulte de l'article 4 de la loi n° 71-54 du 20 Juillet 1971 :

- par le Chef d'établissement, sur demande écrite de l'agent intéressé ;
- ou par le Chef d'Etablissement, sur l'accord écrite de l'agent intéressé.

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

ARTICLE 31./ - INDEMNITE COMPASATRICE DE CONGE

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

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

ARTICLE 32./ - ALLOCATION DE CONGE PAYE

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

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

ARTICLE 33./ - PETIT CONGE ANNUEL OBLIGATOIRE AU LIEU D'EMPLOI

Tout agent ayant accompli une année de service effectif continu doit obligatoirement six jours de congé au lieu d'affectation.

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

ARTICLE 34./ - REGIME DES ABSENCES AUTORISEES

Conformément à l'article 144 du Code du Travail, dans une limite annuelle de six jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.
Dans une limite annuelle de quinze jours ouvrables déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordée à l'agent afin de lui permettre :

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

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

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

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

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

ARTICLE 35./ - PERMISSIONS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 36./ - DETENTION PREVENTIVE DE L'AGENT :

Le contrat de travail est suspendu pendant la détention préventive de l'agent, conformément à l'article 57 du Code du Travail. Pendant toute la durée de la détention préventive, l'agent concerné n'a pas droit à rémunération.

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

ARTICLE 37./ - VOYAGES ET DEPLACEMENTS. DEPLACEMENTS DEFINITIFS ET DEPLACEMENTS TEMPORAIRES :

L'agent déplacé de manière définitive, du fait de l'employeur, de sa résidence habituelle pour transport du lieu de sa résidence habituelle à son lieu d'affectation et vice versa, à l'occasion de son recrutement, de ses congés payés, et de sa cessation de service, par le moyen approprié choisi par le chef d'établissement, conformément au dernier alinéa de l'article 150, au second alinéa de l'article 151 et à l'article 154 du Code du Travail.

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

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

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

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

Le déplacement temporaire ne peut excéder six mois.

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

ARTICLE 38./ - TAUX DE L'INDEMNITE DE DEPLACEMENT A L'INTERIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL :

Les taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national sont fixés comme suit :

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

- 3 fois le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- 6 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- 9 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

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

c/ - Pour les cadres et assimilés des classes 5, 6 et 7 (sauf les chefs d'établissement), les frais de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'établissement sur la base de deux tiers du salaire catégoriel de base journalier du cadre, par journée de

24 heures, à condition que le déplacement ait nécessité la prise d'au moins un repas principal à l'extérieur.

ARTICLE 39./ - PIECES JUSTIFICATIVES DES DEPLACEMENTS :

- Les indemnités de déplacement ne peuvent être payées que sur présentation de la feuille de déplacement ;
- La feuille de déplacement est délivrée sur présentation de l'ordre de mission prescrivant le déplacement ;
- La feuille de déplacement et l'ordre de mission sont établis par le chef d'établissement, suivant le modèle en vigueur dans la Fonction Publique.

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

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

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

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

ARTICLE 40./ - CLASSE DE PASSAGE

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

A/ - BATEAU ET TRAIN :

a/ - Ouvriers et employés de la classe 1 'catégorie 1-1 à catégorie 1-4 incluse) :

- 3ème classe, bateau : 3ème classe ;
- 2ème classe, train : 2ème classe.

b/ - Ouvriers et employés de la classe 2 (catégorie 2-1 à 2-4 inclusivement) :

- 2ème classe, train et bateau : 2ème classe.

B/ - AVION : CLASSE TOURISTE :

C./ - VEHICULES DE TRANSPORT EN COMMUN : au tarif officiel homologué par le contrôle des prix.

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

a/ - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés des classes 3 et 4 :

- Bateau et train : 2ème classe
- Bateau et train : 1ère classe pour la catégorie supérieur des agents de maîtrise, techniciens et assimilés (catégorie 4-3).
- Avion : Classe touriste.

b/ - Cadres et Assimilés des classes 5 à 7 :

- Bateau et train : 1ère classe.
- Avion : Classe touriste.

ARTICLE 41./ - TRANSPORT DES BAGAGES

Pour le transport des bagages de l'agent et de sa famille à charge de l'établissement d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre et sous réserve du délai minimal de douze mois pendant lequel le transport des membres de la famille de l'agent n'est pas à la charge de

l'établissement en vertu du 1er alinéa de l'article 151 du Code du Travail, l'établissement paiera à l'agent voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 100 kg en sus de la franchise pour lui même ;
- 100 kg en sus de la franchise pour sa femme ;
- 100 kg en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs, légalement à sa charge de l'établissement, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

ARTICLE 42./ - INDEMNITE DE TRANSPORT

Il est institué au profit des agents une indemnité de transport.

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

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

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

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

ARTICLE 43./ - DEPLACEMENT A L'ETRANGER ET INDEMNITE DE MISSION :

Le décret n° 63-320 du 17 Mai 1963 est applicable aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial se rendant en mission à l'étranger.

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

- Groupe I = Agents cadres des classes 5, 6, et 7 ;
- Groupe II = Agents de maîtrise et d'exécution des classes 1 à 4.

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

ARTICLE 44./ - DOTATION EN EFFETS D'HABILLEMENT :

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

A/ - EN CE QUI CONCERNE LES MECANICIENS, LES MECANOGRAPHES, LES LABORANTINS :

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

B/ - EN CE QUI CONCERNE LES CHAUFFEURS DE VEHICULE AUTOMOBILE DU SERVICE GENERAL ET LES PLANTONS OU ASSIMILES :

- 2 tenues de tissu kaki ou blanches, en première dotation ou au moment de l'engagement, puis une tenue kaki ou blanche par an (veste droite, 3 poches, 3 boutons) ;
- une cravate de toile par an ;
- une casquette de toile ou de coton kaki ou blanche tous les deux ans ;
- une paire de souliers en cuir et deux paires de socquettes par an.

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

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

ARTICLE 45./ - ECONOMATS :

L'ouverture d'un économat d'entreprise demeure subordonnée au respect des dispositions des articles 132 et 133 du Code du Travail.

ARTICLE 46./ - LOGEMENT :

Les établissements publics à caractère industriel ou commercial ne peuvent loger leurs agents que dans les conditions ci-après :

a/ - Les agents dont la présence constante dans l'enceinte de l'établissement se révèlerait obligatoire pour des raisons impératives, notamment de sécurité, seront logés gratuitement par l'établissement.
b/ - Les agents dont la présence constante dans l'enceinte de l'établissement ne serait pas obligatoire, et qui sont logés dans un bâtiment appartenant à l'établissement et situé dans son enceinte, subiront une retenue sur leurs salaires conformément au décret n° 65-090 du 5 Février 1965.
c/ - En aucun cas, l'ameublement n'est fourni gratuitement.

ARTICLE 47./ - EVACUATION DU LOGEMENT FOURNI PAR L'ETABLISSEMENT :

Lors de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, l'agent installé dans un logement fourni par l'établissement est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

a/ En cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
b/ En cas de rupture de contrat par l'agent sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
c/ En cas d'expiration du contrat ou de licenciement par le chef d'établissement, sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un mois ;
d/ En cas de faute lourde de l'agent habitant seul : évacuation immédiate.

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

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

ARTICLE 48./ - CONDITIONS D'UTILISATION DES VEHICULES DE SERVICE :

La voiture attachée à la personne physique, dite « voiture de fonction », est supprimée dans tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

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

Ces véhicules seront immatriculés dans une série officiel spéciale.

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

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

ARTICLE 49./ - SORT DES VEHICULES NON UTILISES :

Les véhicules dont les établissements n'auront pas l'utilisation du fait de l'application du présent décret seront :

- soit reconvertis pour d'autres tâches au service desdits établissements ;
- soit sortis du patrimoine de l'établissement par application de la réglementation relative à la comptabilité des matières.

ARTICLE 50./ - UTILISATION DES VEHICULES PERSONNELS POUR LES BESOINS DE SERVICE :

Dans l'intérêt du service et dans celui des établissements publics, certains agents peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

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

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel ^pour les besoins du service percevront une indemnité compensatrice dont le taux est fixé à 15 francs par kilomètre effectivement parcouru, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule utilisé, dans la limite d'un plafond de 1000 kilomètres par mois.

TITRE IV - ELEMENTS DE LA REMUNERATION

ARTICLE 51./ - HIERARCHIE PROFESSIONNELLE GENERALE DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS A CARACTERE INDUSTRIEL OU COMMERCIAL :

La hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial comprend 8 classes correspondant aux niveaux de responsabilités et numérotées de 1 à 8 par ordre croissant d'importance.

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

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

CLASSE 1 : EXECUTANTS SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE :

- CATEGORIE 1-1 : Manœuvre ordinaire, ouvrier ou employé ;
- CATEGORIE 1-2 : Manœuvre spécialisé, ouvrier ou employé ;
- CATEGORIE 1-3 : Aide-Ouvrier ou aide- employé ;
- CATEGORIE 1-4 : Ouvriers spécialisés ou employé spécialisé.

CLASSE 2 : EXECUTANTS PROFESSIONNELLEMENT QUALIFIES :

- CATEGORIE 2-1 : Ouvrier ou employé professionnel ordinaire ;
- CATEGORIE 2-2 : Ouvrier ou employé professionnel ;
- CATEGORIE 2-3 : Ouvrier ou employé professionnel hautement qualifié ;

CLASSE 3 : MAITRISE ET TECHNICIENS ORDINAIRES :

- CATEGORIE 3-1 : Sous-chef d'équipe d'exécutants non qualifiés ;
- CATEGORIE 3-2 : Chef d'Equipe d'exécutants non qualifiés ;
- CATEGORIE 3-3 : Sous-Chef de « groupe » (plusieurs équipes) d'exécutants non qualifiés ;
- CATEGORIE 3-4 : Chef de « groupe » d'exécutants non qualifiés, et techniciens ordinaires ;
- CATEGORIE 3-5 : Sous-Chef de « groupe » de professionnels qualifiés et techniciens très qualifiés ;
- CATEGORIE 3-6 : Chef de « groupe » de professionnels qualifiés, et techniciens très qualifiés ;

CLASSE 4 : MAITRISE SUPERIEURE ET TECHNICENS SUPERIEURS :

- CATEGORIE 4-1 : Sous Chef de « secteur » (plusieurs groupes dans une section principale), et technicien supérieur ;
- CATEGORIE 4-2 : Chef de « secteur », et technicien supérieur qualifié ;
- CATEGORIE 4-3 : Chef de « secteur principal » et technicien supérieur très qualifié ;

CLASSE 5 : INGENIEURS ET CADRES ORDINAIRES NE PARTICIPANT PAS A L'ELABORATIONDES DECISIONS :

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

CLASSE 6 : CADRES SUPERIEURES PARTICIPANT A L'ELABORATION DES DECISIONS :

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

CLASSE 7 : DIRECTEUR D'ETABLISSEMENTS :

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

CLASSE 8 : DIRECTIONS GENERAUX :

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

ARTICLE 52./ - DEFINITION DES ORGANIGRAMMES ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 53./ - ECHELLE DES SALAIRES CORRESPONDANT A LA HIERARCHIE PROFESSIONNELLE GENERALE :

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

ARTICLE 54./ - INDEMNITE DIFFERENTIELLE RESORBABLES DITE « DE L'AVANTAGE ACQUIS » :

Dans le cas où l'application du présent décret, PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT EXCLUE, aboutirait pour certains agents à une rémunération globale mensuelle inférieure à la moyenne de la rémunération globale mensuelle des six derniers mois de service précédant l'entrée en vigueur du présent décret, l'agent concerné devra percevoir, en plus de sa rémunération globale mensuelle calculée conformément aux dispositions du présent décret, PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT EXCLUE, une indemnité différentielle mensuelle dite de « l'avantage acquis » égale à la différence entre sa rémunération globale mensuelle moyenne des six derniers mois de service précédent l'entrée en vigueur du présent décret, et sa nouvelle rémunération globale mensuelle résultant de l'application du présent décret.

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

ARTICLE 55./ - INTEGRATION DANS LA HIERARCHIE PROFESSIONNELLE GENERALE DES AGENTS DEJA EN SERVICE A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT DECRET :

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

ARTICLE 56./ - REMUNERATIONS :

La rémunération du travail des agents est basée sur les quatre facteurs suivants :

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

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

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

ARTICLE 57./ - SALAIRE DE BASE :

Les rémunérations individuelles des agents sont obligatoirement calculées par référence au barème des rémunérations catégorielles fixées par décret.

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

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

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

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

ARTICLE 58./ - SALAIRES DES TRAVAILLEURS PHYSIQUEMENT DIMINUES :

Le Chef d'Etablissement a le droit d'allouer à un agent dont le rendement est diminué par suite d'un accident ou d'une infirmité quelconque médicalement constaté un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

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

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

ARTICLE 59./ - PRIME D'ANCIENNETE :

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

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

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

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

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

- absences pour congés payés et dans la limite de 10 jours par an, permissions exceptionnelles pour événements familiaux prévues par le présent décret ;
- absences pour maladies, dans la limite de 6 mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 57 du Code du Travail, notamment pendant la durée du service militaire de l'agent et les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- absences pour repos de l'article 138 du Code du Travail en faveur de la femme enceinte, à l'occasion de son accouchement.

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

- 3% après 3 ans d'ancienneté ;
- 5% après 5 ans d'ancienneté ;
- 1% en plus par année de service de la 5ème à la 15ème année incluse.

ARTICLE 60./ - PRIME MENSUELLE DE PRODUCTIVITE :

Il est institué en faveur des agents une prime mensuelle dans le but d'inciter à la productivité en récompensant la productivité et le rendement.

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

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

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

- 6% pour les notes 51 à 60 ;
- 12% pour les notes 61 à 70 ;
- 21% pour les notes 71 à 80 ;
- 34% pour les notes 81 à 90 ;
- 54% pour les notes 91 à 100 ;

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

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

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

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

ARTICLE 61./ - PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 62./ - INDEMNITE MENSUELLE DE SUJETIONS :

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

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

- Classe 5 : de 0 à 8.000 Francs par mois ;
- Classe6 : de 0 à 13.000 Francs par mois ;
- Classe 7 : de 0 à 15.000 Francs par mois.

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

ARTICLE 63./ - INDEMNITE DE PANIER :

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

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

Elle est attribuée dans trois cas :

a/ - aux agents qui, après avoir travaillé 10 heures ou plus pendant la même journée, prolongent leur travail d'au moins une heure après le début de la période réglementaire de travail de nuit, soit après 22 heures ;

c/ - aux agents qui effectuent une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

ARTICLE 64./ - INDEMNITE DE SALISSURE :

Il est attribué aux agents une indemnité de salissure distincte du salaire et destinée à compenser les détériorations de vêtements en cas de travaux particulièrement salissants.

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

- charbon ;
- phosphates ;
- butime en pins ;
- ciment ;
- tourtereaux en vrac ou en sacs ;

- arachides en vrac ou en sacs ;
- palmistes en vrac ou en sacs ;
- riz en vrac ou en sacs ;
- productions maraîchères en vrac ou en sacs.

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

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

ARTICLE 65./ - PRIME DE COLIS LOURDS OU LOURD ET SALISSANTS :

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

A/ - COLIS LOURD

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 11,565 % du SMIG ;
- colis d'un poids supérieur à 100 kg : 13,525 % du SMIG.

B/ - COLIS LOURDS ET SALISSANTS

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 12,455 % du SMIG ;
- colis d'un poids supérieur à 100 kg : 14,412 % du SMIG.

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

ARTICLE 66./ - INDEMNITE DE MANIEMENT DE FONDS :

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

- agent collecteurs de menus droits, taxes et redevances, nommés régisseurs de recettes ;

- régisseurs de caisses d'avances ;
- préposés aux guichets et à la caisse ;
- billeteurs.

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

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

Elle est versée mensuellement sur production :

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

Les taux sont les suivants :

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

ARTICLE 67./ - PRIME DE TENU D'INVENTAIRES DES COMPTABLES MATIERES :

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

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

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

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

Les taux sont les suivants :

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

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

La prime de tenu d'inventaire peut être supprimée par décision du Chef d'Etablissement en cas de défaut de concordance entre l'inventaire comptable et l'inventaire physique.

ARTICLE 68./ - PAIEMENT DU SALAIRE :

Le paiement du salaire s'effectue conformément aux dispositions des articles 113, 114, 115 et 116 modifiés du Code du Travail et de l'arrêté ministériel prise en application de l'article 115, 2ème alinéa, dudit Code.

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

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

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

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

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

TITRE V - DISCIPLINE ET MODALITES DE NOTATION

ARTICALE 69./ - REGIME DISCIPLINAIRE :

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

ARTICLE 70./ - NATURE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES :

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

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

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

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

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

La sanction est signifiée par écrit et ampliation de la décision est adressé à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité Sociale du ressort.

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

ARTICLE 71./ - EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE :

Les sanctions disciplinaires proposées par l'autorité hiérarchique compétente sont prises comme ci-après:

- L'avertissement et le blâme sont infligés par le Chef de division ou le cas échéant par une autorité supérieure ;
- La mise à pied et le licenciement avec ou sans préavis sont infligés par le Chef d'Etablissement. Mais l'avis préalable du président du conseil d'administration est obligatoire avant tout licenciement avec ou sans préavis en ce qui concerne les cadres supérieurs de l'Etablissement.

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

1°/ refus sans motif justifié de rejoindre son poste dans un délai de huit jours après mise en demeure écrite du chef de l'établissement ;
2°/ abandon de poste durant quinze jours consécutifs sans motif légitime ;
3°/ refus systématique d'exécuter un ordre précis entrant dans le cadre des activités de l'emploi ;
4°/ malversations commises dans le cadre de l'exécution du service et violation du secret professionnel ;
5°/ acceptation d'une rémunération par un tiers, pour des opérations ou des services exécutés dans le cadre des fonctions dévolues ;

6°/ crime ou délit de vol, escroquerie, abus de confiance commis même en dehors du service ;
7°/ voies de fait graves commises dans l'enceinte de l'établissement ;
8°/ ivresse répétée en service ou ayant donné lieu à scandale dans l'enceinte de l'établissement ;
9°/ condamnation entraînant l'incapacité électoral.

ARTICLE 72./ - EXPLICATIONS ECRITES :

Préalablement à toute sanction, le supérieur hiérarchique qui se trouve à l'intérieur de la sanction doit adresser à l'agent intéressé une demande d'explications écrites précisant les faits qui lui sont reprochés.

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

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

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

ARTICLE 73./ - PROCEDURE DE LA NOTATION :

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

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

ARTICLE 74./ - AUTORITES INVESTIES DU POUVOIR DE NOTATION :

Pour les agents de toutes les catégories professionnelles des classes 1 à 7, sauf les Chefs d'Etablissements, la notation provisoire est faite par le chef hiérarchique direct et soumise aux autorités supérieures qui en apprécient le bien-fondé.

Les notes définitives sont attribuées par le Chef d'Etablissement.

ARTICLE 75./ - ELEMENTS SUR LESQUELS PORTE LA NOTATION :

La notation porte sur les éléments énumérés au tableau ci-après :

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

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

- Nul = 0 ; très mauvais = 1 ; mauvais = 2 ; très médiocre = 3 ;
- Médiocre = 4 ; moyen = 5 ; assez bon = 6 ; bon = 7 ;
- Très bon = 8 ; excellent = 9 ; parfait = 10.

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

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

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

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

ARTICLE 76./ - COMMUNICATION DES NOTES PROFESSIONNELLES A L'AGENT :

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

ARTICLE 77./ - MAUVAISE MANIERE DE SERVIR :

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

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

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

ARTICLE 78./ - MANQUE D'ASSIDUITE ET ABSENTEISME :

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

ARTICLE 79./ - TRADUCTION DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE :
Lorsqu'au cours d'une période de six mois l'agent a fait l'objet de quatre avertissements et d'un blâme, ou de deux avertissements et d'une mise à pied, ou de deux blâmes, ou de deux mises à pied, il sera déféré devant le conseil de discipline.

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

ARTICLE 80./ - DEFENSE DE L'AGENT DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE :

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

ARTICLE 81./ - PROCEDURE DU CONSEIL DE DISCIPLINE :
Le conseil de discipline est composé :

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

LE CONSEIL DE DISCIPLINE EST CONSULTE

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

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

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

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

ARTICLE 82./ - NOTIFICATION DES SANCTIONS :

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

TITRE VI - AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 83./ - REGIME DE SECURITE SOCIALE :

Le Code de la sécurité sociale est applicable aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

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

ARTICLE 84./ - SERVICE MEDICAL ET SANITAIRE DU TRAVAIL ET COUVERTURE DU RISQUE MALADIE :

Jusqu'à la mise en place du service médical et sanitaire du travail annoncé par l'article 163 du Code du travail, la matière demeure réglée, conformément aux dispositions des articles 257 et 258 du Code du travail, par les articles 138 à 144 de la loi n° 52-1322 du 15 Décembre 1952 et les règlements pris pour l'application desdits articles.

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

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

ARTICLE 85./ - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS :

Jusqu'à l'intervention des décrets prévus par l'article 137 du Code du travail, ce travail des femmes et des enfants dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial est réglé respectivement par l'arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S. – AOF du 19 Juillet 1954 d'une position de l'article 258 du Code du Travail.

ARTICLE 86./ - HOSPITALISATION DE L'AGENT MALADE :

Jusqu'à la mise en place d'une organisation légale de couverture du risque de maladie, l'agent hospitalisé dont l'hospitalisation aura été reconnue nécessaire par le médecin agrée par l'établissement peut bénéficier, sur sa demande écrite, en sus des prestations auxquelles il peut prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, des avantages ci-après :

a/ CAUTION PORTEE OU CAUTIONNEMENT VERSE PAR L'ETABLISSEMENT-EMPLOYEUR, auprès de la formation hospitalière, pour garantie d'un maximum de 10 jours de frais d'hospitalisation de l'agent dans la catégorie la plus basse des malades payant dans la limite des sommes qui sont, ou qui pourraient être dues à l'agent à quelque titre que ce soit : salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie ou d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement et indemnité compensatrice de congé. Lorsque l'établissement employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé lesdits frais d'hospitalisation, le remboursement par l'agent en sera assuré par retenues périodiques sur les sommes qui sont ou qui pourraient lui être dues, conformément aux dispositions du 4ème alinéa de l'article 109 du Code du travail.

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

Son montant est ainsi fixé :

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

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

ARTICLE 87./ - LICENCIEMENT POUR MALADIE :

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 88./ - SITUATION DE LA FEMME SALARIEE EN MALADIE CONSECUTIVE A LA GROSSESSE :

Si, à l'expiration du congé de maternité de quatorze semaines, la femme salariée n'est pas en état de reprendre ses services, elle pourra obtenir, sur production d'un certificat médical, un congé de maladie et bénéficier des dispositions prévues au titre de l'indemnisation du travailleur malade.

ARTICLE 89./ - ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE :

Au cas où, à l'issue de la période de suspension du contrat de l'agent accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, l'agent ne serait, plus à même de reprendre son

service et de l'assumer dans les conditions normales, le chef d'établissement recherche avec les délégués du personnel la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

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

ARTICLE 90./ - REGIME DE RETRAITE ET INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE :

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

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

Le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que ladite résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement de l'indemnité correspondante.

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

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour chacune des cinq premières années ;
- 25 % pour chacune des cinq de la période comprise entre la 6ème et la 10ème année incluse ;
- 30 % pour chacune des années de la période s'étendant au-delà de la 10ème année.

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

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

- départ moins de cinq ans avant l'âge normal : 75 %
- départ moins de quatre ans de l'âge normal : 80 %
- départ moins de trois ans avant l'âge normal : 85 %
- départ moins de deux ans avant l'âge normal : 90 %
- départ moins d'un an avant l'âge normal : 95 %

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

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

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

ARTICLE 91./ - DECES DE L'AGENT :

En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé payé, et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droits.
Si l'agent comptait au moins un an d'ancienneté dans l'établissement au jour du décès, le chef de l'établissement est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serai revenue à l'agent en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur.

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

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

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

TITRE VII - MODALITES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 92./ - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION :

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

ARTICLE 93./ - DELEGUES DU PERSONNEL :

Chaque établissement occupant plus de six travailleurs au sens de l'article 1er du Code du travail est tenu de faire procéder annuellement à l'élection des délégués du personnel prévue aux articles 185 à 187 du Code du travail et dans les conditions n° 67-1360 du 9 Décembre 1967.

ARTICLE 94./ - PANNEAUX D4AFFICHAGE :

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

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

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

ARTICLE 95./ - COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DE COORDINATION, D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL OU COMMERCIAL :

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

Cette commission est notamment chargée :

- de donner son avis ;
  a/ sur la conformité de chaque règlement d'établissement avec les dispositions du présent décret ;
  b/ sur la définition de l'organigramme de chaque établissement et sur les modalités ultérieures à y apporter ;
  c/ sur les modalités pratiques et les conditions particulières de recrutement à fixer, pour certains emplois, par les règlements particulières d'établissement ;
- d'harmoniser l'interprétation et l'application, par les établissements, de la loi n° 72-80 du 26 Juillet 1972 et du présent décret, ainsi que des règlements d'établissements prévus à l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 Juillet 1972.
- de se prononcer sur le classement des emplois dans les catégories de la hiérarchie professionnelle ;
- de concilier éventuellement les parties à l'occasion d'un litige individuel.

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

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

- 7 REPRESENTANTS DU GOUVERNEMENT :
- le directeur du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, représentant le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, PRESIDENT ;
- 1 représentant de la Primature ;
- 1 représentant du Bureau Organisation et Méthodes du Secrétariat général de la Présidence de la République ;
- 1 représentant du Contrôle des Opérations Financières des établissements publics, désigné par le Ministre des Finances et des Affaires Economiques ;
- 1 représentant des Ministres de tutelle dont relèvent les établissements, désignés par le Premier Ministre ;
- 1 représentant des Directeurs généraux ou directeurs des établissements, désigné par le Premier Ministre ;
- 1 représentant de la commission de vérification des comptes et de contrôle des établissements publics auprès de la Cour Suprême.
- 7 REPRESENTANTS DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL OU COMMERCIAL
- 7 représentants du personnel des établissements publics à raison d'un agent pour chacune des classes 1 à 7 à l'exception dans cette dernière, des chefs d'établissements désignés par l'organisation syndicale la plus représentative parmi ledit personnel.

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

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

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

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

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisante, elle rend immédiatement sa décision. Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire tous les renseignements complémentaires utiles.

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

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

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

TITRE VIII - DIFFERENDS DU TRAVAIL

ARTICLE 96./ - DIFFERENDS INDIVIDUELS DU TRAVAIL :

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

ARTICLE 97./ - DIFFERENDS COLLECTIFS DU TRAVAIL :

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

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

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues au paragraphe 0 de l'article 249 du Code du travail.

TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 98./ - ABROGATION DES DISPPOSITIONS CONTRAIRES AU PRESENT DECRET :

Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret, notamment les décrets n° 69-866, 69-867 et 69-868 du 22 Juillet 1969.

ARTICLE 99./ - EXECUTION :

Le Ministre des Finances et des Affaires Economiques et le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel.

Fait à DAKAR, le 3 Février 1976

Léopold Sédar SENGHOR
par le Président de la République

Le Premier Ministre
Abdou DIOUF

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de l'Emploi,
Amadou LY

Le Ministre d'Etat, chargé des Finances
et des Affaires Economiques
Babacar BA

Livre 4

Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL

Entre les organisations syndicales ci-après ;

Les syndicats professionnels affiliés à l'Union intersyndicale d'Entreprises et d'Industries du Sénégal (UNISYNDI) ;

Syndicat professionnel des Industries du Sénégal ;
Syndicat professionnel des Entrepreneurs de Bâtiment et de Travaux publics du Sénégal ;
Syndicat des Fabricants d'Huile et de Tourteaux du Sénégal ;
Syndicat des Entreprises de Transport et Transitaires de Dakar ;
Syndicat patronal de l'Industrie hôtelière ;
Syndicat des Agents maritimes de la Côte occidentale d'Afrique ;
Syndicat des Entreprises de Manutention des Ports d'Afrique occidentale ;
Syndicat des Mines de la République du Sénégal ;
Syndicat patronal des Imprimeries du Sénégal ;
Le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs (SCIMPEX) ;
Le Syndicat patronal de l'Ouest Africain (SYPAO) d'une part,

Les Syndicats professionnels affiliés à la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)

Syndicat des Employés des Assurances :
Syndicat des Travailleurs des Auxiliaires de Transport.
Syndicat des Employés et Cadres des Banques et Organismes de Crédit ;
Syndicat des Travailleurs du Bâtiment et Travaux publics privés ;
Syndicat des Bois et Meubles ;
Syndicat des Travailleurs des Cinémas et Salles de Spectacles ;
Syndicat des Travailleurs des Complexes agro-industriels alimentaires ;
Syndicat des Travailleurs de la Confection ;
Syndicat des Travailleurs des Corps gras ;
Syndicat des Travailleurs de Dakar Marine ;
Syndicat des Dockers, Pointeurs et Gardiens du Sénégal ;

Syndicat des Employés et Cadres du Commerce ;
Syndicat des Gens de maison ;
Syndicat des Travailleurs de l'Hôtellerie ;
Syndicat des Travailleurs des Industries alimentaires ;
Syndicat des Travailleurs des Industries chimiques ;
Syndicat des Travailleurs des Industries extractives ;
Syndicat des Travailleurs des Industries polygraphiques ;
Syndicat des Marins pêcheurs ;
Syndicat des Travailleurs de Mécanique général et de la Métallurgie ;
Syndicat des Travailleurs du Nettoiement ;
Syndicat des Ouvriers boulangers ;
Syndicat des Travailleurs du Pétrole ;
Syndicat des Travailleurs de la Santé privée ;
Syndicat des Travailleurs de la SENELEC ;
Syndicat des Travailleurs de la SONEES ;
Syndicat des Travailleurs du Textile et de la Blanchisserie ;
Syndicat des Travailleurs des Transports aériens ;
Syndicat des Travailleurs des Transports routiers ;
Syndicat de la Marine marchande ;
d'une part,
Il a été convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier
Objet et champ d'application

La présente Convention collective a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis par l'article 1er, alinéa 2 du Code du Travail, de l'un ou de l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Sénégal.

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

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

Des annexes par branche ou groupe de branches professionnelles tenant compte des particularités à chaque branche, notamment en ce qui concerne les catégories professionnelles dans lesquelles sont classés les travailleurs seront conclues entre les employeurs et les travailleurs représentant légalement les branches considérées.

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

Article 2

Prise d'effet

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

Article 3

Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article 1er et s'applique automatiquement à tous les contrats en cours ou à intervenir.

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

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

Article 4

Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas être la remise en cause d'avantages individuels acquis par le personnel en service à sa date d'application, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

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

Article 5

Durée et dénonciation

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

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

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

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

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

Article 6

Adhésion ultérieure

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

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

Si le caractère représentatif au sens de l'article 84 du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la convention ni en demander la révision même partielle.

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

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

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

Article 7

Droit syndical et liberté d'opinion

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou

philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales, ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de disciplines, l'avancement ou le congédiement.

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

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

Article 8

Absences pour activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

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

Article 9

Panneaux d'affichage

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

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

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

Article 10

Embauchage, réembauchage

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

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

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

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

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

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après.

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

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

Article 11

Essai, période d'essai

L'embauche définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur. Pendant la période d'essai les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 40 du Code du Travail est ainsi fixée.

- huit jours pour les travailleurs payés à l'heure ou la à la journée ;
- un mois pour les travailleurs payés au mois, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

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

- cinq jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un mois ;
- quinze jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de trois mois.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure, à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

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

Article 12

Modification aux clauses du contrat du travail

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

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

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu

d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Il ne pourra être procéder à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Article 13

Avancement

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

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à une période d'essai conformément à l'article 11 de la présente Convention, ou à un examen professionnel. Au cas où l'essai, ou le résultat de l'examen ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 14

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

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

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

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

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un autre établissement de l'employeur situé dans une

commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

Mutation des travailleuses en état de grossesse

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

Intérim dans la catégorie supérieure

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

- 15 jours pour les ouvriers spécialisés ;
- 1 mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés et les employés ;
- 3 mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés, sauf dans le cas de maladie ou accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

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

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

Dérogation s'appliquant aux industries de fabrication

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure compris dans un cycle de fabrication industrielle percevront à compter du troisième jour d'une seule période de

remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieure occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 15

Mise en disponibilité

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

- prolongation du congé de maternité ;
- assistance à un enfant physiquement diminué ou hospitalisé.

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont discutées librement entre l'employeur et le travailleur sans préjudice de l'observation des règles contenues dans l'article 57 du Code du Travail.

Article 16

Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

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

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

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

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

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

Article 17

Clause de non-concurrence

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

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

Article 18

Absence et permission exceptionnelle

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

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

- Mariage du travailleur……3 jours ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur……1 jour ;
- Décès d'un conjoint ou d'un ascendant en ligne directe……4 jours ;
- Décès d'un ascendant en ligne directe d'un frère ou d'une sœur…….2 jours ;
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère……2 jours ;
- Naissance d'un enfant……1 jour ;
- Baptême d'un enfant……..1 jour ;
- Première communion……..…1 jour ;
- Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur……1 jour.

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

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

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

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

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

Article 19

Absence pour maladie et accident NON professionnels

Suspension du contrat.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat du travail dans la limite de six mois, ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.
Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère de son emploi.

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

du travailleur dans l'entreprise à huit mois pour les travailleurs comptant de sept à quinze ans d'ancienneté et à dix mois au-delà.

Formalités à accomplir

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

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une semaine.

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

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

Article 20

Indemnité de maladie

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

- Ancienneté dans l'entreprise : Montant et durée d'indemnisation.
- Moins d'un an de présence : Plein salaire pendant un mois // Demi-salaire pendant 3 mois.
- De 1 à 5 ans de présence : Plein salaire pendant un mois // Demi-salaire pendant 4 mois.
- Plus de 5 ans de présence : Plein salaire pendant 2 mois // Demi-salaire pendant 5 mois.

Sous réserve des dispositions des articles 58 et 59 du Code du travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra

prétendre le travailleur pendant une année civile quels que soient le nombre et la nature de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 21

Accident du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure et au cas où après la consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

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

Article 22

Préavis de rupture du contrat de travail

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

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

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de faire la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article la date de la notification est celle où la lettre a été remise au travailleur soit par la poste, soit contre décharge signée du travailleur, soit devant témoins.

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

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

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

Article 23

Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée comme suit :
Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :

CATEGORIE	ANCIENNETE		
	Moins d'un an de présence	De un an à cinq ans de présence	Plus de cinq ans de présence
1re à 4e catégorie	8 jours	15 jours	1 mois
5e à e catégorie	15 jours		1 mois

- Travailleurs mensuels non cadres……1 mois
- Cadres et assimilés…….2 mois

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

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

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

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

Le travailleur qui ne bénéficie pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée sur les bases définies à l'alinéa 24 de la présente Convention.

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

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

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

Article 24

Indemnité compensatrice de préavis

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

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

Article 25

Préavis en cas de départ en congé

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

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

Article 26

Indemnisation pour congé de maladie

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

Article 27

Congé de veuvage

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

Article 28

Rupture de contrat du travailleur malade

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

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

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

Article 29

Licenciements collectifs

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

En cas de non-observation de cette procédure, la décision de licenciement collectif est considéré comme nulle et non avenue et les travailleurs licenciés doivent être réintégrés

dans leur emploi, avec paiement des salaires non versés pendant la période de suspension des contrats.

Article 30

Indemnité de licenciement

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre, lors de licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

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

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

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

Article 31

Indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de commission mixte relative à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux Conventions Collectives Nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les Conventions Collectives Nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958. (Décision annexée à la présente).

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

Article 32

Certificat de travail

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

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

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

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

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

Article 33

Décès du travailleur

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

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

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

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

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

Article 34

Apprentissage

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

- l'engagement en qualité d'apprenti,
- l'établissement du contrat d'apprentissage,
- le contrôle de son exécution,
- la sanction de fin d'apprentissage
- seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

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

Article 35

Formation professionnelle, stages

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

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

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

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

Article 36

Salaires

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

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

Les salaires sont fixés :

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

Les employés sont toujours payés au mois.

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

Article 37

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

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

- le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- les tarifs de travail au rendement sont établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;

Il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier, sauf dérogation prévue par la réglementation.

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

Article 38

Paiement du salaire

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

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin.

Il peut se faire assister d'un délégué du personnel, ou à défaut, d'un représentant syndical.

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

Article 39

Catégories professionnelles.

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

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

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention ainsi que les organisations visées à l'alinéa 3 de l'article 6 de ladite Convention.

Article 40

Commission de classement

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

Cette commission, présidée par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs.

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

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'inspection du Travail, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les parties et les membres de la commission, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

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

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

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

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

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires, et au besoin se rendre sur les lieux du travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité des voix de ses membres.

Le président ne participe pas au vote.

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

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

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

Article 41

Majoration pour heures supplémentaires

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

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

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

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

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

- soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.
- soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérés avec une majoration de 100 %.

Article 42

Service en poste à fonctionnement continu

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

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

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

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

Article 43

Prise de repos sur les lieux de travail

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

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

Article 44

Prime de panier

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

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

Cette prime est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et des gardiens concierges.
Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 45

Prime d'ancienneté

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

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continu pour le compte de l'entreprise quel ait été le lieu d'emploi ;
- toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

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

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

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite da quinze jours par an, conformément à l'article 18 de la présente Convention ;
- absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 19 de la présente Convention ;
- absences pour congés de maternité de femmes salariées ;
- absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la commission mixte paritaire prévue par l'article 39 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant en est fixé à :

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

Article 46

Participation aux frais de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décision de la commission mixte paritaire est allouée aux travailleurs. Cette décision est étendue par arrêté du Ministre chargé du Travail dans les conditions et selon la procédure prévue aux articles 87 et suivants du Code du Travail.

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

Article 47

Indemnité d'expatriement

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

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

Article 48

Majoration diverses

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

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

Article 49

Tenue de travail

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

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

Article 50

Durée du travail, récupération, heures supplémentaires

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

Article 51

Interruptions collectives du travail

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

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

Article 52

Jours fériés et jours fériés chômés et payés

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

Chaque année, huit jours fériés en plus du 1er mai et du 4 avril, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1er mai sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accords entre la direction et les délégués du personnel, les septièmes et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1er mai et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égale à six jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

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

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

Article 53

Travail des femmes et des enfants

1° Travail des femmes :

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

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

2° Travail des enfants et jeunes travailleurs :

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

Article 54

Droit de jouissance au congé

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

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

- la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée fixée conformément à l'article 19 de la présente Convention ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la période de repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 138 du Code du Travail ;
- le temps écoulé pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de réglement des conflits collectifs du travail ;
- la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, ainsi que celle visée au premier alinéa de l'article 144 du Code du Travail.

Donnent également droit de jouissance au congé :

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

Les périodes militaires de perfectionnement obligatoires, de courte durée.

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

Article 55

Durée du congé

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

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

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

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

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

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

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

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

- trois jours ouvrables supplémentaires après vingt ans ;
- six jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq ans.

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

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

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

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

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

Article 56

Organisation du congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 57

Allocation de congé

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

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

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

Article 58

Indemnité compensatrice de congé

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

Article 59

Voyage et transport

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

Les conditions d'application des dispositions de l'article 151 du Code du Travail (classe de passage, transports des bagages) sont fixées comme suit :

Classe de passage

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

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Ouvrier et employés Agent de maîtrise Technicien et Assimilés	Prix du titre de transport	2e Classe	Classe économique
Cadres Ingénieurs et Assimilés	Prix du titre de transport	1re Classe	Clas conomique

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

Transport des bagages :

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

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

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

De plus l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport de l'employeur par voie de surface, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

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

Article 60

Cautionnement du voyage du travailleur

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

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

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

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

Article 61

Indemnités de déplacement

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

- pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :

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

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

- pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

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

- pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

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

  1°) soit sur la présentation par l'ingénieur ou le cadre, d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
  2°) soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

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

– MUTATION

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

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

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

1° le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
2° le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

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

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

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

La durée de ce congé est de :

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

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

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

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

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

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

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

– DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEPLACEMENTS ET A LA MUTATION

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

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

1° si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six mois et la contre-valeur de la prestation de logement qu'il aura perçue ;

2° si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 62

Logement et ameublement

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

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

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

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

Article 63

Valeur de remboursement du logement

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément à l'article 109 du Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

Article 64

Evacuation du logement fourni par l'employeur

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

- en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un mois ;
- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit jours ;

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

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

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

Article 65

Hygiène et sécurité

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

Article 66

Organisation médicale et sanitaire

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

Article 67

Hospitalisation du travailleur malade

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

Caution :

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

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

Allocation d'hospitalisation :

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

Travailleur affilié à une I.P.M. :

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

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

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

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

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

Article 68

Cotisations syndicales

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

Article 69

Sécurité

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

Article 70

Délégués du personnel

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

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

3° Peuvent être électeurs notamment :

- les travailleurs permanents ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les travailleurs saisonniers et les travailleurs journaliers qui, à la suite de plusieurs embauches auront totalisé au cours de la même année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement.

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

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

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

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

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

9° En dehors de l'obligation faite au chef d'établissement de recevoir collectivement, au moins une fois par mois, les délégués du personnel, toute demande d'audience doit être formulée auprès du chef d'établissement ou son représentant, par écrit ou en cas d'urgence verbalement par l'un des délégués du personnel conformément aux autres dispositions du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 (J.O.R.S. n° 3932 du 23 décembre 1967) ;

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

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

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

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

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

15° La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement ;

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

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

Article 71

Commission paritaire
d'interprétation et de conciliation

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales signataires de la présente Convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations syndicales intéressées, à la Direction du Travail.

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

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

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

Article 72

Objet des annexes
à la présente Convention

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

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

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Décision de commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'avenant du 27 mars 1958 aux Conventions Collectives Nationales antérieures au 27 MARS 1958 et par les Conventions Collectives Nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958

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

Article unique

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

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

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

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

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

On entend par salaire moyen toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.
Le pourcentage est fixé à :

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

N B : *Les taux ci-dessus doivent être accordés avec ceux des articles 30 et 31 de la Convention collective du 27 mai 1982. Ils deviennent 25 %, 30 %, 40 %.*

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

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

Période d'anticipation :

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

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

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

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

Mamadou DIA

Par le Président du Conseil :

Le ministre de la fonction publique et du travail,

Ibrahima SAR

Le ministre des finances

André PEYTAVIN

Le garde des sceaux, ministre de la justice

Gabriel D'ARBOUSSIER.

Index Alphabétique

A

Absence
- autorisation d'absence
- congrès syndical
- événements familiaux
- jour de paye
- salaire
- stage officiel de perfectionnement
- suspension contrat

Accident du travail
- délais
- fausse déclaration
- suspension contrat

Accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Accouchement

Acompte sur salaires

Activités du travailleur

Age des enfants

Alcool et boissons alcoolisées
- paiement des salaires
- économats

Allocation de congé payé

Amende

Ancienneté du travail

Application c.t. contrat en cours

Apprentissage
- certificat d'aptitude professionnelle
- condition de fond
- contrat écrit
- pourcentage d'apprentis

Arbitrage :
- procédure conventionnelle

Assistance judiciaire

Assesseur

Association professionnelle

Astreinte

Avance sur salaire

Avantage acquis

Avantage en nature

Attente moyen transport

B

Bagages

Bilan social

Bulletin de paye

C

Cadre d'administration publique

Caisses spéc. de secours mutuels et retraite

Carte de travail

Catégories professionnelles
Cautionnement
dépôt
Certificat de travail
Cessation d'entreprise
Cessation opérations service m.o
Chef circonscript. lit. administr. supp. légal
Chômage technique
Classe de passage
Clause compromissoire
Clause de non-concurrence
Code du travail :
application aux contrats en cours
Collectivité publique
Comité techn. consul. d'hygiène et de sécurité
Commissions
Commission mixte
Conciliation devant l'inspecteur du travail
Concurrence
Conflits collectifs (v. Différends collectifs)
Congrès syndical
Congés payés
allocation congé
ancienneté
autorisation d'absence
calcul
commissions, primes
congé de 6 jours
congrès syndical
délais de route
droit de jouissance
durée des services
événements familiaux
fermeture de l'entreprise
indemnité compensatrice
inscription registre employeur
lieu
période de référence
permissions exceptionnelles
prescription
prestations en nature
mère de famille
résiliation du contrat pendant le congé
stage officiel de perfectionnement
suspension du contrat
temps de service
Conseil consultatif national du travail
composition
périodicité réunion
commission permanente
sous-commissions
organisation

consultation domicile
temps de liberté
Consentement du travailleur
Contrat
apprentissage (v. Apprentissage)
astreinte
clause compromissoire
clause de non-concurrence
ficitf
forme
identité du travailleur
interdiction d'embauche
lecture
liberté
lieu de conclusion
limitation dans le temps
modalités d'établissement
non consentement
nullité
preuve existence
registre d'employeur
résiliation
suspension
traduction
visas
Contrat d'engagement à l'essai
engagement à l'essai
écrit
durée
prolongation services
résiliation
en cours
équipe
exemption droits . .
Contrat à durée déterminée
durée
expiration
indemnité fin de contrat
interdiction .
prolongation des services
renouvellement
résiliation
Contrat à durée indéterminée
préavis
motif de rupture
indemnité de préavis
indemnité pour non respect
des formes
faute lourde
résiliation
résiliation pendant congé
Contrôleur du travail
Convention collective
adhésion
anciennes
arbitrage

avis d'extension
catégories professionnelles
champ d'application
commission mixte
contenu
dépôt
définition
dénonciation
dispositions à inclure
dispositions à exclure
dispositions facultatives
et obligatoires
dispositions plus favorables
dispositions transitoires
durée
écrite langue française
élaboration
exécution
extenstion
nouvelles
personnes soumises
préavis de dénonciation
renouvellement
retrait
révision
secteur public

Conseil d'état

Cour cassation

Créances de salaires

Cumul d'emploi

D

Débauchage:
déclaration
rupture abusive

Débits de boissons

Décès du travailleur déplacé

Déclaration de débauchage

Déclaration d'ouverture d'établissement

Déclaration d'embauchage

Déclaration périodique m.o .

Défense nationale

Délais de route

Délation serment

Délégués du personnel
conditions (électorat, éligibilité)
contestations (électorat)
délégués suppléants
dossier travailleur
durée mandat
effectif établissement
faute lourde
libre désignation
licenciement
mise à pied

mission
modalités élections
moyens disposition délégués
nombre
réception délégués du personnel par l'employeur
réclamations individuelle
règlement intérieur
réintégration
révocation des délégués
suppléant
suspension contrats
Demandes d'emploi
Denrées de première nécessité
Départ négocié
Déplacement
Détention préventive
Différends collectifs
conciliation
convocation des parties
cour cassation
entreprises publiques
grève
lock-out
préavis de grève
procès-verbal de conciliation
procès-verbal de non-conciliation
Différend individuel (v. Tribunal
formule exécutoire
règlement amiable
Dispense de déclaration d'embauche
Dispense de registre d'employeur
Disponibilité
Dispositions plus favorables
Dispositions transitoires
Dommages et intérêts
Dossier du travailleur
Droit de rétention
Droit syndical (exercice
Droit timbre et enregistrement
Durée du travail
durée légale
établissements et services publics
horaire de travail
horaire de travail modulé
horaire de travail individualisé
horaire de travail à temps partiel
réduction des heures
Durée de séjour
Durée des services

E

Economats
Embauchage
conditions
déclaration

limitation
renseignements tendancieux
Enfants
(Voir également travail enfants)
âge limite
examen médical
repos
travail de nuit
travail des enfants
travaux interdits
Engagement à l'essai
apprenti
travailleur
Etablissement (déclaration d'ouverture)
Entrave au libre exercice :
délégué du personnel
inspecteurs et contr eurs u trava
Entreprise (définition)
Entreprise (déclaration d'ouverture)
Etablissement (définition)
Etat-civil travailleur
Evénements familiaux
Exécution d'un ouvrage
Expression directe et collective

F

Faillite
Famille travailleur
Faute lourde
Femme
accouchement
congê supplémentaire
enceinte
examen médical
indemnité
mariée
repos
repos pour allaitement
rupture de contrat
travail de nuit
suspension contrat
travaux interdits
Fermeture établissement
Fonctionnaire
Fondé de pouvoir de l'employeur
Force majeure
Formation professionnelle
Fraction saisissable
Fraction insaisissable
Frais de transport

G

Grève
préavis
suspension contrat
Grossesse (v. femme

H

Heures supplémentaires
contingent antluel
taux
Hygiène et sécurité
mission délégué personnel

I

Incarcération préventive
Indemnités
assesseurs
charges de famille
compensatrices de congé
délégué personnel
déplacement
délégué personnel
frais professionnels
grossesse
insaisissables
licenciement motif économique
préavis
remboursement de frais
représentative de ration
rupture de contrat (femmes)
suspension de contrat
transports
travaux pénibles
travaux salissants .
Infractions :
procès-verbaux inspecteurs
rapports contrôleurs
Inspection d'entreprises
Inspection des établissements militaires
des mine
Inspection du travail
chefs circonscription
conciliation
contrôleurs
défense nationale
différends individuels
enquêtes
entrave au libre exercice
intérêts partiouliers
libre exercice
médecins inspecteurs
mines
mise en demeure
mission
observations
officiers police judiciaire
opposition à
organisatio
pouvoirs

procès-verbal
rôle
secret professionnel
serment
statuts
suppléant légal
visites mines
Interdiction de réemploi
Interdiction embauche
Intermédiaire

J

Jours fériés
Jour de paie

L

Liberté syndicale
Licenciement:
activité syndicale
collectif
conditions
délégué du personnel
difficulté économique
écrit
économique
faute lourde
individuel
motifs
opinion du travailleur
réorganisation intérieure
Lien de subordination
Liquidation judiciaire
Lock-out
Logement
Loi de sursis

M

Maladie
Maladies professionnelles
Mandataire
Médecin inspecteur
Mines
Mineur
Mise en demeure
Modification contrat en cours
Modification situation juridique de l'empl
Monnaie
Mutation du travailleur

N

Nourriture (voir Ration)

O

Observations
Office privé de placement
Officiers de police judiciaire
Offres d'emploi
Ouverture d'établissement

P

Participation aux bénéfices
Paye
- débits de boissons
- jour de paiement
- lieu de paiement
- périodicté
- résiliation contrat
- travailleurs absents

Pénalités
- circonstances atténuantes
- contraventions
- délits
- radiation
- récidive

Période d'essai (voir contrat à l'essai)
Permissions exceptionnelles
Photographie travailleur
Placement
Poids de bagages
Préavis
- femme enceinte
- indemnité préavis
- permission pendant
- respect obligations

Préposés de l'employeur
Prescription salaire
Prescription voyage et congé payé
Prestations en nature (congé)
Prêts
Primes
- ancienneté
- assiduité
- panier
- production
- productivité
- rendement
- renseignements tendancieux
- préavis

Privilèges
Procédure de conciliation
Procès-verbal
Profession du travailleur

Q

Quittance pour solde de tout compte (voir Solde de tout compte)

R

Rapatriement
Ration
Récidive : délai constatation
Recours à sa représentativité
Recours conseil d'état
Recours cour cassation
Réduction heures de travail
Référé social
Registre d'employeur
Inscription congés payés
Registre des paiements
Règlement intérieur
Remboursement de
Rémunération :
commission
aux pièces
à la tâche
au rendement
Renonciation à dommages-intérêts
Renseignements tendancieux
Repos hebdomadaire
Représentativité
Réquisition
Résidence habituelle
Résiliation du contrat
abusive
avis de résiliation
licenciement par écrit
paiement salaire et indemnité
pendant le congé
motif de rupture
Responsabilité de l'employeur
Retenues sur salaire
Retraite
Rétribution frauduleuse
Rupture abusive

S

Saisie-arrêt
Salaire (voir Rémunération et paye)
acompte
absences
accessoires
alcool
avances
certification bancaire ou postale
commissions
compensation
congé (calcul)
congé (accessoires)
constatation paiement
émargement
fraction saisissable

fraction insaisissable
en nature
heures supplémentaires
jour de pay
lieu de travail
majoration
minima interprofessionnels garantis
monnaie légale
nature
paiement
participation aux bénéfices
périodicité
pièces
prescription
privilège
rendement
retenues
saisie-arrêt
superprivilège
tâche
taux minima

Serment

Service de la Main-d'œuvre

carte du travailleur
carte de travdil
cessation opération du service
dossier du travailleur
gratuité
grève
limitation embauchage
opérations suspendues
placement
rôle

Service médical
Services sociaux et médico-sociaux
Service militaire
Situation juridique employeur (modification)
Solde de tout compte
Stage officiel de perfectionnement
Stagiaires
Subordination
Suppléant légal inspecteur
Suspension du contrat
absence autorisée
accident du travail
attente moyen de transport
congé éducation ouvrière
congé payé
délais de route
détention
femmes en couches
fermeture de l'établissement
grève
incarcération
indemnité de suspension

lock out
mandat parlementaire
maladie
mise à pied délégué
service militaire

Syndicats
abandon profession
activité
adhésion
administration, direction
avis syndicat
biens
but
capacité
congrès syndical
constitution
cotisations
dépôt statuts
dirigeants
dissolution
effectifs
expérience
femmes mariées
caisses spéciales et de retraite
fondateurs
indépendance
insaisissabilités biens
intérêt collectif profession
liberté syndicale
licenciement
livres de trêsortrie
locaux
marque syndicale
membres
mineurs
modification statuts
nationalité
objet
partie civile
personnalité civile
profession identique
recours à sa représentativité
registre inscription adhérents
représentativité
ressources
retrait d'adhésion
sociétés coopératives
statuts
unions

T

Tâcheronnat
marchandage
contrat
insolvabilité tâcheron
affichage
déclaration

Terrain de culture

Transport (voir Voyages)

Travail :

à la tâche
au rendement
aux pièces
dangereux
dimanches et Jours fériés
droit au travail
égal, salaire égal
forcé
jours fériés
nuit
roulement
temps réduit

Travail femmes et enfants

(voir enfants et femmes)
âge
repos
nuit
travaux interdits
Travail noir
Travailleur :
activité
ancienneté
consentement
décès travailleur déplacé
Travail temporaire
définition
détenu
dossier
état civil
inscription registre de l'employeur
identité
libre de tout dhgagement
malade
mobilisé
mutation
non consentement
non libre
photographie
profession
rapatriement

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Travaux urgents

Tribunal du travail
abus du droit d'ester
action récursoire
appel
assesseur
assesseur pénalités
assistance judiciaire
audience publique
avocat
citation des parties
collectivité publique
comparution des parties
compétence
composition

conciliation
conseil d'état
déclaration au
délais distance
délibéré
demandes en compensation
demandes reconventionnelles
dépendance administrative tribunaux
dossier inspection du travail
exécution jugement
extrait de l'inscription
femme mariée
fonctions d'assesseurs
formation de referé
formule exécutoire
indemnité déplacement assesseurs
inscription déclaration au secrétariat
introduction action
jugement
jugement par défaut
lieu de travail
mandataire
procès-verbal de conciliation
procès verbal de conciliation partielle
procès verbal de non-conciliation
récusation assesseurs
mineurs
opposition
procédure gratuite
référé
registre inscription
secrétaire
serment assesseur
témoins
tentative de conciliation
titre exécutoire
subdivision section professionnelle

V

Visas
Visites d'entreprises
Voyages
attente moyen transport
bagages
classe de passage
délais (période d'essai)
délais (durée congé)
déplacement effectif
frais de transport
prescription
prestation en nature
répartition des frais entre employeurs
voie anormale