Le Manuel du travailleur

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

3ème Edition

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Le Manuel du Travailleur

Droit du Travail au Sénégal

Recueil des textes legislatifs, réglementaires et conventionnels

3ème Edition

Édité par :	Fondation Friedrich Ebert, Dakar
Adresse :	Villa Ebert, Avenue des Ambassadeurs Fann Résidence
Tél. :	+221 33 869 27 27
Fax :	+221 33 869 27 28
Boîte postale :	B.P. 25516 Dakar- Fann (Sénégal)
Mail :	fesdakar@orange.sn / fes@fes-sn.org
Site :	www.fes-sn.org
Responsable :	Friedrich KRAMME-STERMOSE / Représentant Résident
Coordination :	Lucienne NDIONE / Saliou KONTE, Chargé de Programme
Mise en page :	Djibril FALL
ISBN :	2-913530-48-6
EAN :	9782913530485
Dépôt légal :	Septembre 2013

PRÉFACE

L'initiative d'une troisième édition du « *Manuel du travailleur* » résulte d'une forte demande de tous les acteurs et partenaires du monde du travail : administration, magistrats, avocats, universitaires, travailleurs, etc.

Il ne saurait en être autrement, eu égard à l'intérêt que présente ce précieux outil qui regroupe, avec une exhaustivité inédite, l'essentiel des textes législatifs, règlementaires et conventionnels relatifs au droit du travail.

Je ne doute point que cette édition, conçue et réalisée par des experts de haut niveau, répondra aux attentes des usagers et praticiens du droit du travail et restera, pour longtemps encore, une référence exceptionnelle dans le traitement des pratiques et relations professionnelles.

C'est le lieu pour moi de rendre hommage, encore une fois, à la Fondation Friedrich Ebert pour son importante contribution à la promotion des droits humains, de la bonne gouvernance et de la démocratie en général, du droit social en particulier.

Je voudrais, par la même occasion, féliciter les experts et toute l'équipe technique, dont l'abnégation et l'engagement constant ont permis cette belle réalisation.

Mansour SY
Ministre de la Fonction publique,
du Travail et des Relations avec les Institutions.

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Relations avec les Institutions
Le Ministre

Mansour SY

AVANT-PROPOS

La garantie des principes et droits fondamentaux du travail revêt une importance particulière dans toutes les sociétés fortement enracinées dans la promotion du progrès social et de la croissance économique.

En effet, si la « *vie fleurit par le travail* »[1] , le travail aussi fleurit sans nul doute par le respect des principes et règles qui l'encadrent.

Cependant, la garantie du respect des droits, reconnus aux travailleurs, suppose une parfaite maîtrise de ces droits par tous ceux qui interviennent dans la relation de travail. Des syndicats au patronat, en passant par les juges, les avocats et les travailleurs eux-mêmes, tous doivent avoir un accès facile à l'information en matière de législation du travail.

Dans cette perspective, il est important de mettre à leur disposition une base documentaire exhaustive, favorisant une connaissance adéquate des textes qui régissent les relations interprofessionnelles au Sénégal.

La Fondation Friedrich Ebert tente depuis quelques années d'apporter sa contribution à la matérialisation de cet objectif avec la publication du « *Manuel du travailleur* ».

Cet ouvrage, que nous éditons ici est une mise à jour des éditions précédentes. Depuis la parution de la 2ème édition en 2007, de nouveaux textes ont en effet vu le jour en matière de législation du travail au plan international et national.

Ce constat est pour nous une motivation pertinente pour initier la publication de la 3ème édition du «Manuel du travailleur».

---

1 Arthur Rimbaud, Une saison en enfer 1873

Celle-ci, à l'instar des précédentes publications, est un recueil juridique contenant l'ensemble des textes régissant les relations de travail au Sénégal, qu'ils soient d'origine législative, règlementaire ou conventionnelle.

Cet ouvrage n'a cependant pas la prétention d'une étude critique des problèmes sociaux. Il se veut en toute modestie une base documentaire sur le droit du travail au Sénégal, accessible à tous.

La version électronique en format PDF de la 3ème édition du «Manuel du Travailleur» est disponible sur le site web de la Fondation Friedrich Ebert : www.fes-sn.org

Friderich KRAMME-STERMOSE
Représentant-Résident
de la Fondation Friedrich Ebert au Sénégal

Friderich Kramme

SOMMAIRE

PREFACE 5

AVANT-PROPOS 7

SOMMAIRE 9

LIVRE I

CADRE INTERNATIONAL ET LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

I - Liste des conventions internationales du travail ratifiées par le Sénégal 13

II - Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 17

III - Texte des 8 Conventions fondamentales relatives à la Déclaration 23

IV - Le Pacte mondial pour l'Emploi 75

LIVRE II

CODE DU TRAVAIL

TITRE I : Dispositions générales 89

TITRE II : Des syndicats professionnels 191

TITRE III : Du contrat de travail 99

TITRE IV : De l'apprentissage et de la formation professionnelle 113

TITRE V : Du tâcheronnat 115

TITRE VI : De la convention et des accords collectifs de travail 117

TITRE VII : Du règlement intérieur 127
TITRE VIII : Du cautionnement 129
TITRE IX : Du salaire et de ses accessoires 131
TITRE X : Des conditions du travail 141
TITRE XI : Hygiène et sécurité 153
TITRE XII : Des organismes et moyens d'exécution 159
TITRE XIII : Des diffÉrends du travail 177
TITRE XIV : Pénalités 193
TITRE XV : Dispositions transitoires 199
Annexes 201

LIVRE III

TEXTES D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

TITRE I (nouveau) : Dispositions générales 209
TITRE II : Du contrat de travail 215
TITRE III : Du salaire 317
TITRE IV : Conditions du travail 351
TITRE V : Hygiène et sécurité 501
TITRE VI : Des organismes et moyens d'exécution 631
TITRE VII : Des différends de travail 827
TITRE VIII : Agents non fonctionnaires du secteur public 847

LIVRE IV

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL

Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal 961

LIVRE I

CADRE INTERNATIONAL ET LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL

I

LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIÉES PAR LE SÉNÉGAL

Le Sénégal est membre de l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis 1960 et a ratifié 37 conventions, dont 33 sont actuellement en vigueur.

Ci-dessous la liste des conventions ratifiées, ainsi que la date de leur ratification par le Sénégal

Convention n° 4 sur le travail de nuit (femmes), 1919 : 04.11.1960

Convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 : 04.11.1960

Convention n° 10 sur l'âge minimum (agriculture), 1921 : 21.10.1962

Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture), 1921 : 04.11.1960

Convention n° 12 sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 : 22.10.1962

Convention n° 13 sur la céruse (peinture), 1921 : 04.11.1960

Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 : 04.11.1960

Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 : 22.10.1962

Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 : 04.11.1960

Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 : 04.11.1960

Convention n° 52 sur les congés payés, 1936 : 22.10.1962

Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947 : 22.10.1962

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 : 04.11.1960

Convention n° 89 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 : 22.10.1962

Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949 : 4.11.1960

Convention n° 96 sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949. A accepté les dispositions de la partie II : 22.10.1962

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 : 28.07.1961

Convention n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 : 22.10.1962

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 : 28.07.1961

Convention n° 101 sur les congés payés (agriculture), 1952 : 22.10.1962

Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 : 22.10.1962.

Le Sénégal a accepté les parties VI et VIII. La partie VI a cessé de s'appliquer par la suite de la ratification de la convention n° 121

Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 : 28.07.1961

Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 : 13.11.1967

Convention n° 116 portant révision des articles finals, 1961 : 13.11.1967

Convention n° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 : 13.11.1967

Convention n° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 : 25.04.1956

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

Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 : 25.04.1966

Convention n° 125 sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966 : 15.07.1968

Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971 : 24.08.1976

Convention n° 138 sur l'âge minimumd'admission à l'emploi, 1973 : 15.12.1999

Convention n° 144 sur les consultations tripartites : 01.11.2005

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 : 01.06.2000

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) : 04.11.1960

Convention n° 5 sur l'âge minimum (industrie), 1919 (Dénoncée le 15.12.1999) : 04.11.1960

Convention n° 33 sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 : Dénoncée le 15.12.1999.

Dénonciation de la convention et ratification de la convention n° 121 : 04.11.1960

Convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 (Dénoncée le 10.05.1971) : 04.11.1960

II

DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

CHAPITRE I

LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

ADOPTÉE LE 18 JUIN 1998

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable ;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques ;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable ;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois ;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain ;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels ;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle ;

La Conférence internationale du Travail,

Rappelle :

- qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité ;
- que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts :

- en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales ;
- en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ;
- en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.

Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.

Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin ; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

CHAPITRE 2
ANNEXE - SUIVI DE LA DÉCLARATION

OBJECTIF GÉNÉRAL

Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.

Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement ; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes ; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5e), de la Constitution ; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

CHAPITRE 3
SUIVI ANNUEL CONCERNANT LES CONVENTIONS FONDAMENTALES NON RATIFIÉES

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la

Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

MODALITÉS

Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

RAPPORT GLOBAL

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération

technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

MODALITÉS

Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement, ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

Il est entendu que :

Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

III

TEXTE DES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES RELATIVES À LA DÉCLARATION

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA RECONNAISSACE EFFECTIVE DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

1 - CONVENTION SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL (N°87)

ADOPTÉE LE 9 JUILLET 1948 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 4 JUILLET 1950

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à San Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session ;

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session ;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale» ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu» ;

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale ;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

PARTIE I
LIBERTÉ SYNDICALE

Article 1 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6 : Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7 : L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8 : Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9 : La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10 : Dans la présente convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II
PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Article 11 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE III
MESURES DIVERSES

Article 12 : En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, en même temps que sa ratification, ou dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître :

- les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
- les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
- les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
- les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.

Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13 : Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain,

le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail :

- par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe ;
- par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressé pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressée pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE IV
DISPOSITIONS FINALES

Article 14 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de dix années, et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrée conformément aux articles précédents.

Article 19 : A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

2 - CONVENTION SUR LE DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (N° 98)

ADOPTÉE LE 1 JUILLET 1949 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 18 JUILLET 1951

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 :

Article 1 : Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

- subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;
- congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Article 3 : Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4 : Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de

conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5 : La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6 : La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9 : Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître :

- les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
- les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
- les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
- les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10 : Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée

conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 11 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14 : A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur

l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

L'ÉLIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

1- CONVENTION SUR LE TRAVAIL FORCÉ (N°29)

ADOPTÉE LE 28 JUIN 1930 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 1932

Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 1930 en sa quatorzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session,

et Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail :

Article 1 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.

A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence.

Article 2 : Aux fins de la présente convention, le terme «travail forcé ou obligatoire» désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprendra pas, aux fins de la présente convention :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances 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 ;
- menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 3 : Aux fins de la présente convention, le terme «autorités compétentes» désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.

Article 4 : Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.

Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Article 5 : Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.

Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire, ces dispositions

devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

Article 6 : Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

Article 7 : Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.

Les chefs exerçant des fonctions administratives pourront, avec l'autorisation expresse des autorités compétentes, avoir recours au travail forcé ou obligatoire dans les conditions visées à l'article 10 de la présente convention. Les chefs légalement reconnus et ne recevant pas une rémunération adéquate sous d'autres formes pourront bénéficier de la jouissance de services personnels dûment réglementés, toutes mesures utiles devant être prises pour prévenir les abus.

Article 8 : La responsabilité de toute décision de recourir au travail forcé ou obligatoire incombera aux autorités civiles supérieures du territoire intéressé. Toutefois, ces autorités pourront déléguer aux autorités locales supérieures le pouvoir d'imposer du travail forcé ou obligatoire dans les cas où ce travail n'aura pas pour effet d'éloigner les travailleurs de leur résidence habituelle. Ces autorités pourront également déléguer aux autorités locales supérieures, pour les périodes et dans les conditions qui seront stipulées par la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention, le pouvoir d'imposer un travail forcé ou obligatoire pour l'exécution duquel les travailleurs devront s'éloigner de leur résidence habituelle, lorsqu'il s'agira de faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions et le transport du matériel de l'administration.

Article 9 : Sauf dispositions contraires stipulées à l'article 10 de la présente convention, toute autorité ayant le droit d'imposer du travail forcé ou obligatoire ne devra permettre le recours à cette forme de travail que si elle s'est d'abord assurée :

- que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;
- que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente ;
- qu'il a été impossible de se procurer la main-d'œuvre volontaire pour l'exécution de ce service ou travail malgré l'offre de salaires et de conditions de travail au moins égaux à ceux qui sont pratiqués dans le territoire intéressé pour des travaux ou services analogues ; et
- qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question.

Article 10 : Le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt et le travail forcé ou obligatoire imposé, pour des travaux d'intérêt public, par des chefs qui exercent des fonctions administratives devront être progressivement supprimés.

En attendant cette abolition, lorsque le travail forcé ou obligatoire sera demandé à titre d'impôt et lorsque le travail forcé ou obligatoire sera imposé, par des chefs qui exercent des fonctions administratives, en vue de l'exécution de travaux d'intérêt public, les autorités intéressées devront s'assurer préalablement :

- que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;
- que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente ;
- qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question ;
- que l'exécution de ce travail ou service n'obligera pas les travailleurs à s'éloigner du lieu de leur résidence habituelle ;
- que l'exécution de ce travail ou service sera dirigée conformément aux exigences de la religion, de la vie sociale ou de l'agriculture.

Article 11 : Seuls les adultes valides du sexe masculin dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à 18 ans ni supérieur à 45 pourront être assujettis au travail forcé ou obligatoire. Sauf pour les catégories de travail visées à l'article 10 de la

présente convention, les limitations et conditions suivantes devront être observées :

- reconnaissance préalable, dans tous les cas où cela sera possible, par un médecin désigné par l'administration, de l'absence de toute maladie contagieuse et de l'aptitude physique des intéressés à supporter le travail imposé et les conditions où il sera exécuté ;
- exemption du personnel des écoles, élèves et professeurs, ainsi que du personnel administratif en général ;
- maintien dans chaque collectivité du nombre d'hommes adultes et valides indispensables à la vie familiale et sociale ;
- respect des liens conjugaux et familiaux.

Aux fins indiquées par l'alinéa c) ci-dessus, la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention fixera la proportion d'individus de la population permanente mâle et valide qui pourra faire l'objet d'un prélèvement déterminé, sans toutefois que cette proportion puisse, en aucun cas, dépasser 25 pour cent de cette population. En fixant cette proportion, les autorités compétentes devront tenir compte de la densité de la population, du développement social et physique de cette population, de l'époque de l'année et de l'état des travaux à effectuer par les intéressés sur place et à leur propre compte ; d'une manière générale, elles devront respecter les nécessités économiques et sociales de la vie normale de la collectivité envisagée.

Article 12 : La période maximum pendant laquelle un individu quelconque pourra être astreint au travail forcé ou obligatoire sous ses diverses formes ne devra pas dépasser soixante jours par période de douze mois, les jours de voyage nécessaires pour aller au lieu de travail et pour en revenir devant être compris dans ces soixante jours.

Chaque travailleur astreint au travail forcé ou obligatoire devra être muni d'un certificat indiquant les périodes de travail forcé ou obligatoire qu'il aura effectuées.

Article 13 : Les heures normales de travail de toute personne astreinte au travail forcé ou obligatoire devront être les mêmes que celles en usage pour le travail

libre et les heures de travail effectuées en sus de la durée normale devront être rémunérées aux mêmes taux que les taux en usage pour les heures supplémentaires des travailleurs libres.

Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé à toutes les personnes soumises à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire et ce jour devra coïncider autant que possible avec le jour consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 14 : A l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs sont employés, ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés.

Dans le cas de travail imposé par des chefs dans l'exercice de leurs fonctions administratives, le paiement de salaires dans les conditions prévues au paragraphe précédent devra être introduit aussitôt que possible.

Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à toute autre autorité.

Les jours de voyage pour aller au lieu de travail et pour en revenir devront être comptés pour le paiement des salaires comme journées de travail.

Le présent article n'aura pas pour effet d'interdire la fourniture aux travailleurs des rations alimentaires habituelles comme partie du salaire, ces rations devant être au moins équivalentes à la somme d'argent qu'elles sont censées représenter ; mais aucune déduction ne devra être opérée sur le salaire, ni pour l'acquittement des impôts, ni pour la nourriture, les vêtements et le logement spéciaux qui seront fournis aux travailleurs pour les maintenir en état de continuer leur travail eu égard aux conditions spéciales de leur emploi, ni pour la fourniture d'outils.

Article 15 : Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies résultant du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.

De toute façon, toute autorité employant un travailleur au travail forcé ou obligatoire devra avoir l'obligation d'assurer la subsistance dudit travailleur si un accident ou une maladie résultant de son travail a pour effet de le rendre totalement ou partiellement incapable de subvenir à ses besoins. Cette autorité devra également avoir l'obligation de prendre des mesures pour assurer l'entretien de toute personne effectivement à la charge dudit travailleur en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail.

Article 16 : Les personnes soumises au travail forcé ou obligatoire ne devront pas, sauf dans les cas de nécessité exceptionnelle, être transférées dans des régions où les conditions de nourriture et de climat seraient tellement différentes de celles auxquelles elles ont été accoutumées qu'elles offriraient un danger pour leur santé.

Dans aucun cas, un tel transfert de travailleurs ne sera autorisé sans que toutes les mesures d'hygiène et d'habitat qui s'imposent pour leur installation et pour la sauvegarde de leur santé n'aient été strictement appliquées.

Lorsqu'un tel transfert ne pourra être évité, des mesures assurant l'adaptation progressive des travailleurs aux nouvelles conditions de nourriture et de climat devront être adoptées après avis du service médical compétent.

Dans les cas où ces travailleurs sont appelés à exécuter un travail régulier auquel ils ne sont pas accoutumés, des mesures devront être prises pour assurer leur adaptation à ce genre de travail, notamment en ce qui concerne l'entraînement progressif, les heures de travail, l'aménagement de repos intercalaires et les améliorations ou accroissements de rations alimentaires qui pourraient être nécessaires.

Article 17 : Avant d'autoriser tout recours au travail forcé ou obligatoire pour des travaux de construction ou d'entretien qui obligeront les travailleurs à séjourner sur des lieux de travail pendant une période prolongée, les autorités compétentes devront s'assurer :

- que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer l'hygiène des travailleurs et leur garantir les soins médicaux indispensables, et que, en particulier : a) ces travailleurs subissent un examen médical avant de

commencer les travaux et de nouveaux examens à des intervalles déterminés durant la durée de l'emploi, b) il a été prévu un personnel médical suffisant ainsi que les dispensaires, infirmeries, hôpitaux et matériel nécessaires pour faire face à tous les besoins, et c) la bonne hygiène des lieux de travail, l'approvisionnement des travailleurs en eau, en vivres, en combustibles et matériel de cuisine ont été assurés d'une manière satisfaisante et des vêtements et un logement satisfaisants ont été prévus s'il est nécessaire ;

- que des mesures appropriées ont été prises pour assurer la subsistance de la famille du travailleur, notamment en facilitant l'envoi d'une partie du salaire à celle-ci, par un procédé sûr, avec l'assentiment ou sur la demande du travailleur ;
- que les voyages des travailleurs pour aller au lieu du travail et pour en revenir seront assurés par l'administration, sous sa responsabilité et à ses frais, et que l'administration facilitera ces voyages en utilisant dans la plus large mesure possible tous les moyens de transport disponibles ;
- que, en cas de maladie ou d'accident du travailleur entraînant une incapacité de travail d'une certaine durée, le rapatriement du travailleur sera assuré aux frais de l'administration ;
- que tout travailleur qui désirerait rester sur place comme travailleur libre, à l'expiration de sa période de travail forcé ou obligatoire, aura la faculté de le faire sans être déchu, pendant une période de deux ans, de ses droits au rapatriement gratuit.

Article 18 : Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le pagayage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible et, en attendant cette suppression, les autorités compétentes devront édicter des règlements fixant notamment :

a) l'obligation de n'utiliser ce travail que pour faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions, ou le transport du matériel de l'administration, ou, en cas de nécessité absolument urgente, le transport d'autres personnes que des fonctionnaires ;
b) l'obligation de n'employer à de tels transports que des hommes reconnus physiquement aptes à ce travail par un examen médical préalable, dans

tous les cas où cet examen est possible ; dans les cas où il ne sera pas possible, la personne employant cette main-d'œuvre devra s'assurer, sous sa responsabilité, que les travailleurs employés ont l'aptitude physique requise et ne souffrent pas d'une maladie contagieuse ;

c) la charge maximum à porter par les travailleurs ; d) le parcours maximum qui pourra être imposé à ces travailleurs du lieu de leur résidence ;

e) le nombre maximum de jours par mois, ou par toute autre période, pendant lesquels ces travailleurs pourront être réquisitionnés, en comprenant dans ce nombre les journées du voyage de retour ;

f) les personnes qui sont autorisées à faire appel à cette forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la mesure dans laquelle elles ont le droit d'y recourir.

En fixant les maxima dont il est question sous les lettres c), d), e) du paragraphe précédent, les autorités compétentes devront tenir compte des divers éléments à considérer, notamment de l'aptitude physique de la population qui devra subir la réquisition, de la nature de l'itinéraire à parcourir, ainsi que des conditions climatiques.

Les autorités compétentes devront, en outre, prendre des dispositions pour que le trajet quotidien normal des porteurs ne dépasse pas une distance correspondant à la durée moyenne d'une journée de travail de huit heures, étant entendu que, pour la déterminer, on devra tenir compte non seulement de la charge à porter et de la distance à parcourir, mais encore de l'état de la route, de l'époque de l'année de tous autres éléments à considérer ; s'il était nécessaire d'imposeraux porteurs des heures de marche supplémentaires, celles-ci devront etre rémunérées à des taux plus élevés que les taux normaux.

Article 19 : Les autorités compétentes ne devront autoriser le recours aux cultures obligatoires que dans le but de prévenir la famine ou une disette de produits alimentaires et toujours sous la réserve que les denrées ou les produits ainsi obtenus devront rester la propriété des individus ou de la collectivité qui les auront produits.

Le présent article ne devra pas avoir pour effet, lorsque la production se trouve organisée suivant la loi et la coutume, sur une base communale et

lorsque les produits ou les bénéfices provenant de la vente de ces produits restent la propriété de la collectivité, de supprimer l'obligation pour les membres de la collectivité de s'acquitter du travail ainsi imposé.

Article 20 : Les législations prévoyant une répression collective applicable à une collectivité entière pour des délits commis par quelques-uns de ses membres ne devront pas comporter le travail forcé ou obligatoire pour une collectivité comme une des méthodes de répression.

Article 21 : Il ne sera pas fait appel au travail forcé ou obligatoire pour les travaux souterrains à exécuter dans les mines.

Article 22 : Les rapports annuels que les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à présenter au Bureau international du Travail, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, sur les mesures prises par eux pour donner effet aux dispositions de la présente convention, devront contenir des informations aussi complètes que possible, pour chaque territoire intéressé, sur la mesure dans laquelle il aura été fait appel au travail forcé ou obligatoire dans ce territoire, ainsi que sur les points suivants : fins auxquelles ce travail aura été effectué ; taux de morbidité et de mortalité ; heures de travail ; méthodes de paiement des salaires et taux de ces derniers ; ainsi que tous autres renseignements pertinents.

Article 23 : Pour donner effet aux dispositions de la présente convention, les autorités compétentes devront promulguer une réglementation complète et précise sur l'emploi du travail forcé ou obligatoire.

Cette réglementation devra comporter, notamment, des règles permettant à chaque personne assujettie au travail forcé ou obligatoire de présenter aux autorités toutes réclamations relatives aux conditions de travail qui lui sont faites et lui donnant des garanties que ces réclamations seront examinées et prises en considération.

Article 24 : Des mesures appropriées devront être prises dans tous les cas pour assurer la stricte application des règlements concernant l'emploi du travail forcé

ou obligatoire, soit par l'extension au travail forcé ou obligatoire des attributions de tout organisme d'inspection déjà créé pour la surveillance du travail libre, soit par tout autre système convenable.

Des mesures devront également être prises pour que ces règlements soient portés à la connaissance des personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire.

Article 25 : Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Article 26 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :

- les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention ;
- les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications ;
- les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout Membre qui formulera une telle déclaration aura la faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure.

Article 27 : Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du

Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 28 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail, dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 29 : Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 30 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail, et par lui enregistré.

La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de cinq années, et par la suite pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31 : À l'expiration de chaque période de cinq années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un

rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 32 : Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention sans condition de délai, nonobstant l'article 30 ci-dessus, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.

A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait toutefois en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la nouvelle convention portant révision.

Article 33 : Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

2 - CONVENTION SUR L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ (N° 105)

ADOPTÉE LE 25 JUIN 1957 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 17 JANVIER 1959.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1957, en sa quarantième session ;

Après avoir examiné la question du travail forcé, qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir pris note des dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930 ;

Après avoir noté que la convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage et que la convention

supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage ;

Après avoir noté que la convention sur la protection du salaire, 1949, énonce que le salaire sera payé à intervalles réguliers et interdit les modes de paiement qui privent le travailleur de toute possibilité réelle de quitter son emploi ;

Après avoir décidé d'adopter d'autres propositions relatives à l'abolition de certaines formes de travail forcé ou obligatoire constituant une violation des droits de l'homme tels qu'ils sont visés par la Charte des Nations Unies et énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;

Article 1 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme :

- en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;
- en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- en tant que mesure de discipline du travail ;
- en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;
- en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

Article 3 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 4 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 5 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 6 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 7 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément

à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 8 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 9 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 5 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 10 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

1- CONVENTION SUR L'ÂGE MINIMUM (N° 138)

ADOPTÉE LE 26 JUIN 1973 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 19 JUIN 1976.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 ;

Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants ;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973 :

Article 1 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum

d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2 : Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire ; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.

L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer :

- soit que le motif de sa décision persiste ;
- soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3 : L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4 : Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.

Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5 : Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.

Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention.

Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins : les industries extractives ; les industries manufacturières ; le bâtiment et

les travaux publics ; l'électricité, le gaz et l'eau ; les services sanitaires ; les transports, entrepôts et communications ; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article :

- devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention ;
- pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail.

Article 6 : La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante :

- soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle ;
- soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise ;
- soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7 : La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci :

- ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement ;
- ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.

Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8 : Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

Article 9 : L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention.

La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition ; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10 : La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.

L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail.

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention :

- le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et

fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937 ;

- le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ;
- le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937 ;
- le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 ;
- le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959 ;
- le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne

de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention :

- l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12 ;
- l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9 ;
- l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

Article 11 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

2- CONVENTION SUR LES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS (N° 182)

ADOPTÉE LE 17 JUIN 1999 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 19 NOVEMBRE 2000.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session ;

Considérant la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale, notamment de la coopération et de l'assistance internationales, pour compléter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, qui demeurent des instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants ;

Considérant que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles ;

Rappelant la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-troisième session, en 1996 ;

Reconnaissant que le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté et que la solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue menant au progrès social, et en particulier à l'atténuation de la pauvreté et à l'éducation universelle ;

Rappelant la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies ;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session, en 1998 ;

Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instruments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Article 1 : Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

Article 2 : Aux fins de la présente convention, le terme «enfant» s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Article 3 : Aux fins de la présente convention, l'expression «les pires formes de travail des enfants» comprend :

- les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le

travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 4 : Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, doit localiser les types de travail ainsi déterminés.

La liste des types de travail déterminés conformément au paragraphe 1 du présent article doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Article 5 : Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 6 : Tout Membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.

Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en œuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés.

Article 7 : Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.

Tout Membre doit, en tenant compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants, prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour :

- empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ;
- prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale ;
- assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants ;
- identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux ;
- tenir compte de la situation particulière des filles.

Tout Membre doit désigner l'autorité compétente chargée de la mise en œuvre des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 8 : Les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

Article 9 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le

Directeur général du Bureau international du Travail. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport

sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

1- CONVENTION SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION (N° 100)

ADOPTÉE LE 29 JUIN 1951 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 23 MAI 1953

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1 : Aux fins de la présente convention :

- le terme «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;
- l'expression «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2 : Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- soit de la législation nationale ;
- soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation ;
- soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs ;
- soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3 : Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4 : Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7 : Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître :

- les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
- les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
- les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
- les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes du toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8 : Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée

conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport

sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

2- CONVENTION CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION) (N° 111)

ADOPTÉE LE 25 JUIN 1958 ; ENTRÉE EN VIGUEUR LE 15 JUIN 1960

Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1 : Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend :

- toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;
- toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

Aux fins de la présente convention, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité

de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

- s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ;
- promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application ;
- abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique ;
- suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;
- assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale ;
- indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4 : Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5 : Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des

besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, des charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6 : Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9 : out Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10 : Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement

de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

IV

LE PACTE MONDIAL POUR L'EMPLOI

SURMONTER LA CRISE : UN PACTE MONDIAL POUR L'EMPLOI

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant entendu les chefs d'État, les Vice-présidents, les Premiers ministres ainsi que tous les autres participants au Sommet de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi ;

Ayant reçu les propositions du Comité plénier de la Conférence sur les réponses à la crise ;

Considérant le rôle important que jouent le Conseil d'administration et le Bureau international du Travail dans la mise en œuvre des résolutions adoptées par la Conférence ;

Ayant à l'esprit l'Agenda du travail décent et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable comme moyens de traiter la question de la dimension sociale de la mondialisation, adopte, ce dix-neuvième jour de juin deux mille neuf, la résolution suivante.

Surmonter la crise : un Pacte mondial pour l'emploi

UNE RIPOSTE À LA CRISE FONDÉE SUR LE TRAVAIL DÉCENT

La crise économique mondiale et ses conséquences signifient que le monde est confronté à la perspective d'une augmentation prolongée du chômage et d'une aggravation de la pauvreté et des inégalités. Habituellement, le redressement de l'emploi n'intervient que plusieurs années après la reprise économique. Dans certains pays, le simple rétablissement des niveaux d'emploi antérieurs ne suffira pas à contribuer efficacement à forger des économies fortes ni à concrétiser le travail décent pour les femmes et les hommes.

Des entreprises et des emplois sont en train de disparaître. Trouver une solution à cette situation doit faire partie de toute riposte globale.

Le monde doit faire mieux.

Des options de politiques mondiales coordonnées sont nécessaires pour renforcer les efforts nationaux et internationaux axés sur les emplois, les entreprises durables, la qualité des services publics et la protection des personnes, tout en préservant leurs droits et en les aidant à se faire entendre et à participer.

Cela contribuera à la relance économique, à une mondialisation équitable, à la prospérité et à la justice sociale.

Après la crise, le monde devrait avoir un nouveau visage.

Notre riposte devrait contribuer à une mondialisation équitable, à une économie plus respectueuse de l'environnement et à un développement qui crée davantage d'emplois et d'entreprises durables, respecte les droits des travailleurs, favorise l'égalité entre hommes et femmes, protège les personnes vulnérables, aide les pays à fournir des services publics de qualité, et leur permet de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement.

Les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs s'engagent à œuvrer de concert pour contribuer au succès du Pacte mondial pour l'emploi. L'Agenda du travail décent de l'Organisation internationale du Travail (OIT) constitue le cadre de cette riposte.

PRINCIPES VISANT À PROMOUVOIR LA REPRISE ET LE DÉVELOPPEMENT

L'action doit être guidée par l'Agenda du travail décent et les engagements pris par l'OIT et ses mandants dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Nous établissons dans le présent document un cadre pour la période à venir, source de politiques pratiques pour le système multilatéral, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Ce cadre permet de faire le lien entre progrès social et développement économique et consacre les principes ci-après :

- accorder une attention prioritaire à la protection et à la croissance de l'emploi par le biais d'entreprises durables, de services publics de qualité et de la mise en place d'une protection sociale adéquate pour tous dans

le cadre de l'action menée actuellement aux niveaux international et national pour contribuer à la reprise et au développement.

Les mesures devraient être mises en œuvre rapidement et de façon coordonnée;

- accroître l'aide aux femmes et aux hommes vulnérables durement touchés par la crise, notamment les jeunes à risque, les travailleurs mal rémunérés, les travailleurs sous qualifiés, ceux de l'économie informelle et les travailleurs migrants ;
- mettre l'accent sur des mesures visant à maintenir l'emploi, à faciliter la mobilité professionnelle et à favoriser l'accès au marché du travail pour les personnes sans emploi ;
- créer ou renforcer des services publics de l'emploi efficaces et d'autres institutions du marché du travail ;
- accroître l'égalité d'accès et l'égalité des chances en ce qui concerne l'amélioration des qualifications, la formation et l'enseignement de qualité en vue de préparer la reprise ;
- éviter les solutions protectionnistes ainsi que les conséquences dommageables de la spirale déflationniste des salaires et de la détérioration des conditions de travail ;
- promouvoir les normes fondamentales du travail et autres normes internationales du travail qui favorisent la relance de l'activité économique et le redressement de l'emploi et qui réduisent les inégalités entre hommes et femmes ;
- engager le dialogue social, comme le tripartisme et la négociation collective entre employeurs et travailleurs, qui sont des processus constructifs permettant d'optimiser l'impact des mesures anticrise prises pour répondre aux besoins de l'économie réelle ;
- veiller à ce que les actions menées à court terme soient compatibles avec la viabilité d'un point de vue économique, social et environnemental ;
- assurer la création de synergies entre l'État et le marché ainsi qu'une réglementation efficace et efficiente des économies de marché, notamment un environnement juridique et réglementaire qui soit propice à la création d'entreprises, aux entreprises durables et qui favorise la création d'emplois dans l'ensemble des secteurs .

L'OIT s'engage avec les autres organismes internationaux, les institutions financières internationales et les pays développés à renforcer la cohérence des politiques et à intensifier l'aide au développement et l'appui aux pays les moins avancés, aux pays en développement et aux pays en transition ayant une marge de manœuvre budgétaire et politique restreinte pour faire face à la crise.

RIPOSTES FONDÉES SUR LE TRAVAIL DÉCENT

Les principes ci-dessus définissent le cadre général dans lequel chaque pays peut formuler un ensemble de mesures propres à sa situation et à ses priorités. Ces principes devraient également guider et appuyer l'action menée par les institutions multilatérales. Quelques options de politique spécifiques sont énoncées ci-après.

Accélérer la création d'emplois, le redressement de l'emploi et assurer la viabilité des entreprises

Pour limiter le risque du chômage de longue durée et le développement du secteur informel, deux tendances difficiles à inverser, nous devons favoriser la création d'emplois et aider les personnes à retrouver du travail. Pour y parvenir, nous sommes convenus de mettre le plein emploi productif et le travail décent au centre des ripostes à la crise.

Celles-ci peuvent notamment consister à :

- stimuler la demande effective et contribuer au maintien des niveaux des salaires, notamment au moyen de plans de relance macroéconomique ;
- aider les demandeurs d'emploi :
- en mettant en œuvre des politiques actives du marché du travail efficaces et bien ciblées ;
- en améliorant les compétences et en augmentant les ressources allouées aux services publics de l'emploi, pour que les demandeurs d'emploi puissent bénéficier d'un appui adéquat et, lorsqu'ils trouvent du travail par l'intermédiaire de bureaux de placement privés, garantir que des services de qualité leur sont offerts et que leurs droits sont respectés ;

Et

- en mettant en œuvre des programmes de formation professionnelle et d'acquisition de compétences entrepreneuriales en vue d'un emploi indépendant et rémunéré ;
- investir dans l'amélioration des qualifications, le perfectionnement des compétences et la reconversion des travailleurs pour améliorer l'employabilité, en particulier pour ceux qui ont perdu leur emploi ou qui risquent de le perdre, et les groupes vulnérables ;
- limiter ou éviter des pertes d'emplois et aider les entreprises à conserver leurs effectifs grâce à des dispositifs bien conçus mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective. Il pourrait notamment s'agir du partage du travail et de l'indemnisation du chômage partiel ;
- soutenir la création d'emplois dans tous les secteurs de l'économie, en tenant compte de l'effet multiplicateur des efforts ciblés ;
- reconnaître la contribution des petites et moyennes entreprises (PME) et des micro-entreprises à la création d'emplois et promouvoir des mesures, notamment un accès à un crédit abordable, qui assureraient un environnement favorable à leur développement ;
- reconnaître que les coopératives sont source d'emplois dans nos communautés, qu'il s'agisse de très petites entreprises ou de grandes multinationales, et fournir un appui adapté à leurs besoins ;
- utiliser des dispositifs publics de garantie de l'emploi pour l'emploi temporaire, des programmes exceptionnels de travaux publics et d'autres dispositifs de création d'emplois directs, qui sont bien ciblés et englobent l'économie informelle ;
- mettre en place un environnement réglementaire offrant des conditions favorables à la création d'emplois par la création et le développement d'entreprises durables ; et
- accroître les investissements dans les infrastructures, la recherche-développement, les services publics ainsi que dans la production et les services «verts», qui sont des outils importants pour créer des emplois et stimuler une activité économique durable.

RENFORCER LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ET PROTÉGER LES PERSONNES

Les systèmes de protection sociale durables visant à aider les personnes vulnérables peuvent empêcher une aggravation de la pauvreté, remédier aux difficultés sociales tout en aidant à stabiliser l'économie et à maintenir et promouvoir l'employabilité. Dans les pays en développement, les systèmes de protection sociale peuvent aussi atténuer la pauvreté et contribuer au développement économique et social au niveau national. Dans une situation de crise, l'adoption de mesures à court terme pour aider les personnes les plus vulnérables peut être appropriée.

Dans les pays, il conviendrait d'examiner, selon les besoins, les points suivants :

- mettre en place des programmes de transferts monétaires destinés aux pauvres pour répondre à leurs besoins immédiats et atténuer la pauvreté ;
- mettre en place une protection sociale adéquate universelle fondée sur un socle de protection sociale prévoyant notamment un accès aux soins de santé, une garantie de revenu pour les personnes âgées et les handicapés, l'octroi de prestations pour enfants à charge et une garantie de revenu pour les chômeurs et les travailleurs pauvres combinée à des programmes publics de garantie de l'emploi ;
- étendre la durée et la couverture des allocations de chômage (parallèlement à des mesures pertinentes visant à créer des incitations au travail adéquates en tenant compte des réalités actuelles des marchés nationaux du travail) ;
- faire en sorte que les chômeurs de longue durée ne se coupent pas du marché du travail, et ce au moyen par exemple de l'amélioration des qualifications pour l'employabilité ;
- offrir des garanties de prestations minimales dans les pays où les caisses de retraite ou les caisses d'assurance maladie risquent de ne plus disposer de fonds suffisants pour assurer une protection adéquate des travailleurs, et examiner comment mieux protéger l'épargne des travailleurs dans la conception de régimes futurs ; et
- assurer une couverture adéquate aux travailleurs temporaires.

Tous les pays devraient aider les groupes vulnérables qui sont les plus durement touchés par la crise, grâce à un ensemble de mesures visant à garantir le revenu, à améliorer les qualifications et à faire respecter les droits à l'égalité et à la non discrimination.

Afin d'éviter la spirale déflationniste des salaires, les options ci-après devraient servir de guide :

- le dialogue social ;
- la négociation collective ;
- les salaires minimums prévus par la loi ou négociés.

Les salaires minimums devraient être réexaminés et ajustés régulièrement.

Les gouvernements en tant qu'employeurs et acheteurs devraient respecter et promouvoir la rémunération négociée.

La réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes doit faire partie intégrante de ces efforts.

Les pays dotés de systèmes de protection sociale solides et gérés efficacement disposent d'un mécanisme intégré précieux pour stabiliser leur économie et remédier aux conséquences sociales de la crise. Ces pays peuvent avoir besoin de renforcer les régimes de protection sociale existants. Pour les autres pays, la priorité consiste à répondre aux besoins urgents tout en jetant les bases permettant de renforcer ces régimes et d'en améliorer l'efficacité.

RENFORCER LE RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les normes internationales du travail constituent le fondement et le soutien des droits au travail et elles contribuent à l'instauration d'une culture de dialogue social particulièrement utile en temps de crise. Afin d'empêcher un nivellement par le bas des conditions de travail et de favoriser la relance, il importe en particulier de reconnaître que :

Le respect des principes et droits fondamentaux au travail est primordial pour la dignité humaine. Il est aussi primordial pour la relance et le développement.

Par conséquent, il faut :

- faire preuve d'une plus grande vigilance afin de parvenir à l'élimination des formes de travail forcé, de travail des enfants et de discrimination au travail et d'empêcher que ces formes ne reprennent de l'ampleur ; et
- faire mieux respecter la liberté d'association, le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, qui sont des mécanismes propices à un dialogue social constructif au moment où les tensions sociales s'accroissent à la fois dans le secteur informel et le secteur formel.

Un certain nombre de conventions et recommandations internationales du travail, outre les conventions fondamentales, sont pertinentes. Il s'agit d'instruments de l'OIT relatifs à la politique de l'emploi, aux salaires, à la sécurité sociale, à la relation d'emploi, à la cessation de la relation de travail, à l'administration et à l'inspection du travail, aux travailleurs migrants, aux clauses de travail prévues dans les contrats publics, à la santé et à la sécurité au travail, à la durée du travail et aux mécanismes du dialogue social.

3) La Déclaration de principes tripartites de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale est un outil important et utile pour toutes les entreprises, notamment celles qui font partie des chaînes d'approvisionnement, pour faire face à la crise de façon socialement responsable.

DIALOGUE SOCIAL : NÉGOCIER COLLECTIVEMENT, RECENSER LES PRIORITÉS ET STIMULER L'ACTION

En particulier lors de fortes tensions sociales, il est fondamental de renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social, notamment la négociation collective, à tous les niveaux, si besoin est.

Le dialogue social est un mécanisme précieux pour la conception de politiques adaptées aux priorités nationales. En outre, il permet d'asseoir sur des bases solides la détermination des employeurs et des travailleurs à mener avec les gouvernements l'action commune requise pour surmonter la crise dans

l'optique d'une reprise durable. Mené à terme avec succès, le dialogue social est un gage de confiance dans les résultats obtenus.

Le renforcement des capacités de l'administration du travail et de l'inspection du travail est un élément important dans le cadre d'une action participative en faveur de la protection des travailleurs, de la sécurité sociale, des politiques du marché du travail et du dialogue social.

LA VOIE À SUIVRE : INSTAURER UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE ET DURABLE

Le programme exposé ci-dessus interagit étroitement avec d'autres dimensions de la mondialisation et exige une cohérence au niveau des politiques et une coordination internationale. L'OIT devrait collaborer pleinement avec les Nations Unies et toutes les organisations internationales compétentes.

L'OIT accueille avec satisfaction l'invitation que lui a adressée le G20 de travailler avec d'autres organisations concernées pour évaluer les actions qui ont été menées et celles qui seront nécessaires dans l'avenir.

Nous exprimons fermement notre soutien au rôle que joue l'OIT dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS), qui peut contribuer à créer un environnement international favorable pour atténuer les effets de la crise. Nous encourageons l'OIT à jouer un rôle de facilitateur pour veiller à une mise en œuvre effective et cohérente des politiques sociales et économiques en la matière.

La coopération revêt une importance particulière en ce qui concerne les questions suivantes :

- instaurer un cadre de réglementation et de contrôle plus solide et plus cohérent au niveau mondial pour le secteur financier, de telle sorte que celui-ci serve les intérêts de l'économie réelle, favorise les entreprises durables et le travail décent et protège mieux l'épargne et les pensions des particuliers ;
- promouvoir des échanges commerciaux et des marchés efficaces bien réglementés qui profitent à tous, et éviter le protectionnisme. Il faut tenir compte des différents niveaux de développement des pays lorsqu'il s'agit de lever les obstacles à l'accès aux marchés intérieur et étranger ;

- et s'orienter vers une économie à faibles émissions de CO2 et respectueuse de l'environnement, qui contribue à accélérer le redressement de l'emploi, à réduire les clivages sociaux, à favoriser la réalisation des objectifs de développement et, ce faisant, à concrétiser le travail décent.

Pour de nombreux pays en développement, en particulier pour les pays les moins avancés, la récession mondiale aggrave le chômage, le sous-emploi et la pauvreté structurels à grande échelle.

Nous reconnaissons la nécessité :

- d'accorder une priorité bien plus grande à la création de possibilités de travail décent, au moyen de programmes systématiques, pluridimensionnels et dotés de ressources suffisantes pour concrétiser le travail décent et le développement dans les pays les moins avancés ;
- de favoriser la création d'emplois et de créer des possibilités d'emploi décent par la promotion et le développement d'entreprises durables ;
- d'assurer une formation professionnelle et technique ainsi que le perfectionnement des compétences entrepreneuriales, en particulier pour les jeunes sans emploi ;
- traiter la question de l'informalité pour permettre le passage à l'emploi formel ;
- de reconnaître la valeur de l'agriculture dans les pays en développement et la nécessité d'infrastructures, d'une industrie et d'emplois ruraux ;
- de promouvoir la diversité économique en renforçant les capacités aux fins d'une production et de services à valeur ajoutée pour stimuler la demande tant intérieure qu'extérieure ;
- d'encourager la communauté internationale, notamment les institutions financières internationales, à fournir des ressources pour que soient prises des mesures anticycliques dans les pays confrontés à des contraintes budgétaires et de politiques ;
- de tenir les engagements d'accroître l'aide visant à éviter une forte régression sur la voie de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement ; et
- d'exhorter la communauté internationale à fournir une aide au développement, notamment un soutien budgétaire, pour instaurer un socle de protection sociale à l'échelon national.

Les gouvernements devraient envisager des options, telles qu'un salaire minimum, qui puissent réduire la pauvreté et les inégalités, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, peut fournir des éléments d'orientation à cet égard.

La crise actuelle devrait être considérée comme une occasion de définir de nouvelles mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les plans de relance qui sont mis en place pendant les crises économiques doivent tenir compte de l'impact de la crise sur les femmes et les hommes et intégrer dans toutes les mesures les questions relatives à l'égalité des sexes. Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix au même titre que les hommes dans les débats sur les plans de relance, qu'il s'agisse de la conception de ces plans ou de l'évaluation de leurs résultats. Pour donner suite aux recommandations et aux options de politiques énoncées dans le Pacte mondial pour l'emploi, il est nécessaire d'examiner la question du financement. Les pays en développement ne disposant pas de la marge de manœuvre budgétaire suffisante pour adopter des mesures anticrise et des politiques de relance ont tout particulièrement besoin d'aide. Les pays donateurs et les organismes multilatéraux sont invités à envisager de mobiliser des fonds, notamment les ressources existantes pour faire face à la crise, aux fins de la mise en œuvre de ces recommandations et de ces options de politiques.

ACTION DE L'OIT

L'OIT a une autorité reconnue dans des domaines essentiels qui sont importants pour riposter à la crise et promouvoir le développement économique et social. La capacité de l'OIT en matière de recherche et d'analyse de données socio-économiques est importante dans ce contexte. Son expertise devrait être placée au centre des activités qu'elle mène avec les gouvernements, les partenaires sociaux et le système multilatéral. Celles-ci portent notamment, mais non exclusivement, sur les points suivants :

- création d'emplois ;
- modèles de conception et de financement de la protection sociale ;
- politiques actives du marché du travail ;
- mécanismes de fixation du salaire minimum ;

- institutions du marché du travail ;
- administration du travail et inspection du travail ;
- programmes de promotion du travail décent ;
- création d'entreprises et développement des entreprises ;
- normes internationales du travail – mise en œuvre et suivi ;
- dialogue social ;
- collecte de données ;
- égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail ;
- programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail ; et
- migration de main-d'œuvre.

Les activités ci-après ne peuvent que renforcer les domaines d'action concrets mentionnés ci-dessus :

- amélioration de la capacité des pays à produire et utiliser des informations sur le marché du travail, notamment sur l'évolution des salaires, qui servent de base à la prise de décisions politiques fondées, et à recueillir et analyser des données cohérentes pour aider les pays à mesurer leurs progrès ;
- collecte et diffusion d'informations sur les mesures anticrise et les plans de relance des pays ;
- des mesures déjà prises et de celles qui devront l'être dans l'avenir, en collaboration avec d'autres organisations concernées ;
- renforcement des partenariats avec les banques régionales de développement et d'autres institutions financières internationales ;
- renforcement des capacités de diagnostic et des capacités en matière de services consultatifs au niveau des pays ; et
- traitement en priorité des mesures anticrise dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

L'OIT s'engage à allouer les ressources humaines et financières nécessaires et, en collaboration avec d'autres organismes, à aider les mandants qui le demandent, pour appliquer le Pacte mondial pour l'emploi. Pour ce faire, l'OIT sera guidée par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et la résolution qui l'accompagne.

LIVRE 2

CODE DU TRAVAIL

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article L.l : Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'État met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'État 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 ;
- 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 œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

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 œuvre 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

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 œuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres 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 :

1) 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 ***(modifié-2003)*** : 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 la forme d'une fédération syndicale ou celle d'une centrale syndicale ou confédération.

Article L.25 (modifié-2003) : La fédération syndicale ou confédération est une union syndicale regroupant au moins deux syndicats professionnels d'un même secteur ou branches d'activité. La centrale syndicale ou confédération est une union syndicale regroupant au moins deux syndicats professionnels d'un même secteur ou d'une même branche d'activité.

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 LIBERTÉ 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) 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 excécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ;
4) au travailleur engagé en complément d'éffectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroit d'activité de l'entreprise ;
5) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale du 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 susmentionnés 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 DÉTERMINÉE

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 CHÔMAGE 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) 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) 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 ;
11) 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 professionnel, 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'Etat. 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.85 bis *(nouveau : 2003)* : Par dérogation aux dispositions des quatrième et cinquième alinéas de l'article L.85, la représentativité des centrales syndicales de travailleurs est appréciée à l'issue d'élections générales de représentativité organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national selon des modalités définies par arrêté du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale.

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

- le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée ;
- 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 ;
- la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- les délégués du personnel ;

- les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- les modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal pour les femmes et les jeunes ;
- les congés payés ;
- les indemnités de déplacement ;
- 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 énumeration soit limitative :

- les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;
- les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;
- les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- 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 ;
- les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;
- 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 ;
- 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 ;
- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- quand il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au titre VIII ;
- l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;

- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médicosociaux ;
- conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- 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 ÉTABLISSEMENTS 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.

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

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 ne 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 œuvré 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 considéré 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 :

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

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 prorata 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 œuvres 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 :

1) 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 œuvre.

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 œuvre 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 œuvre 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 interentreprises institué par arrêté du ministre chargé du travail sur déclaration des adhérents fondateurs. Le service médical interentreprises 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 punie 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 : Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ont pouvoir de :

1) Pénétrer librement, à toute heure, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des 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 alinéa 1et 2 ci – dessus, les chefs d'entreprise ou d'établissement sont tenus de prendre toutes les 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 les visites, d'interprète 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'État.

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 n° 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 :

- 4 membres de l'assemblée nationale désignés par cette assemblée ;
- 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.
- le président du conseil d'état ou son représentant ;
- en fonction de l'ordre du jour :

  - 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 ;
  - 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 DÉLÉGUÉS 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 :

- 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 ;
- 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 français. 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.

A**rticle 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 :

- quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- 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 ;
- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- 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 :

- 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 ;
- 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 :

- 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'État, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales,
- 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'État.

ANNEXES

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 :

Article 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.

Article 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.

Article 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 (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.

DÉCRÈTE :

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) 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) 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 (NOUVEAU)
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

LE DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE ET LES PROCÉDURES DE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

DÉCRET N° 2009-1413 DU 23 DÉCEMBRE 2009 FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L5 DU CODE DU TRAVAIL, RELATIVES AU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE ET AUX PROCÉDURES DE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les multiples recours exercés par les travailleurs et les employeurs traduisent la récurrence des conflits qui affectent la qualité des relations professionnelles dans nos entreprises.

Ils rendent aussi compte de l'insuffisance de mécanismes de concertation et de consultation dans nos entreprises, en somme d'un déficit de communication préjudiciable à la paix sociale et à la bonne marche de nos entreprises, ainsi qu'au respect du droit de la négociation collective consacrée par la Constitution.

Pour toutes ces raisons, le législateur sénégalais, conscient de l'impératif que constituent la paix et la stabilité sociales pour le développement des entreprises et convaincu de la nécessité d'aménager un cadre juridique et institutionnel à cet effet, a perçu la nécessité d'instaurer et d'institutionnaliser le dialogue social au sein de celles-ci.

C'est tout le sens des innovations majeures apportées par l'article L.5 de la loi n° 97-17 du 1er décembre 997 portant Code du Travail, qui garantit le droit à l'expression directe et collective des travailleurs et prévoit l'obligation réglementaire faite aux entreprises de mettre sur pied des mécanismes de communication interne et de dialogue social.

Dans ce cadre, la Charte nationale sur le dialogue social, signée le 22 novembre 2002 par les organisations d'employeurs et de travailleurs et le Gouvernement, constitue un pas décisif dans le renforcement et l'élargissement des mécanismes bipartites et tripartites du dialogue social, dont le cadre institutionnel a été aussi parachevé par la création du Comité national du dialogue social.

Ainsi, le présent projet de décret, pris en application de l'article L.5 susvisé, se propose de :

- donner au travailleur la possibilité de s'exprimer directement sur le contenu, l'organisation et les conditions de travail ;
- et pallier les difficultés pour mener à bien une négociation, en fixant des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation au sein de l'entreprise.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

DÉCRET N° 2009-1413 DU 23 DÉCEMBRE 2009 FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L5 DU CODE DU TRAVAIL, RELATIVES AU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE ET AUX PROCÉDURES DE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

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

Vu le Code du Travail, notamment en son article L.5 ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 4 novembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret est applicable aux employeurs et travailleurs des entreprises visées à l'article L.3 du Code du Travail.

Les travailleurs, individuellement ou par leurs représentants, bénéficient d'un droit d'expression directe pour participer à l'amélioration des conditions d'exercice et d'organisation du travail, de la qualité de la production, de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent, ainsi que du climat dans l'entreprise.

Le droit d'expression collective s'exerce par les représentants légaux ou, en l'absence desdits représentants, par tout autre organisme de représentation librement constitué par les travailleurs ou convenu entre l'employeur et les travailleurs.

Les employeurs doivent ???se garder de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver le libre exercice.

Article 2 : Dans toute entreprise, chaque travailleur peut s'adresser directement à l'employeur, oralement ou par écrit, pour lui soumettre une réclamation, lui faire des suggestions ou émettre un avis sur sa situation personnelle.

Article 3 : Lorsque le travailleur formule une demande d'audience, il est reçu dans un délai maximum de quinze jours par l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu de faire suite à toute sollicitation écrite du travailleur dans le même délai.

Article 4 : Les modalités d'application des règles indiquées ci-dessus sont précisées dans chaque établissement par l'employeur, par écrit communiqué aux travailleurs par voie d'affichage et transmis sans délai à l'inspecteur du travail du ressort.

Article 5 : Il est institué dans chaque entreprise de plus de dix travailleurs un comité de dialogue social.

Ce comité a pour mission de promouvoir le dialogue social en vue d'améliorer le climat social, l'organisation et les conditions de travail et la productivité au sein de l'entreprise.

Article 6 : L'employeur doit promouvoir le partage de l'information économique et sociale nécessaire au bon fonctionnement du comité.

Il doit en outre assurer à ses membres la formation indispensable à la bonne compréhension des informations mises à leur disposition

Article 7 : Le comité fixe lui-même ses règles de fonctionnement, relatives notamment à son mode de convocation et de délibération à son agenda de travail et aux modalités pratiques d'organisation de ses réunions. Il se réunit au moins une fois par trimestre et obligatoirement sur la demande de l'inspecteur du travail du ressort, qui reçoit le compte-rendu de chacune de ses activités.

L'inspecteur du travail peut, s'il le juge utile, participer aux réunions du comité.

Article 8 : Les règles ci-dessus ne font obstacle ni à l'exercice normal de la mission des délégués du personnel, ni à d'autres mécanismes de concertation ou de dialogue avec les travailleurs au sein de l'entreprise.

Article 9 : L'employeur doit tenir à la disposition du comité les moyens nécessaires au bon déroulement de ses activités.

Article 10 : Le Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République du Sénégal.

Par le Président de la République,
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre,
Souleymane Ndéné NDIAYE

TITRE II

DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I
CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

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 articles 26,42 et 66 bis ;

Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail, notamment ses articles 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,

DÉCRÈTE :

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 articles 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 articles 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'article 31 du Code du Travail.

Article 2 : Le contrat de travail est rédigé en langue française et établi en quatre exemplaires.

2- CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3 : Le contrat de travail écrit établi en vertu des dispositions des Arts 37 et 44 du Code du Travail comporte obligatoirement les énonciations suivantes :

1) Les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur.

   a) Si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège 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 délégué, Directeur appointé, gérant, etc.
   b) 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'article 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'article 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'article 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 (Articles 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 Arts 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- MODALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 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. »

Article 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 articles 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'article 44 du Code du Travail.

Article 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'article 37 du Code du Travail.

Article 7 : Lorsque le contrat de travail a reçu le «visa d'approbation» dans les conditions stipulées aux articles 34 et 37 et à l'article 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 MODALITÉS DE L'ENGAGEMENT À L'ESSAI

Article 8 : L'engagement à l'essai est obligatoirement stipulé par écrit conformément aux dispositions de l'article 40 du Code du Travail. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Article 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 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.

Article 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'article 9 ci-dessus.

Article 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'article 42 du Code du Travail, à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 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.

Article 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.

Article 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 articles 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- PÉNALITÉS

Article 15 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent décret seront punis, conformément aux dispositions de l'article 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.

Article 16 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment l'arrêté général n° 6483 du 31 août 1953 sus visé.

Article 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 Journal 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° 70-184 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 d'activité non encore régies par les conventions collectives ;
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,

DÉCRÈTE :

SECTION 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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,

DÉCRÈTE :

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 en quantième, pour les travailleurs payés chaque mois et dont la rémuneration est fixée au mois ;
- huit jours pour les travailleurs payés chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois, et dont la rémuneration 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.

Article 2 : Le contrat individuel pourra prévoir un délai de préavis plus long.

Article 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.

Article 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.

Article 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 ENGAGE POUR ASSURER UN REMPLACEMENT :

RAPPORT DE PRÉSENTATION

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.

DÉCRET N° 89-1122 DU 15 SEPTEMBRE 1989 FIXANT LES CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI DU TRAVAILLEUR ENGAGÉ EN COMPLÉMENT D'EFFECTIF ET DU TRAVAILLEUR ENGAGE POUR ASSURER UN REMPLACEMENT

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,

DÉCRÈTE :

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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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,

DÉCRÈTE :

Article premier : Le deuxième alinéa de l'article 2 du décret susvisé du 15 septembre 1989 est supprimé.

Article 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'État 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.

DÉCRÈTE :

Article premier : Champ d'application : Le présent décret est applicable aux dockers des Ports du Sénégal

Article 2 : Définition du docker : Au sens du présent décret, le docker est un travailleur inscrit à un Bureau de main-d'œuvre 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.

Article 3 : Définition du Bureau de main-d'œuvre portuaire : Un Bureau de main-d'œuvre 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'œuvre portuaire est organisé selon modalités qui sont définies par circulaire du Directeur Général du Port.

Article 4 : Conclusion du contrat de travail : Le contrat de travail est réputé conclu entre le docker et l'entrepreneur de manutention.

Article 5 : Contrôle de l'emploi des dockers : Tout Bureau de main-d'œuvre portuaire doit tenir à la disposition des services du travail, tous les documents relatifs aux dockers qu'il emploie quotidiennement.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 10 : Discipline : En matière de discipline, les dispositions de la réglementation en vigueur sont applicables.

Article 11 : Sécurité sociale et couverture médicale des dockers : Les entreprises de manutention portuaire sont assujetties aux différents régimes de 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.

Article 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 proceder à la formation du personnel qu'ils emploient aux techniques de manutention ;
- d'equiper ce personnel du materiel de sécurité adequat ;
- de mettre en œuvre un système d'organisation du travail privilégiant la prevention des accidents.

Article 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'œuvre portuaire agréé.

Article 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'œuvre 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.

Article 15 : Organisation et gestion de la main-d'œuvre du Port : En application des dispositions du présent décret, chaque bureau de main-d'œuvre 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.

Article 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'œuvre portuaire ;
- de deux représentants des dockers pour chaque bureau.

À chaque membre titulaire est adjoint un membre suppléant.

Article 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'œuvre portuaire.

Article 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.

Article 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.

Article 20 : Pointage du docker

Docker professionnel permanent

Le docker professionnel permanent inscrit à un Bureau de main-d'œuvre 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'œuvre 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.

Article 21 : Immatriculation du docker : L'immatriculation des dockers professionnels tant permanents qu'occasionnels est effectuée 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.

Article 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.

Article 23 : Établissement 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.

Article 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 :

- 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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'œuvre 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.

Article 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.

Article 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.

Article 30 : Execution 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.
Par le Président de la République,
Abdou DIOUF
Le Premier ministre,
Habib THIAM

ARRÊTÉ 01887 DU 6 MARS 2008 FIXANT LA LISTE DES ACTIVITÉS DANS LESQUELLES IL EST D'USAGE DE NE PAS RECOURIR AU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

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

Vu la Constitution, notamment en son article 76 ;

Vu le Code du Travail, notamment en article L.43 ;

Vu le décret n° 2007-826 du 19 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret n° 2007-1493 du 12 décembre 2007 fixant la composition du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2008-01 du 3 janvier 2008 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissement publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères ;

Vu le décret n° 2008-43 du 25 janvier 2008 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : En application des dispositions de l'article L.43 du Code du Travail, les premiers alinéas de l'article L.42 dudit Code ne s'appliquent pas au travailleur dont l'emploi est par nature temporaire et qui est engagé par une entreprise relevant de l'un des secteurs d'activité suivants, dans lesquels il est d'usage de ne as recourir au contrat à durée indéterminée ;

Tous secteurs d'activité :

- Activités occasionnelles de pose de nettoyage industriel, d'entretien, de maintenance, de révision, de réparation, de démontage ou d'enlèvement

d'installations agricoles, industrielles ou commerciales, lorsque ces activités ne sont pas exercées par l'entreprise pour son compte ;

- Activités de spectacle, de sport ou de loisirs ;
- Activités d'enquête, de sondage ou de recensement ;
- Activités d'exploitation forestière
- Chantiers de réparations navales ;
- Programmes et projets dont la plus grande partie des ressources est tirée de financement à durée déterminée autres que des ressources propres desdits programmes et projets.

CHAPITRE II
APPRENTISSAGE

ARRÊTÉ 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 article 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,

ARRÊTE :

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 4 : Le contrat d'apprentissage est établi conformément au modèle n° 1, annexé au présent arrêté.

Article 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'article 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.

Article 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'article 32 précité ;
2) Avoir donné connaissance au maître, à l'apprenti et son représentant des obligations réciproques qui leur incombent.

Article 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.

Article 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'œuvre pour être versé au dossier de l'apprenti.

Article 9 : L'Office de main-d'œuvre qui établit le dossier de l'apprenti remet à celui-ci une carte d'apprentissage.

Article 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.

Article 11 : Le dépôt du contrat d'apprentissage doit être assuré dans les quinze jours qui suivent sa passation.

Article 12 : Lorsque le maître est dans l'obligation de tenir le «registre d'employeur», prévu à l'article 171 de la loi du 15 décembre 1952, il y fait mention du contrat d'apprentissage.

Article 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

Article 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 des 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.

Article 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 3ème alinéa de l'article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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'œuvre pour être versée au dossier de l'apprenti.

Article 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.

Article 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'article 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

Article 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.

Article 23 : Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

1) par la mort du maitre ou de l'apprenti ;
2) lorsque le maitre ou l'apprenti vient d'etre frappé d'une des condamnations prévues en l'art. 58 de la loi du 15 décembre 1952 ;
3) si l'apprenti ou le maitre sont appelés au service militaire ;
4) pour les filles mineures apprenties, dans le cas de divorce du maitre ou dans le cas du décès de l'épouse du maitre ou de toute autre femme de sa famille qui dirigeait la maison à l'epoque du contrat.

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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 Arts 59, § 2 et 53, de la loi du 15 décembre 1952.

Article 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 À L'ARRÊTÉ 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 la 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'article…….. 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'article……..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'article 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 À L'ARRÊTÉ N° 8127
EN DATE DU 29 DÉCEMBRE 1953

CERTIFICAT DE CONGÉ
D'ACQUIS 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 :
En toutes lettres

(1) En toute lettres

CHAPITRE III

MODALITÉS D'APPLICATION DU CONTRAT DE TÂCHERONNAT

ARRÊTÉ N° 000030 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DU CONTRAT DE TÂCHERONNAT

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Le Code du Travail résultant de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 a prévu des dispositions très précises qui régissent le contrat de tâcheronnat dans ses articles 77 et suivants.

Malgré l'existence de ce texte de portée générale, il est aisé de constater à la lumière de la pratique des difficultés dans l'exécution des prestations de service ou les réalisations d'ouvrages qui masquent une fourniture prohibée de main d'œuvre à but lucratif.

En effet il est devenu urgent d'entamer un processus d'interdiction de la dissimulation d'activité consistant en un exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

Ne requiert pas d'immatriculation au régistre de commerce lorsque celle-ci est obligatoire ;

Ne procede pas aux déclarations qui doivent etre faites aux organismes de sécurité sociale, contrairement aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent ces institutions.

Le présent arrêté pris en application des dispositions des articles 77 et suivants du Code du Travail, après avoir introduit un formalisme plus accentué dans l'élaboration du contrat liant le tâcheron à l'entrepreneur principal, renforce les obligations des parties cocontractantes et attribue des compétences très précises à l'inspecteur du travail pour l'exercice de son contrôle sur ce type de relation.

Il atténue toutefois la responsabilité de l'entrepreneur principal qui dispose désormais d'une possibilité d'exonération dès l'instant que celui-ci peut établir que le tâcheron est inscrit au registre de commerce et qu'il est propriétaire d'un fonds de commerce pouvant servir de garantie au paiement des contreparties salariales et au respect des obligations imposées par les organismes de sécurité sociale.

Naturellement, l'entrepreneur principal qui contracte avec le tâcheron devra au préalable vérifier que les conditions cumulatives précitées sont bien remplies et que le formalisme prévu dans une telle relation est bien respecté. A défaut, il pourra voir sa responsabilité engagée par les travailleurs lésés et par les institutions de sécurité sociale.

L'accroissement des sanctions en cas de manquement aux dispositions du présent arrêté participe enfin de la volonté d'encadrer davantage le contrat de tâcheronnat.

Telle est l'économie du présent arrêté soumis à votre approbation.

ARRÊTÉ N° 000030 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DU CONTRAT DE TÂCHERONNAT

Le ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

Vu la Constitution en son article 50 ;
Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, modifiée par la loi n° 2003-23 du 20 août 2003 portant Code du Travail au Sénégal en ses articles L.77 et suivants ;
Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;
Vu le décret 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret 2004-1380 du 02 novembre 2004 portant nomination des ministres, modifié ;
Vu le décret 2004-1406 du 04 novembre 2004 portant répartition des services de l'État et du contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 24 mars 2004 ;
Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale

ARRÊTE :

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

Dans le cadre de cette activité, le sous traitant ou tâcheron est considéré comme employeur vis à vis du personnel choisi et rémunéré par lui au sens de l'article L3 du Code du Travail.

Article 2 : Obligations du tâcheron : Le tâcheron doit être régulièrement inscrit au registre du commerce ou et/ou des corps et métiers et doit être propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal et doit observer toutes les prescriptions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant les rapports de travail salarié conformément aux dispositions de l'article L3 du Code du Travail.

Article 3 : Forme du contrat : Le contrat de tâcheronnat doit être obligatoirement passé par écrit et comporter les mentions suivantes :

- Les noms, adresse et raison sociale des contractants ;
- La nature et l'étendue des prestations ou services objet du contrat ;
- La durée de ces prestations et services ;
- Le lieu d'éxecution de ceux-ci et la situation des differents chantiers du tacheron ;
- Le nombre approximatif de travailleurs à occuper ;
- L'écheancier des paiements.

Article 4 : Modalités de contrôle : L'Inspecteur du Travail dispose d'un délai de quinze jours pour apporter son visa sur les contrats qui lui sont soumis.

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

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

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

Le délai de quinze (15) jours prévus à l'article 7 du présent arrêté ne commence à courir qu'à partir du moment où le dossier de demande de visa est complet.

Le contrat de tâcheronnat doit être déposé en quatre exemplaires par la partie la plus diligente auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort du lieu d'exécution du contrat aux fins de visa conformément aux dispositions de l'article L77 du Code du Travail.

Article 5 : Responsabilité du tâcheron : La responsabilité du tâcheron est directement engagée pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations fiscales et sociales.

Article 6 : Responsabilité de l'entrepreneur : L'entrepreneur principal, en cas de défaillance du tâcheron, encourt dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités suivantes :

- si les travaux sont éxecutés ou les services fournis dans l'etablissement de l'entrepreneur principal ou dans les dépendances de celui-ci, celui-ci est substitué totalement au tacheron en ce qui concerne le personnel emplyé notamment pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations fiscales et sociales comme s'il s'agissait de ses propres travailleurs ;
- si les travaux sont éxecutés dans des établissements distincts de ceux du chef d'entreprise ou entrepreneur principal, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tacheron, substitué à celui-ci pour le paiement des salaires et congés payés, ainsi que le versement de la part patronale des cotisations sociales.

Article 7 : Action directe : Dans le cas visé à l'article précédent relatif notamment au cas de défaillance du sous entrepreneur, le travailleur lésé et les organismes de sécurité sociale peuvent exercer une action directe contre l'entrepreneur principal et/ou le chef d'entreprise ou maître d'ouvrage pour qui le travail a été effectué.

Article 8 : Interdiction du marchandage

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

Article 9 : Publicité : Préalablement à l'exécution du contrat, le tâcheron est tenu de déposer auprès des institutions de prévoyance sociale obligatoires copie des contrats de tâcheronnat visés par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 10 : Nullité : Sont nuls et de nul effet, quelle qu'en soit la forme, les clauses, stipulations et arrangements qui auraient pour effet de faire échec aux dispositions du présent arrêté.

Article 11 : Sanctions : Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Article 12 : Abrogation des dispositions antérieures contraires : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Article 13 : Exécution : 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 .....
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail,
de l'Emploi
et des Organisations professionnelles
Yéro DE

CHAPITRE IV

CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

ARRÊTÉ 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'article 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

Article 2 : Les travailleurs sont obligatoirement classés dans une des catégories suivantes :

A. OUVRIERS

- **1ère 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 VÉHICULES 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. EMPLOYÉS

- **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'État ;
- **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 MAÎTRISE, TECHNICIENS & ASSIMILÉS

- **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.

Article 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'article 94, alinéa premier, du Code du Travail, la durée maximum de cette période peut être portée à un an.

À l'expiration de cette période, l'employeur devra notifier par écrit au travailleur son classement à l'intérieur des classifications qui précèdent.

Article 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)

Article 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

Article 6 : (Pour mémoire)

SECTION II
TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ DE L'ART. 94, ALINÉA DU CODE DU TRAVAIL

Article 7 : Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, fixant les taux minima des indemnités prévues à l'article 94, premier alinéa, modifié, de la loi n° 521322 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

Article 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'article 94, premier alinéa, du Code du Travail, du salaire global comprenant les salaires fixés à l'article 6 ci-dessus et l'indemnité de l'article 94.

SECTION IV
ABATTEMENTS POUR ÂGE

Article 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

Article 10 : Des primes d'ancienneté sont alloués aux travailleurs dans les conditions ci-après :

- apres cinq ans de présence continue dans la meme entreprise : prime égale à 5% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 10 ans de présence continue dans la meme entreprise : prime égale à 10% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 15 ans de présence continue dans la meme entreprise : prime égale à 15% du salaire minimum de sa catégorie.

DISPOSITION DIVERSES

Article 11 : L'application du présent arrêté ne saurait avoir pour effet de diminuer les avantages antérieurement acquis par les travailleurs intéressés.

Article 12 : Les dispositions du présent arrêté sont applicables à compter du 1er avril 1957.

Article 13 : Seront punis des peines prévues à l'article 226 du Code du Travail Outre-mer les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté.

Article 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 SEPTEMBRE 1961 FIXANT, À DÉFAUT DE CONVENTIO, COLLECTIVE, 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 ;

DÉCRÈTE :

Article premier : À 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

Article 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.

Article 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

Article 4 : L'embauchage des salariés s'effectuera, soit par entente directe, soit par l'intermédiaire de l'Office de main-d'œuvre. 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 motivé 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.

Article 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
DUREE DU TRAVAIL

Article 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

Article 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

Article 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
HYGIENE ET SECURITE

Article 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

Article 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.

Article 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.

DECRET N° 67-1358 DU 9 DECEMBRE 1967 DETERMINANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES CONVENTIONS COLLECTIVES SONT DEPOSEES, PUBLIEES, TRADUITES ET LES CONDITIONS DANS LESQUELLES S'EFFECTUENT LES ADHESIONS A 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,

DÉCRÈTE :

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.

Article 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.

Article 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.

Article 4 : Les modifications à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions.

Article 5 : Les parties qui adhèrent à une convention collective, en conformité des dispositions de l'article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 11 : Les conditions de forme, de dépôt et de publicité prévues pour les conventions non étendues sont valables pour les accords d'établissement.

Article 12 : Tous les actes établis en vertu et pour l'exécution du présent décret sont exempts des droits de timbre et d'enregistrement.

Article 13 : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret notamment l'arrêté général n° 8437 IGTLS AOF du 19 novembre 1953.

Article 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 Sédar SENGHOR

ARRETE N° 0974 DU 23 JANVIER 1968 DETERMINANT LES CONDITIONS GENERALES 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 ;

ARRÊTE :

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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 9 : Les employés de maison âgés de moins de 18 ans subiront sur les salaires 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

Article 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

Article 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

Article 12 : Les salaires font l'objet des mêmes abattements de salaires que ceux établis par le salaire minimum interprofessionnel garanti.

LA DUREE DU TRAVAIL

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 18 : Le personnel domestique acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles 143 et 149 du Code du Travail.

DE LA JOUISSANCE ET DES MODALITES DU CONGE

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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'article 249 du Code du Travail.

Article 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.

Article 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 COMPLETANT L'ARRETE N° 974 MFPTE-DTSS DU 23 JANVIER 1968, DETERMINANT LES CONDITIONS GENERALES 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 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».

Article 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»

Article 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.»

Article 4 : 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'ARRETE MINISTERIEL N° 974 M.F.P.T.E – D.T.S.S.DU 23 JANVIER 1968, DETERMINANT LES CONDITIONS GENERALES 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,

ARRÊTE

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 :

«**Article 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».

Article 2 : Le présent arrêté rétroagit au 1er novembre 1974.

Article 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.

ARRETE MINISTERIEL N° 73 MFPT – DTSS EN DATE DU 4 JANVIER 1968, FIXANT LES CONDITIONS D'EXTENSION ET DE RETRAIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

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.

Article 2 : La convention collective dont l'extension est envisagée doit être communiquée aux syndicats et groupements professionnels intéressés.

Article 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.

Article 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.

Article 5 : Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités de consultation que celles qui avaient précédé l'extension.

Article 6 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

ARRETE N° 02791/MFPTEOP/DTSS DU 22 MARS 2010, FIXANT LES REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

LE MINISTRE D'ÉTAT, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATINS PROFESSIONNELLES

Vu la Constitution ;

Vu le Statut général des Fonctionnaires ;

Vu le Code de travail, notamment en ses articles L85 et L85 bis ;

Vu le Code de la marine marchande ;

Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974, modifié, portant Statut des agents non fonctionnaires de l'État ;

Vu le décret n° 2009 – 451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre.

Vu le décret n° 2009-543 du 05 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, le Primature et les ministères ;

Vu le décret n° 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2009-1448 du 30 décembre 2009 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Vu l'arrêté 005630 du 30 juin 2004 fixant les règles d'organisation des

élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs modifié par l'arrêté n° 0057 du 13 août 2004 ;

Vu l'Avis du Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 11 mars 2010.

ARRÊTE :

CHAPITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier - objet : En application des dispositions de l'article L85 bis du Code du Travail, le caractère représentatif des centrales syndicales de travailleurs légalement constituées est apprécié à l'issue d'élections générales organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national selon les modalités définies par le présent arrêté.

Article 2 - Mode de scrutin : Le mode d'élection est un scrutin majoritaire à un tour.

Article 3 - Périodicité des élections : Les élections générales de représentativité des centrales syndicales se déroulent tous les trois (3) ans en un seul jour pendant les heures de travail.

Article 4 - Base d'appréciation de la représentativité : La représentativité de chaque centrale syndicale de travailleurs à l'échelon national est déterminée par les résultats obtenus aux élections.

A l'issue du vote, les centrales syndicales sont classées de la plus représentative à la moins représentative sur la base du nombre de suffrages obtenus.

Les pouvoirs publics doivent obligatoirement tenir compte de ce classement dans les séances de négociation et pour la représentation des travailleurs.

CHAPITRE II
REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DES TRAVAILLEURS

Article 5 - Electeurs : Le droit de vote est reconnu aux catégories de travailleurs des secteurs privé, parapublic et public dans les conditions ci-après :

Pour les secteurs privé et parapublic :

- travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée depuis au moins six (6) mois à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales ;
- travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée de 6 mois au moins à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales ;
- travailleurs titulaires d'un contrat de travail temporaire d'une durée de 6 mois au moins à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales ;
- travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise et totalisant au moins six (6) mois d'ancienneté à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales ;
- travailleurs journaliers totalisant un temps de présence dans l'entreprise au moins égal à cent trente jours (130) jours au cours des douze (12) derniers mois à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales.

Pour le secteur public :

- agents fonctionnaires ;
- agents non fonctionnaires ;
- agents contractuels.

Aucun travailleur ne peut être admis à voter s'il n'est inscrit sur les listes électorales.

Le vote est par ailleurs autorisé pour les travailleurs des entreprises en difficulté, en arrêt temporaire de travail, n'excédant pas six (6) mois à la date d'ouverture des inscriptions sur les listes électorales. Toutefois, les travailleurs des entreprises qui ne sont pas affiliées à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal et à la Caisse de Sécurité sociale sont exclus du vote.

Article 6 Convocation du collège électoral : Les électeurs sont convoqués par arrêté du Ministre chargé du Travail au moins trente (30) jours avant la date du scrutin.

Article 7 Organes électoraux : Une commission électorale nationale est instituée par arrêté du Ministre chargé du Travail. Cette commission, présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant, est composée :

- des représentants de chacune des centrales syndicales de travailleurs en lice, en nombre égal ;
- des représentants de chacune des organisations d'employeurs, en nombre égal ;
- des représentants de l'Administration

La commission électorale nationale est chargée de l'organisation et de la coordination des opérations électorales sur toute l'étendue du territoire national.

Dans chaque circonscription départementale, il est institué, par arrêté du préfet, une commission électorale.

Cette commission présidée par le préfet ou son représentant comprend :

- des représentants de chacune des centrales syndicales de travailleurs en lice, en nombre, égal ;
- des représentants de chacune des organisations d'employeurs, en nombre égal ;
- des représentants de l'Administration.

Ces organisations doivent faire connaître aux présidents des commissions électorales, les noms, prénom, profession et adresse de leurs représentants au sein des dits organes.

Article 8 ▼ Fichier électoral : Dans chaque circonscription départementale, l'inscription des électeurs est assurée par des commissions ad hoc mises en place par arrêté du préfet qui en détermine le nombre, la composition et les lieux d'implantation.

La commission ad hoc est présidée par un délégué de l'Administration et comprend en outre un représentant de chaque centrale en lice.

Dans les trente (30) jours qui suivent l'ouverture des inscriptions, les employeurs publics et privés sont tenus de faire parvenir à la commission ad hoc la liste complète de leurs effectifs salariés en deux exemplaires suivant un modèle fourni par l'Administration.

La commission ad hoc délivre à l'employeur un accusé de réception des listes déposées.

Ces listes, établies conformément aux dispositions de l'article 5 et validées par la commission ad hoc, sont affichées sur les lieux de travail dans les emplacements habituels réservés à l'information du personnel.

Tout travailleur qui constate l'omission de son nom sur les listes affichées peut saisir son employeur ou l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Les listes complémentaires établies par les employeurs sont validées et affichées dans les mêmes conditions.

À l'issue de la clôture de cette période d'inscription un délai de recours supplémentaire de quinze (15) jours est accordé aux travailleurs ainsi qu'aux centrales syndicales pour saisir l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui statue en premier et dernier ressort. Toutes les réclamations qui lui sont soumises doivent être vidées, au plus tard, dans les cinq (5) jours qui suivent. Les décisions de l'inspecteur sont notifiées à la commission ad hoc ainsi qu'aux parties.

La commission électorale nationale dispose d'un délai de quinze (15) jours à l'issue du délai accordé à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale pour valider, consolider et publier le fichier.

Chaque centrale en lice reçoit un exemplaire du fichier.

Article 9 ▼ Bureaux de vote : Le vote se déroule dans les entreprises, les établissements et services privés, publics et parapublics.

Le nombre total de bureaux de vote dans chaque département est déterminé par le préfet sur proposition de la commission électorale départementale. Dans le cas où l'effectif d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service ne justifie pas la constitution d'un bureau de vote, il peut être organisé un vote groupé de travailleurs n'appartenant pas à une même entreprise ou à un même service.

Lorsque l'importance de l'effectif des électeurs le justifie, il peut être procédé au regroupement de plusieurs bureaux en un centre de vote. Chaque bureau de vote est composé d'un président choisi parmi les agents de l'État de la hiérarchie A ou B, d'un assesseur et d'un secrétaire, nommés par arrêté du préfet.

Deux membres du bureau de vote, au moins, doivent être présents tout au long du scrutin. En cas d'empêchement, le président est remplacé par l'assesseur. Les listes des membres des bureaux de vote sont communiquées à chaque centrale syndicale vingt (20) jours au moins avant la de du scrutin. Dans les dix (10) jours suivant cette communication, chaque centrale syndicale peut, par acte

motivé, récuser un membre du bureau de vote. Les centrales syndicales sont représentées en qualité d'observateurs dans les bureaux de vote à raison d'un représentant par centrale. La liste des représentants, titulaires et suppléants, des centrales est communiquée à la commission électorale départementale quinze (15) jours au moins avant le vote. Les représentants désignés des centrales ont accès à tous les documents et peuvent formuler des observations qui sont portées au procès verbal.

Les membres du bureau de vote, ainsi que les représentants des centrales syndicales inscrits sur la liste électorale du département, sont admis à exercer leur droit de vote dans le bureau où ils siègent.

La police du bureau de vote est assurée par le président.

Article 10 ▼ Organisation matérielle du scrutin : Dans chaque bureau de vote, le matériel électoral comprend obligatoirement :

- l'urne ;
- un ou plusieurs isoloirs ;
- des enveloppes de vote ;
- des grandes enveloppes ;
- les bulletins de vote ;
- la liste d'émargement ;
- les feuilles de dépouillement ;
- les procès verbaux du vote ;
- les cachets («A VOTÉ», «ORIGINAL», «COPIE», «DATEUR») ;
- la cire à cacheter.

Il est pourvu pour chaque centrale un nombre de bulletins de vote au moins égal au nombre d'électeurs inscrits. Les bulletins de vote sont imprimés dans la couleur choisie par la centrale et portent mention de sa dénomination, de son sigle et éventuellement de son symbole.

Article 11 ▼ Identification de l'électeur

L'électeur se présente au bureau de vote muni d'un bulletin de salaire délivré dans les six (6) mois précédant le scrutin et de l'une des pièces d'identification encours de validité ci-après désignées :

- carte nationale d'identité ;
- passeport ;
- permis de conduire ;
- carte consulaire.

Article 12 ▼ Déroulement du vote : Le vote est secret. L'électeur prend lui-même une enveloppe et l'ensemble des bulletins de vote mis à sa disposition. Il passe obligatoirement à l'isoloir pour mettre le bulletin de son choix dans l'enveloppe. Il introduit ensuite lui-même son enveloppe dans l'urne et émarge sur le registre. Le vote par correspondance est autorisé pour les travailleurs qui, pour des raisons professionnelles, ne peuvent être présents sur les lieux de vote, le jour du scrutin. Il en est de même pour ceux dont les contrats sont suspendus pour congé, maladie, maternité, disponibilité ou chômage technique. Le vote par correspondance s'effectue par courrier accompagné des pièces justificatives. Ce courrier est adressé sous double enveloppe estampillée «vote par correspondance/confidentiel» au président du bureau de vote sous le couvert du préfet. Les votes par correspondance sont examinés et pris en compte à la fin du dépouillement.

Le vote par procuration n'est pas autorisé. Le vote se déroule de huit (8) heures à dix huit (18) heures sans prolongation. Toutefois, les électeurs présents dans le centre de vote, à l'heure de la clôture, accomplissent leur droit de vote.

Article 13 ▼ Dépouillement du vote : Aussitôt après la clôture du scrutin, il est procédé au dépouillement. L'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes et vérifié. Si ce nombre est supérieur à celui des émargements, il en et fait mention au procès verbal.

Si une enveloppe contient des bulletins appartenant à des centrales différentes, le vote est nul. Les bulletins multiples ne comptent que pour une voix quand ils ne concernent qu'une seule centrale.

Sous réserve des votes exprimés par correspondance, sont considérés comme nuls dans les résultats du dépouillement :

- les bulletins sur lesquels les votants se sont fait connaître ;
- les bulletins retrouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non règlementaires ;

- les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance.

Les résultats du dépouillement sont portés au procès verbal qui est clos par la signature des membres du bureau de vote qui peuvent également y mentionner leurs observations.

Le président du bureau de vote, le préfet, ainsi que les représentants des centrales syndicales reçoivent chacun un exemplaire du procès verbal. L'original du procès verbal est transmis à la commission électorale départementale avec les pièces annexées.

CHAPITRE III
RECENSEMENT DES VOTES
ET PROCLAMATION DES RESULTATS

Article 14 W Recensement des votes : Les commissions électorales départementales procèdent au recensement des votes à partir des procès verbaux des bureaux de vote. Elles peuvent rectifier, redresser ou annuler ces procès verbaux. Elles sont tenues dans ces cas de motiver leur décision et d'en faire la remarque sur le procès verbal. La commission électorale nationale procède au recensement des votes à partir des procès verbaux des commissions électorales départementales. Elle peut rectifier, redresser ou annuler ces procès verbaux.

En cas de destruction, de substitution, de perte ou de vol des originaux de procès verbaux, les exemplaires détenus par le préfet ou par les deux tiers (2/3) des centrales en lice font foi.

Article 15 W Mode de délibération : Les commissions électorales délibèrent lorsque la majorité de leurs membres sont présents ou dûment représentés.

Les décisions sont prises par consensus ou à la majorité des deux tiers (2/3) des membres. Si cette majorité n'est pas obtenue, elles délibèrent sous la seule responsabilité des représentants de l'Administration et des employeurs.

Article 16 W Proclamation des résultats : La commission électorale nationale proclame les résultats provisoires à l'issue de sa délibération. Les résultats définitifs interviennent après épuisement des voies de recours prévues à l'article 17 ;

CHAPITRE IV
CONTESTATIONS

Article 17 Recours juridictionnel : Les centrales syndicales ayant participé à l'élection peuvent introduire, dans les cinq (5) jours suivant la proclamation provisoire des résultats par la Commission électorale nationale, un recours en annulation devant la Cour d'Appel de Dakar.

Sous peine d'irrecevabilité, la requête doit préciser les faits et moyens allégués.

La Cour d'Appel statue dans un délai dix (10) jours à compter de l'enregistrement de la requête au Greffe.

CHAPITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18 Contrôle des opérations électorales : Les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de la supervision du vote. Leurs observations sont consignées dans un rapport transmis à la Commission électorale nationale dans les quarante huit (48) heures suivant le scrutin.

Dans chaque circonscription départementale, les centrales syndicales peuvent désigner trois (3) mandataires, chargés de suivre la régularité des opérations électorales. En cas de manquement constaté, ils en informent les membres du bureau de vote, les membres de la commission électorale départementale ou l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 19 Interdictions : Les réunions, attroupements, rassemblements et affichages sur les lieux de vote ou leurs abords immédiats sont formellement interdits le jour du scrutin. Il en est de même de la distribution des bulletins de vote et des documents de propagande électorale.

Article 20 Abrogation : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté, notamment les arrêtés n° 005630 du 30 juin 2004 et n° 006657 du 13 août 2004.

Article 21 ▼ Disposition finale : Le Directeur Général du Travail et de la Sécurité sociale et le Directeur Général de la Fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et communiqué partout où besoin sera.

Le Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

ARRETE MODIFIANT L'ARTICLE 8 DE L'ARRETE N° 02791 DU 22 MARS 2010, FIXANT LES REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS.

LE MINISTRE D'ÉTAT, MINISTRE DU TRAVAIL
ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Vu la Constitution ;
Vu le Statut général des Fonctionnaires ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la marine marchande ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974, modifié, portant statut des agents non fonctionnaires de l'État ;
Vu le décret n° 2009 – 451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2009 – 1448 du 30 décembre 2009 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2010-1334 du 05 octobre 2010 modifiant le décret n° 2010-925 du 08 juillet 2010 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministres ;
Vu le décret n° 2011-80 du 18 janvier 2011 relatif à la composition du Gouvernement ;
Vu l'arrêté n° 002791/MFPTEOP/DTSS du 22 mars 2010 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
Vu les avis des membres du Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité sociale après consultation à domicile du 04 au 07 février 2011 ;

ARRÊTE

Article premier : Objet : Les dispositions de l'article 8 de l'arrêté n° 002791 du 22 mars 2010 sont abrogées et remplacées ainsi qu'il suit.

Article 2 ▼ Nouvelle disposition

Article 8 nouveau : Fichier électoral : Une période exceptionnelle d'inscription sur les listes électorales est ouverte à compter de la signature du présent arrêté jusqu'à deux (2) mois avant le scrutin.

Une période de contentieux aux fins d'inscription sur les listes électorales de quinze (15) jours est ouverte après la période exceptionnelle d'inscription sur les listes électorales.

Les employeurs publics et privés sont tenus de faire parvenir à la Commission électorale nationale et au Préfet du ressort la liste complète de leurs effectifs salariés suivant un modèle fourni par l'Administration.

La Commission électorale nationale délivre à l'employeur un accusé de réception des listes déposées.

Le recours aux fins d'inscription sur les listes électorales est accordé aux travailleurs et aux centrales syndicales pour saisir l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale qui statue en premier et dernier ressort. Les décisions de l'Inspecteur sont notifiées à la Commission électorale nationale ainsi qu'à la partie requérante au plus tard dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de la phase contentieuse.

La Commission électorale nationale dispose d'un délai de dix (10) jours à compter de la clôture de la phase contentieuse pour valider, consolider, et publier le fichier.

Article 3 ▼ Disposition finale : Le Directeur Général du Travail et de la sécurité sociale est chargé, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et communiqué partout où besoin sera.

Le Premier ministre,
Souleymane Ndéné NDIAYE
Le Ministre d'État, Ministre du Travail, et des Organisations professionnelles,
Innocence NTAP NDIAYE

CHAPITRE V
REGLEMENT INTERIEUR

ARRETE MINISTERIEL 74/MFPT/DTSS DU 4 JANVIER 1968 FIXANT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 90 DU CODE DU TRAVAIL, LES MODALITES DE COMMUNICATION, DE DEPOT ET D'AFFICHAGE DU REGLEMENT INTERIEUR, AINSI QUE LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS DE L'ETABLISSEMENT AU-DESSUS DUQUEL L'EXISTENCE DE CE REGLEMENT EST OBLIGATOIRE.

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'article 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.µ

Article 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'article 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.

Article 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'article 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.

Article 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.

Article 5 : A l'expiration du délai prévu à l'article 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.

Article 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.

Article 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'article 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.

Article 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.

Article 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'article 7 ci-dessus.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 VI
CAUTIONNEMENT

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 9612 M.F.P.T : CAB. B.E.L. DU 18 JUILLET 1968 FIXANT LES MODALITES DE DEPOT DU CAUTIONNEMENT AINSI QUE LA LISTE DES CAISSES PUBLIQUES ET BANQUES HABILITEES A 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 ;

ARRÊTENT :

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.

Article 2 : Le versement des cautionnements 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° 61083 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 au livret de cautionnement qu'ils détiennent, soit au moment du remboursement du livret à l'employé.

Article 3 : Le versement des cautionnements 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 cautionnements 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 (BCEAO) ;
- Banque internationale pour l'Afrique de l'Ouest (BIAO) ;
- Union sénégalaise de Banque pour le Commerce et l'Industrie (USB) ;
- Banque nationale de Développement du Senegal (BNDS) ;
- Banque internationale pour le Commerce et l'Industrie du Sénégal (BICIS) ;
- Société générale de Banques au Sénégal (SGBS).

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.

Article 4 : L'acte de dépôt devra préciser le caractère du versement ainsi que son affectation spéciale.

Article 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.

Article 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.

Article 7 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article252 du Code du Travail.

Article 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

ARRETE 11512 DU 11 DECEMBRE 2009 FIXANT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.100 DU CODE DU TRAVAIL, LES MODALITES DE COMMUNICATION, DE DEPOT ET D'AFFICHAGE DU REGLEMENT INTERIEUR, AINSI QUE LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS DE L'ETABLISSEMENT AU DESSUS DUQUEL L'EXISTENCE DE CE REGLEMENT INTERIEUR EST OBLIGATOIRE

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;
Vu la loi 97.17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ;
Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2009-459 du 7 mai 2009 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié ;
Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;
Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Un règlement intérieur est obligatoire dans tous les établissements industriels commerciaux et agricoles employant habituellement plus de dix travailleurs au moins.

On entend par travailleur celui visé à l'article L.2 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 d'un cadre d'une administration publique.

Article 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'article L.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.

Article 3 : Le chef d'établissement doit communiquer un exemplaire du règlement intérieur aux délégués du personnel.

Cette communication s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par cahier de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Quinze jours après la communication du règlement intérieur aux délégués, l'Employeur tient une réunion pour recueillir leurs avis consultatifs et observations.

Article 4 : Dans un délai de trois jours après la réunion avec les délégués, le chef d'établissement doit adresser à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort :

- Le règlement intérieur établi en double exemplaire avec mention qu'une copie a été remise aux délégués du personnel et l'indication de la date de réception de cette copie par les délégués du personnel ;
- Le compte rendu de la réunion dressé par l'employeur, avec mention des observations formulées par les délégués, et éventuellement, les considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie de ces observations.

Article 5 : Dans les quinze jours qui suivent 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.

Article 6 : Dans un délai de quinze jours 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'Article 5 ci-dessus, le chef d'entreprise, après prise en compte des observations de ladite autorité administrative, 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 du tribunal départemental. Un exemplaire paraphé 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.

Article 7 : Le règlement intérieur est affiché à une place convenable, visible et aisément accessible aux travailleurs, à l'entrée des locaux où se fait l'embauche et dans les lieux où le travail est effectué.
Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

Article 8 : 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'Article7 ci-dessus.

Article 9 : Le règlement intérieur doit être rédigé en français. Sa traduction verbale dans les diverses langues nationales est assurée par les délégués du personnel, une seule fois le jour où l'employeur procède à l'affichage prévu à l'Article 8 du présent arrêté. La traduction au moment de l'affichage est effectuée pendant le temps de travail et ne saurait excéder une durée de deux heures. Le temps pendant lequel le travailleur assiste à la traduction est considéré et rémunéré comme temps de travail. L'Employeur, peut aussi, parallèlement, à son initiative, prendre des dispositions opportunes pour assurer la traduction et la vulgarisation du règlement intérieur.

Article 10 : Les chefs d'établissement ne disposant pas encore de règlement intérieur sont tenus de se conformer aux dispositions du présent arrêté dans les trois mois suivant la publication du présent arrêté.

Les règlements intérieurs, établis antérieurement à la publication du présent arrêté demeurent en vigueur.

Article 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.

Article 12 : Les auteurs d'infraction au présent arrêté seront punis des peines prévues par le Code du Travail et par le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962.

Article 13 : Toutes les dispositions contraires au présent arrêté sont abrogées, notamment l'arrêté ministériel74/MFPT/DTSS du 04 janvier 1968.

Article 14 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au journal officiel.

TITRE III

DU SALAIRE

CHAPITRE I

DETERMINATION DU SALAIRE

ARRETE N° 5040/ITLS/SM DU 17 JUILLET 1956 DETERMINANT LES CAS DANS LESQUELS LE LOGEMENT DOIT ETRE FOURNI AUX TRAVAILLEURS, LES CONDITIONS AUXQUELLES IL DOIT REPONDRE NOTAMMENT AU REGARD DE L'HYGIENE 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 javellisée, 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.

ARRETE LOCAL N° 5645 ITLS/SM DU 31 AOUT 1953 DETERMINANT LES MODALITES SUIVANT LESQUELLES UNE RATION OBLIGATOIRE, LA FOURNITURE DE DENREES ALIMENTAIRES DE PREMIERE NECESSITE ET DES TERRAINS DE CULTURE DOIVENT ETRE ASSURES AUX TRAVAILLEURS.

LE GOUVERNEUR DE LA FRANCE D'OUTRE-MER, GOUVERNEUR DU SENEGAL, CHEVALIER DE LA LEGION D'HONNEUR,

ARRÊTE :

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.

Article 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.

Article 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 DENREES ALIMENTAIRES DE PREMIERE NECESSITE

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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

ARRETE N° 8128 ITLS/SM MODIFIANT L'ARRETE N° 5645 IT DU 31 AOUT 1953, DETERMINANT LES MODALITES SUIVANT LESQUELLES UNE RATION OBLIGATOIRE, LA FOURNITURE DE DENREES ALIMENTAIRES DE PREMIERE NECESSITE ET DES TERRAINS DE CULTURE DOIVENT ETRE ASSUREES AUX TRAVAILLEURS.

LE GOUVERNEUR P.I. DU SENEGAL, OFFICIER DE LA LEGION 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.»

Article 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

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 11719 DU 17-12-2009 FIXANT LA LISTE DES INDEMNITES ET PRESTATIONS CONSTITUANT UN REMBOURSEMENT DE FRAIS

Vu la Constitution notamment en ses articles 43 et 76 ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article L.113 ;
Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret 2009-568 du 15 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de l'Economie et des Finances ;
Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTENT :

Article premier : Est considérée comme indemnité ou prestation constitutive de remboursement de frais, quelle qu'en soit l'appellation, toute somme due par l'employeur en compensation totale ou partielle des frais ou charges supplémentaires supportés par le travailleur à l'occasion de l'exécution de ses obligations contractuelles.

Article 2 : La liste des principales indemnités et prestations constituant un remboursement de frais, est établie ainsi qu'il suit :

- l'indemnité de transport,
- l'indemnité kilométrique,
- l'indemnité de salissure, de savon ou d'usure accélérée de vêtements du fait du travail,
- l'indemnité de panier,
- l'indemnité d'outillage,
- l'indemnité de déplacement et de séjour,
- l'indemnité d'habillement pour les activités professionnelles nécessitant une tenue spécifique,
- les frais professionnels exposés par les dirigeants d'entreprise.

Toutefois, les employeurs et les travailleurs peuvent convenir de l'octroi d'autres indemnités pour le remboursement de frais engagés par le travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat.

Article 3 : Les indemnités et prestations constituant un remboursement de frais n'ont pas le caractère de salaire pour la détermination, notamment, de l'allocation de congé payé, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité spéciale versée en cas de licenciement pour motif économique, de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, de l'indemnité compensatrice de préavis, des dommages-intérêts, des heures supplémentaires, des cotisations versées aux institutions de prévoyance sociale, dans les limites fixées par les textes en vigueur.

Le régime fiscal des indemnités est fixé par le Code général des impôts et les textes pris pour son application.

Article 4 : Le Directeur général des Impôts et Domaines et le Directeur 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 de la République du Sénégal.

Le Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,
Diakaria Diaw
Le Ministre d'État, Ministre de l'Economie et des Finances,
Abdoulaye DIOP

CHAPITRE II
PAIEMENT DU SALAIRE

ARRETE MINISTERIEL 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,

ARRÊTE :

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.

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.

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 page 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 punies 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° 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			

REGITRE DE PAIE

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 III
COTISATION SYNDICALE

DECRET N° 86-1576 DU 22 DECEMBRE 1986 FIXANT LE PLAFOND ET LES MODALITES DU PRELEVEMENT ET DE REVERSEMENT DE LA RETENUE OPEREE AU TITRE DE LA COTISATION SYNDICALE SUR LES TRAITEMENTS ET SALAIRES DES TRAVAILLEURS.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 complete ;
- période de cotisations ;
- désignation du syndicat bénéficiaire avec adresse et numéro de compte bancaire ou courant postal ;
- désignation de la confédération avec adresse et numéro de compte ;

- une colonne : numero 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.

Article 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.

Article 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.

Article 9 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment le décret n° 81-487 du 28 avril 1981.

Article 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 MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI, LE MINISTRE DELEGUE AUPRES DU MINISTRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DU PLAN, CHARGE 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 ;
Vu 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'État ;
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 ;

ARRÊTENT :

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 IV
INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

ARRETE MINISTERIEL N° 7283 M.F.P.T.E. EN DATE DU 15 JUILLET 1974 RELATIF A L'EXTENSION D'UNE DECISION DE COMMISSION MIXTE INTERPROFESSIONNELLE ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE PREVUE PAR L'AVENANT DU 27 MARS 1958 AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES AU 27 MARS 1958 ET PAR LES CONVENTIONS CONCLUES POSTERIEUREMENT 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.

Article 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.

Article 3 : Cette extension des effets 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.

CHAPITRE V

REMUNERATION A LA TACHE OU A LA PIECE

ARRETE N° 000035 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES NORMES ET MODALITES DE REMUNERATION A LA TACHE OU A LA PIECE

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les questions salariales sont au centre de la vie économique. Elles intéressent aussi bien les travailleurs, les employeurs que les pouvoirs publics. Aussi tout mode de rémunération doit tenir compte des préoccupations des partenaires sociaux.

C'est ainsi que le Code du Travail a prévu la rémunération à la tâche et aux pièces comme alternative au salaire au temps.

Ce mode de rémunération est conçu en tenant compte du rendement effectif du salarié, ce qui constitue un avantage certain pour le travailleur et pour l'employeur. Il s'agit de permettre aux partenaires sociaux de fixer eux mêmes des normes et de dégager des modalités claires et durables pour rémunérer leur rendement effectif.

Ce présent arrêté détermine de manière générale les normes et modalités de la rémunération à la tâche et aux pièces en tenant compte du caractère alimentaire du salaire qui suppose un revenu suffisant permettant au travailleur de satisfaire ses besoins essentiels, d'où le principe directeur de l'égalité de salaire entre le travailleur payé au temps et celui payé à la tâche ou aux pièces placés dans les mêmes conditions de rendement.

En outre le texte prévoit des moyens de contrôle et de sanction afin de prévenir les abus et de les sanctionner le cas échéant.

Par ailleurs, la garantie d'un salaire minimum permet de déterminer le montant de certaines indemnités versées au travailleur en cas de chômage résultant d'un jour férié, d'une maladie ou d'un accident.

Au demeurant, l'accent mis sur l'information du salarié pour lui faciliter le calcul du montant de sa rétribution permet d'éviter des conflits.

Compte tenu de ce qui précède le présent projet d'arrêté a pour objet de fixer les normes et modalités de rémunération à la tâche et aux pièces.

Telle est l'économie du présent projet d'arrêté soumis à votre approbation.

ARRETE N° 000035 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES NORMES ET MODALITES DE REMUNERATION A LA TACHE OU A LA PIECE

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

Vu la Constitution en ses articles 43 et 76 ;

Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, modifiée par la loi n° 2003-23 du 20 août 2003- portant Code du Travail au Sénégal en son article L.110 ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Vu le décret 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2004-1380 du 22 avril 2004 portant nomination des Ministres, modifié ;

Vu le décret 2004-1406 du 04 novembre 2004 portant répartition des services de l'État et du contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 24 mars 2004 ;

Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

SECTION PREMIERE
CAS DE RECOURS A LA REMUNERATION A LA TACHE OU A LA PIECE

Article premier : **Le droit au recours :** Dans les entreprises où les réalités de production le permettent, la rémunération à la tâche ou à la pièce est admise de

plein droit. Pour ce faire, l'employeur est tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel et d'en informer au préalable l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 2 : **Procédures ou formalités** : La rémunération à la pièce ou à la tâche peut être proposée dès l'embauche. Il fait l'objet d'un écrit conformément aux dispositions de l'article L.110 du Code du Travail. Elle peut être également proposée en cours de contrat en cas de nécessités économiques.

Article 3 : **Fixation des normes de rendement :** Les normes objectives et précises de ce mode de rémunération sont déterminées suivant une étude menée par l'employeur, avec l'assistance des délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail du ressort au besoin. Cette étude doit indiquer la moyenne de pièces ou de tâches à fixer par les parties contractantes en fonction de la branche d'activité.

SECTION 2
LES MODALITES DE REMUNERATION

Article 4 : **Calcul de la rémunération :** 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, à condition que le travailleur intéressé ait atteint la moyenne préfixée.

Article 5 : **Majoration de la rémunération :** L'employeur fixera un seuil au delà duquel la rémunération sera majorée. Les taux de majoration doivent être fixés d'accords partis.

Article 6 : **Modification des normes de rémunération :** Les tarifs à la tâche et aux pièces ne pourront être modifiés que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreur manifeste d'évaluation.

Article 7 : **Paiement particulier des rémunérations :** Pour un travail à la tâche ou aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement

peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit l'exécution du travail.

SECTION 3
INFORMATION ET CONTROLE

Article 8 : **Information** : L'employeur est tenu d'afficher à ses bureaux ou au lieu de paie du personnel soumis à la rémunération à la tâche ou aux pièces les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération (nombre de pièces, tarifs, temps alloués, etc.) permettant au salarié de calculer facilement son salaire.

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

Article 9 : **Moyen de contrôle :** L'employeur tiendra un bordereau ou livre ou état de moyenne des salaires des ouvriers rémunérés à la tâche ou aux pièces pour chaque poste. Ce document sera paraphé par l'Inspecteur du Travail du ressort et conçu de manière à permettre la vérification rapide des garanties par poste dont bénéficie le personnel intéressé. La moyenne prévue sera dégagée au moins une fois par trimestre.

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

SECTION 4
DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : **Sanctions :** Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Article 11 : **Exécution**

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 .....
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,
Yéro DE

ARRETE FIXANT LES SALAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES : SALAIRES DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 43, 53, et 76 ;

Vu la loi n° 97-17 du 1erdécembre 1997portant Code du Travail ;

Vu le décret 61-347 du 6 septembre 1961 fixant, à défaut de Convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées ;

Vu le décret 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis ;

Vu le décret 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2009-543 du 5 juin 2009 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;

Vu l'arrêté n° 00987/MFPET/DTSS du 2 avril 2002 fixant, à défaut de Convention collective, les salaires des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées ;

Vu le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé ;

Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier. Les salaires minima des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées sont fixés ainsi qu'il suit :

A - Ouvriers

B - Chauffeurs

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère	213,392	44 386
2ème	220,231	45 808
3ème	226,561	47 124
4ème	245,642	50 093
5ème	277,762	57 775
6ème	303,470	63 121
7ème	528,863	110 004

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
A		53 019
B		56 185
C		60 711
D		60 708

C – Employés

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère		48 340
2ème		49 945
3ème		52 224
4ème		64 565
5ème		67 459
6ème		83 950
7ème		92 277

D – Cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère		76 042
2ème		85 132
3ème		99 410
4ème		104 661

5ème	118 531
6ème	140 635

Article 2. Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté et notamment les dispositions de l'arrêté n° 00987/MFPET/DTSS du 2 avril 2002 fixant les salaires minima par catégorie professionnelle des travailleurs des professions agricoles et assimilées.

Article 3. Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter du 1er janvier 2009.

Article 4. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

ARRETE DU 31 DECEMBRE 2009 FIXANT LES SALAIRES MINIMA HIERARCHISES DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 43, 53, et 76 ;
Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ;
Vu le décret 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2009-543 du 5 juin 2009 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;
Vu l'arrêté ministériel n° 974/MFPET/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison ;
Vu le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé ;
Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier. L'échelle des salaires minima hiérarchisés des domestiques et gens de maison est fixée ainsi qu'il suit :

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel
1ère		42 714
2èm		43 443
3ème		45 101
4ème		45 915
5ème		46 179
6ème		52 679
7ème		53 318

Article 2. Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté et notamment les dispositions de l'arrêté n° 01036/MFPET/DTSS du 9 avril 2002.

Article 3. Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter du 1er janvier 2009.

Article 4. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

TITRE IV

CONDITIONS DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

DECRET N° 70-183 DU 20 FEVRIER 1970 FIXANT LE REGIME GENERAL DES DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE 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 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 PREMIERE
DISPOSITIONS GENERALES

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'article134 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
DEROGATIONS PERMANENTES

Article 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.

Article 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.

Article 4 : **Équivalences** : 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 ceuc-ci (personnel exclusivement affecté à des operations 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 hotels restaurants et débits de boisson, 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
DEROGATIONS TEMPORAIRES

Article 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 mesures de sauvetage ;
- Réparer des accidents survenus au matériel (soit aux installations, soit aux batiments 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
DEROGATIONS PERMETTANT LA RECUPERATION DES HEURES NORMALES PERDUES DU FAIT D'INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Article 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 fetes légales et autres évenements locaux à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de look-out .

Une prolongation de la journée de travail pourra etre pratiquée à titre de récuperation 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.

Article 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.

Article 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'article 1er.

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.

Article 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
REGIMES SPECIAUX DE DEROGATIONS

Article 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
DEROGATIONS EN VUE DE MAINTENIR OU D'ACCROITRE LA PRODUCTION

Article 11 (Nouveau/ modifié par le décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006)

Article 11-a : **Contingent annuel d'heures supplémentaires :** Un contingent annuel d'heures supplémentaires, pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail, est fixé à cinq cents heures par an et par travailleur. Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé à l'alinéa premier du présent article sont autorisées, dans la limite d'un maximum

de dix heures par semaine et par travailleur, par l'Inspecteur du Travail, après consultation des délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'informer le même jour les délégués du personnel de la date du dépôt auprès de l'Inspecteur du Travail de la demande d'autorisation.

Ces derniers disposent d'un délai de huit jours, à compter de cette date, pour donner leur avis. En cas de silence, cet avis est censé être favorable.

L'Inspecteur du Travail doit rendre sa décision dans un délai de huit jours suivant l'expiration du délai imparti aux délégués du personnel.

Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour une période maximale de six mois. L'autorisation, collective et anonyme, s'applique à l'ensemble du personnel occupé ou appelé à être occupé dans l'établissement pour lequel elle a été accordée. Son renouvellement, qui peut être demandé un mois avant la date d'expiration de l'autorisation, est soumis à la procédure de la demande initiale.

Article 11-b : **Situations d'urgence** : Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire la continuité des activités, l'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, à la limitation de la durée quotidienne du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit présenter immédiatement à l'Inspecteur du Travail une demande de régularisation, accompagnée des justifications et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit informer immédiatement l'Inspecteur du Travail de l'obligation dans laquelle il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

L'Inspecteur du Travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues à l'article 11-a du présent décret.

Article 11-c : **Affichage des horaires de travail** : Les horaires de travail résultant de l'application des dispositions des articles 11a et 11b du présent décret sont affichés et communiqués dans les conditions prévues par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale de travail par branche d'activité.

Article 11-d : **Recours hiérarchique** : Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions de l'Inspecteur du Travail relatives aux demandes d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires sont portés devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Ces recours doivent, à peine de forclusion, être présentés dans les quinze jours suivant la notification de la décision contestée.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale dispose d'un délai de quinze jours pour statuer. Son silence au terme dudit délai vaut acceptation de la demande.

Article 11-e : **Rémunération ou compensation des heures supplémentaires** : Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit :

- soit à une rémunération aux tarifs réglementaires ou conventionnels en vigueur,
- soit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100% du temps de travail accompli au-delà de la durée légale hebdomadaire. Un décret déterminera les modalités de compensation des heures supplémentaires de travail.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 11-a.

Article 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 à 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.

Article 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

Article 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.

Article 15 : **Contrôle** : Les conditions des dérogations prévues au présent décret seront déterminées par les arrêtés visés à l'article 1er.

Article 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.

Article 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.

Article 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

DECRET N° 2006-1262 DU 15 NOVEMBRE 2006 MODIFIANT L'ARTICLE 11 DU DECRET N° 70-183 DU 20 FEVRIER 1970, FIXANT LE REGIME GENERAL DES DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Le décret n° 70-183 du 20 février 1970 réglementant le régime général des dérogations à la durée légale du travail est apparu, à présent, plutôt rigide, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, notamment en ce qui concerne l'accomplissement des heures supplémentaires.

L'objet du présent projet de décret est d'assurer la compétitivité de l'entreprise, en prévoyant un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à cinq cents heures, pouvant être effectuées après l'accomplissement de la formalité simplifiée de l'information préalable de l'inspecteur du travail.

Le projet de décret prévoit, en outre, la possibilité pour l'employeur de déroger, sous sa propre responsabilité, à la limitation de la durée quotidienne de travail, en cas d'urgence, pour faire face aux contraintes liées à la nature de l'activité ou à la nécessité d'un fonctionnement continu des activités.

Ces innovations permettent à l'employeur de décider de la cadence de travail en se fondant sur la flexibilité et la souplesse dans l'utilisation du temps de travail.

Désormais l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est requise que lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà du contingent annuel et dans la limite de dix heures par semaine et par travailleur.

L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel de la date du dépôt de la demande d'autorisation, pour leur permettre de donner leur avis.

En cas d'urgence, il doit immédiatement formuler une demande de régularisation accompagnée de toutes les justifications appropriées.

L'employeur qui, dans l'attente d'une décision de l'inspecteur à sa demande d'autorisation, fait effectuer les heures supplémentaires, doit aussi l'en informer immédiatement en indiquant les raisons.

Il appartient à l'Inspecteur du travail, non plus au ministre chargé du travail, de statuer et il dispose d'un délai de huit jours suivant l'expiration du délai imparti aux délégués du personnel pour rendre sa décision.

Les décisions de l'Inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Enfin, dans la pratique, on s'attend à ce que le contingentement des heures supplémentaires impliquant une possibilité d'annualisation du temps de travail, avec comme seule limite l'information de l'inspecteur du travail, puisse renforcer la volonté de promotion du dialogue social par l'aménagement concerté des relations professionnelles, en général, et du temps de travail, en particulier.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1262 DU 15 NOVEMBRE 2006 MODIFIANT L'ARTICLE 11 DU DECRET N° 70-183 DU 20 FEVRIER 1970, FIXANT LE REGIME GENERAL DES DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962, fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;

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 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° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 24 mars 2004 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 18 avril 2006 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Les dispositions de l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

«Article 11-a : Contingent annuel d'heures supplémentaires Un contingent annuel d'heures supplémentaires, pouvant être effectuées après information de

l'inspecteur du travail, est fixé à cinq cents heures par an et par travailleur. Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé à l'alinéa premier du présent article sont autorisées, dans la limite d'un maximum de dix heures par semaine et par travailleur, par l'Inspecteur du Travail, après consultation des délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'informer le même jour les délégués du personnel de la date du dépôt auprès de l'Inspecteur du Travail de la demande d'autorisation.

Ces derniers disposent d'un délai de huit jours, à compter de cette date, pour donner leur avis. En cas de silence, cet avis est censé être favorable.

L'Inspecteur du Travail doit rendre sa décision dans un délai de huit jours suivant l'expiration du délai imparti aux délégués du personnel.

Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour une période maximale de six mois. L'autorisation, collective et anonyme, s'applique à l'ensemble du personnel occupé ou appelé à être occupé dans l'établissement pour lequel elle a été accordée. Son renouvellement, qui peut être demandé un mois avant la date d'expiration de l'autorisation, est soumis à la procédure de la demande initiale.

Article 11-b : Situations d'urgence Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire la continuité des activités, l'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, à la limitation de la durée quotidienne du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit présenter immédiatement à l'Inspecteur du Travail une demande de régularisation, accompagnée des justifications et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit informer immédiatement l'Inspecteur du Travail de l'obligation dans laquelle il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

L'Inspecteur du Travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues à l'article 11-a du présent décret.

Article 11-c : Affichage des horaires de travail Les horaires de travail résultant de l'application des dispositions des articles 11a et 11b du présent décret sont affichés et communiqués dans les conditions prévues par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale de travail par branche d'activité.

Article 11-d : Recours hiérarchique Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions de l'Inspecteur du Travail relatives aux demandes d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires sont portés devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Ces recours doivent, à peine de forclusion, être présentés dans les quinze jours suivant la notification de la décision contestée. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale dispose d'un délai de quinze jours pour statuer. Son silence au terme dudit délai vaut acceptation de la demande.

Article 11-e : Rémunération ou compensation des heures supplémentaires Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit :

- soit à une rémunération aux tarifs réglementaires ou conventionnels en vigueur,
- soit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100% du temps de travail accompli au-delà de la durée légale hebdomadaire. Un décret déterminera les modalités de compensation des heures supplémentaires de travail.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 11-a.»

Article 2 : Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre Macky SALL

ARRETE LOCAL N° 6946 I.T DU 10 NOVEMBRE 1953 RECTIFIANT LES ARRETES FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA DUREE 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.

DECRET N° 70-184 DU 20 FEVRIER 1970 FIXANT LES MODALITES DE REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

SECTION PREMIERE
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.

Article 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.

Article 3 : Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit donne lieu à une majoration de 50% du salaire horaire.

Article 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.

Article 5 : Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs journaliers ou occasionnels, les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations minimales fixées à l'article 2, 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.

Article 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 ASSIMILES

Article 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.

Article 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.

Article 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.
Article 10 : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment l'arrêté général n° 4576/IT du 8 juillet 1953.

Article 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

ARRETE N° 000033 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES DANS LES INDUSTRIES TEXTILES ET DE LA CONFECTION

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'arrêté local n° 4197/IT du 26 juin 1953 fixait les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles. Plus de quarante ans après, les industries textiles se caractérisent, de nos jours, par une pluralité de types d'organisation du travail mis en œuvre, une diversité de leurs processus et des technologies auxquels elles font appel, une variété des marchés sur lesquelles elles interviennent.

La nécessité d'accroître leurs capacités de production conduit généralement les industries textiles à recourir aux heures supplémentaires ou à chercher à adopter des formes d'organisation du travail à même de maintenir et de développer leur compétitivité. Les équipes de maintenance dérogent régulièrement à la durée légale du travail eu égard à leur fonction de support.

Le présent arrêté, qui abroge et remplace l'arrêté local n° 4197/IT du 26 juin 1953, a pour objet de déterminer les modalités d'application de la semaine quarante heures dans les industries textiles conformément aux dispositions de l'article L.135 du Code du Travail. Il fixe notamment les modalités de recours aux dérogations permanentes et temporaires ainsi que celles liées à la récupération des heures normales de travail perdues. Il détermine également les conditions de mise en œuvre des astreintes et des mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donneront lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

La nécessité de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements conduit à déterminer les modalités de recours à l'astreinte.

Telle est l'économie du présent projet d'arrêté soumis à votre approbation.

ARRETE N° 000033 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES DANS LES INDUSTRIES TEXTILES ET DE LA CONFECTION

Le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi du Travail et des Organisations professionnelles,

Vu la Constitution en ses articles 43 et 76 ;

Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, modifiée par la loi n° 2003-23 du 20 août 2003 portant Code du Travail au Sénégal en ses articles L.135, L.136 et L.137 ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;

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

Vu décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;

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

Vu le décret 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2004-1380 du 02 novembre 2004 portant nomination des Ministres, modifié ;

Vu le décret 2004-1406 du 04 novembre 2004 portant répartition des services de l'État et du contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;

Vu l'arrêté local n° 4197/IT du 26 juin 1953 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 24 mars 2004 ;
Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale

ARRÊTE :

SECTION PREMIERE : DISPOSITIONS GENERALES

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

Article 2 : **Champ d'application** : Les dispositions du présent arrêté sont applicables à l'ensemble des établissements ayant pour activités principales la filature, la filterie, le tissage, la teinture, les apprêts et les impressions, la confection et les articles d'habillement. Elles sont également applicables aux établissements de filature de sisal et autres fibres naturelles ou artificielles.

Article 3 : **Durée du travail** : La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine dans les industries textiles conformément à l'article L.135 du Code du Travail.

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

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50 heures au cours d'une période de 7 jours ;
- les travailleurs bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum ;
- le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs.

Article 4 : **Règles applicables à la durée quotidienne de travail** : Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes :

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

SECTION 2
DEROGATIONS PERMANENTES

Article 5 : **Dérogations permanentes pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents**: En application de l'article 2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour des travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que pour des opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires. Le chef d'établissement, en accord avec les délégués du personnel, fixe la liste des travaux et opérations concernés. Cette liste de travaux et opérations est communiquée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

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

Article 6 : **Dérogations liées aux durées du travail inférieures à la durée légale hebdomadaire** : Le chef d'établissement peut occuper le travailleur à temps partiel au-delà de la durée de travail fixée par le contrat dans une limite qui ne peut excéder à un dixième (1/10) de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 70183 du 20 février 1970 fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Article 7 : **Equivalences** : En application de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée de présence équivalente à la durée légale hebdomadaire de travail est fixée comme suit pour le personnel affecté aux travaux énumérés ci-dessous :

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

SECTION 3
DEROGATIONS TEMPORAIRES

Article 8 : **Prolongations temporaires suite à des accidents** : En application de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, au-delà des limites du travail normal de l'établissement pour tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Article 9 : **Prolongations temporaires suite à un surcroît d'activités** : En cas de travaux urgents et exceptionnels ou cas de surcroît extraordinaire de travail, le chef d'établissement a la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux au-delà des heures normales de travail de l'établissement dans une limite à cent-cinquante heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de deux heures par jour.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 70183 du 20 février 1970 fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

SECTION 4
RECUPERATION DES HEURES NORMALES PERDUES

Article 10 : **Cas de récupération** : Seules peuvent être récupérées, selon les modalités déterminées par le présent arrêté, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

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

Article 11 : **Interruptions collectives résultant de causes accidentelles ou de force majeure** : En application de 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, en cas d'interruptions collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles qu'accidents survenus au matériel, réseaux et installations, sinistres sur les bases de données, intempéries, journées de fêtes légales et autres événements imprévisibles, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lockout, une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures normales perdues de travail.

Article 12 : **Interruptions collectives résultant de morte-saison ou de baisse normale d'activité** : En application de l'article 8 du décret n° 70-183 du 20 février

1970 précité, le chef d'établissement qui conserve son personnel pendant les périodes où ses activités sont au ralenti, pourra récupérer, dans la limite de 180 heures par an, les heures de travail perdues par suite de morte saison ou de baisses normales d'activité à certaines époques de l'année.

Article 13 : **Modalités des récupérations** : Les heures perdues dans les cas prévus aux articles 9, 10 et 11 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

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

SECTION 5
LES PERIODE D'ASTREINTE

Article 14 : **Définition d'une période d'astreinte et champ d'application personnel** : Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une intervention dont le but essentiel est d'assurer la sécurité des personnes ou le dépannage d'installations, hors entretien courant.

La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

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

Article 15 : **Types d'astreinte** : L'astreinte peut revêtir différents aspects :

- soit l'intéressé, pendant toute la durée de l'astreinte fixée, doit pouvoir répondre personnellement à un appel éventuel, et le cas échéant intervenir ;
- soit l'intéressé, selon un programme établi, doit appeler une permanence qui centralise les appels, afin de recevoir d'éventuelles instructions d'intervention.

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

Article 16 : **Prise en compte du temps d'intervention liés aux astreintes** : Les temps d'intervention sont considérés comme temps de travail et devront donc être pris en compte pour l'application de la réglementation sur la durée du travail.

Article 17 : **Prise en compte des contraintes de disponibilité liées aux astreintes** : Les périodes de disponibilité n'étant pas des périodes de travail effectif, la réglementation sur la durée du travail ne s'applique pas à elles.

Article 18 : **Limitation des durées et périodes d'astreinte** : Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en œuvre, compte tenu de ses activités, une organisation par roulement du personnel sous astreinte.

Article 19 : **Moyens de transport et temps de déplacement** : Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais kilométriques au tarif en vigueur dans l'entreprise ou par la mise à disposition de moyens de transport. Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Article 20 : **Paiement et / ou récupération** : Compte tenu des contraintes qu'elles entraînent, les durées et périodes d'astreinte donnent lieu :

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

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

Article 21 : **Moyens de communication** : Le chef d'établissement dote le travailleur sous astreinte de moyens de communication appropriés, de préférence autonomes, et prendre en charge les frais spécifiques qui en résultent.

SECTION 6
MESURES DE CONTROLE

Article 22 : **Contrôle des dérogations** : Lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée normale de travail, le chef d'établissement doit adresser une demande dérogatoire à l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette demande doit être motivée.

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

Article 23 : **Contrôle des récupérations** : Le chef d'établissement qui veut faire usage de la faculté de récupération doit en informer, au préalable, à l'Inspecteur du Travail du ressort à qui il doit adresser une note indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire normal et le nombre de travailleurs concernés.

Article 24 : **Contrôle des astreintes** : Le chef d'établissement est tenu de mentionner sur un état ou registre la liste nominative et les emplois des travailleurs sous astreinte. L'état ou le registre doit être constamment tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Il doit, en outre, informer l'Inspecteur du Travail du ressort de la nature et du taux des compensations financières ou en repos auxquelles les travailleurs sous astreinte ont droit.

SECTION 7
DISPOSITIONS FINALES

Article 25 : **Pénalités** : Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

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

Article 27 : **Exécution** : 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 .....
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,
Yéro DE

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

Article 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 :

- Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec repos le samedi ou le lundi ;
- Limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine ;
- 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'article 2 de l'arrêté n° 4315/IT du 1er juillet 1953.

Article 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

Article 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.

Article 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'article 3 ci-dessus distinguera ces heures supplémentaires des heures comprises dans la durée légale du travail.

Article 6 : En application de l'article 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 :

- Personnel occupé au service de l'éclairage, du chauffage de la force motrice, de l'entretien et de la réparation du matériel de levage ;
- Plantons, employés au service des ascenseurs, pointeurs du personnel, encaisseurs ou agents similaires ;
- Préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des travailleurs de l'établissement et de leurs familles ;
- Conducteurs de véhicules automobiles ;
- Personnel préposé au service du nettoiement.

Article 7 :

1. 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 énuméré ci-dessous :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.

Article 8 : Les dérogations prévues aux articles 6 et 7 qui précèdent ne sont applicables qu'aux travailleurs adultes.

Celles prévues à l'article 6, 1° ne sont applicables qu'aux hommes.

3- DÉROGATIONS TEMPORAIRES

Article 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'article 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 article sont rémunérées au tarif majoré des heures supplémentaires.

Article 10 : Le bénéfice des dérogations prévues à l'article 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'article 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.

Article 11 :en 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

Article 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 du personnel.

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

Article 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 article sont payées au tarif majoré des heures supplémentaires.

6- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PUBLIC

Article 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'article 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

Article 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'article142 du Code du Travail, les établissements d'enseignement sont autorisés à différer le repos hebdomadaire du personnel visé à l'article14 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.
	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'établissementdu 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

DECRET 73-085 DU 30 JANVIER 1973 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE DANS LES ENTREPRISES AUTRES QUE LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES PUBLICS.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

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

Article 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.

DÉROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL

1-1 DEROGATIONS DE PLEIN DROIT

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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 considérées comme heures supplémentaires.

1-5 DEROGATIONS ACCORDEES AVEC REPOS COMPENSATEUR

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 CONTROLE

Article 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.

Article 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.

Article 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 ETABLISSEMENTS ADMIS A DONNER LE REPOS HEBDOMADAIRE D'AUTRES JOURS QUE LE DIMANCHE, PAR ROULEMENT, EN VERTU DE L'ARTICLE 3 DU PRESENT DECRET.

- 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 de) ;
- 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 de) ;
- 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 FIXEES A 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) À 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) À 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.

ARRETE MINISTERIEL N° 10176 M.F.P.T.E / D.T.E.S.S. DU 6 SEPTEMBRE 1974 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES DEROGATIONS 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,

ARRÊTE :

SECTION PREMIERE
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : **Champ d'application**

1. 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'État, 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 2ème 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
DEROGATIONS 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
DEROGATIONS 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
DEROGATIONS PERMETTANT LA RECUPERATION 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.

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 6 septembre 1974.

ARRETE N° 000031 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES TEXTILES ET DE CONFECTION

RAPPORT DE PRÉSENTATION

La mise en œuvre d'organisations du travail adaptées concourent largement au développement de la compétitivité et donc à la conquête des marchés. L'industrie textile est soumise, à l'instar de bon nombre de secteurs d'activités à la concurrence internationale. Elle ne peut prendre le risque d'alourdir ses coûts de production à cause d'une organisation du travail défectueuse ou d'une gestion du temps de travail inopérante au risque de perdre sa compétitivité, avec des conséquences immédiates négatives pour l'emploi.

D'où la nécessité de penser et de mettre en place de nouvelles modalités d'organisation du travail ainsi que des méthodes de gestion du temps de travail novatrices qui peuvent contribuer au développement ou à la consolidation de l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et subséquemment à l'accroissement de la compétitivité des entreprises textiles.

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

- l'individualisation des horaires de travail qui donne aux travailleurs le loisir de choisir leurs heures d'arrivée et de départ dans le respect de plages fixes et mobiles ;
- la répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines de façon à prendre en compte les variations régulières d'activités dans le cadre d'un cycle ;
- la modulation qui permet de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en augmentant les horaires en période de haute activité et en réduisant les horaires en période de basse activité.

Les modalités d'organisation de la production et la gestion du temps de travail définies dans le présent projet d'arrêté sont de nature à contribuer à la compétitivité des entreprises sénégalaises sur des marchés devenus de plus en plus concurrentiels. Elles pourraient également constituer un précieux instrument de lutte contre le chômage grâce à la réduction des coûts du travail qu'elles offrent.

Telle est l'économie du présent projet d'arrêté soumis à votre approbation.

ARRETE N° 000031 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES TEXTILES ET DE LA CONFECTION

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

Vu la Constitution en son article 43 et 76 ;

Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, modifiée par la loi n° 2003-23 du 20 août 2003 portant Code du Travail au Sénégal en ses articles L.135, L.136 et L.137 ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;

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 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2004-1380 du 02 novembre 2004 portant nomination des Ministres, modifié ;

Vu le décret 2004-1406 du 04 novembre 2004 portant répartition des services de l'État et du contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret 2004-607 du 30 avril 2004 ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 24 mars 2004 ;

Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale

ARRÊTE :

SECTION PREMIERE
DISPOSITIONS GENERALES

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

Article 2 : **Champ d'application** : Les dispositions du présent arrêté sont applicables à l'ensemble des établissements ayant pour activités principales la filature, la filterie, le tissage, la teinture, les apprêts et les impressions, la confection et les articles d'habillement. Elles sont également applicables aux établissements de filature de sisal et autres fibres naturelles ou artificielles.

SECTION 2
TRAVAIL A TEMPS CHOISI

PARAGRAPHE 1
HORAIRES INDIVIDUALISES

Article 3 : **Mise en place** : En application des dispositions de l'article L.136 du Code du Travail et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs peuvent pratiquer des horaires individualisés sous réserve que les délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail du ressort soient préalablement informés.

Article 4 : **Plages fixes et plages mobiles** : La pratique des horaires individualisés implique, au préalable, la détermination, par le Chef d'établissement, de périodes où le travailleur est tenu d'assurer un temps fixe de présence appelées plages fixes et de périodes où le travailleur peut choisir ses heures de présence appelées plages mobiles. Chaque travailleur pratique un horaire qui respecte les plages fixes et mobiles.

Article 5 : **Reports d'heures** : Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite de trois heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 par mois.

PARAGRAPHE 2
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 6 : Mise en place : Conformément aux dispositions de l'article L.137 du Code du Travail, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, après avis des délégués du personnel, dans les établissements visés à l'article 2 du présent arrêté. En l'absence de délégués du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après information de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 7 : **Limites horaires :** Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les travailleurs dont la durée du travail ne dépasse pas :

- 32 heures de la durée légale hebdomadaire du travail ou 4/5 de la durée hebdomadaire du travail fixée conventionnellement pour l'indistrie textile ou 4/5 des durées hebdomadaires du travail applicables dans l'établissement ;
- 138 heures de la durée légale mensuelledu travail ou4/5 de la durée mensuelle du travail fixée conventionnellement pour l'industrie textile ou 4/5 des durées mensuelles du travail applicables dans l'établissement ;
- 1664 heures de la durée légale annuelle du travail ou 4/5 de la durée annuelle du travail fixée conventionnellement pour l'industrie textile ou 4/5 des durées annuelles du travail applicables dans l'établissement.

Article 8 : **Intégration dans le décompte des effectifs** : Les travailleurs à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de travailleurs.

Article 9 : **Contrat écrit** : Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de cette durée du travail à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification Toute modification doit être notifiée au travailleur sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article 10 : **Transformation du contrat** : Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les travailleurs à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage.

Article 11 : **Procédure** : La demande du travailleur doit être communiquée au chef d'entreprise par écrit. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au travailleur, par écrit, dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Article 12 : **Heures complémentaires** : La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites fixées en application des articles 4 et 5 du présent arrêté, pour les travaux désignés ci-dessous et conformément à ces indications :

- travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières autres que les générateurs pour machine motrice, ainsi qu'au chauffage des cuves et bacs, sous conditions que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas le travail fondamental de l'établissement ; travail des mécaniciens, électriciens et chauffeurs

employés au service de la force motrice ; une heure et demie au maximum au-delà de la limite journalière ; deux heures au maximum au-delà de la limite journalière pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils ;

- graissage des transmissions principales, deux heures au maximum au-delà de la limite hebdomadaire ;
- nettoyage des machines et tout autres appareils producteurs ; nettoyage des matières dans la filature du lin, du chanvre, du jute, de la ramie, du coco, de l'alfa, du sisal et de leurs succédanés ; nettoyage des renvideurs dans la filature du coton : trois heures au maximum au-delà de la limite hebdomadaire, la première heure est payée en heure normale, les heures suivantes en heures majorées ;
- graissage des métiers à pile automatique dans la filature du jute et du sisal ; graissage des renvideurs dans la filature de la laine : une heure au-delà de la limite journalière ;
- travail des contremaîtres, des chefs d'équipe et des ouvriers affectés spécialement à la réparation ou au réglage des métiers pour achever la réparation ou le réglage d'un métier, sous réserve que la réparation ou le réglage du métier puisse être achevée pendant la durée de la dérogation : une heure au-delà de la limite journalière.

Article 13 : **Droits des travailleurs à temps partiel** : Les travailleurs employés à temps partiels bénéficient des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

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

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

Article 14 : **Modulation :** Il peut être prévu que la durée hebdomadaire ou mensuelle d'un contrat de travail à temps partiel varie dans certaines limites sur

tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

SECTION 3
REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL DANS UN CYCLE

Article 15 : **Définition** : Le travail peut être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service, fonctions, par opérations ou par campagnes et arrêtés par le chef de l'établissement.

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

Article 16 : **Sort des heures supplémentaires** : Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle de travail. Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de quarante heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Article 17 : **Modalités de prise du repos compensateur** : La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de quarante heures, par l'attribution sur une période déterminée, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Article 18 : **Délais d'information** : Dans chaque établissement, un tableau de service élaboré par le chef d'établissement précise les horaires de travail pour chaque service, fonction, opération ou campagne.

Le tableau de service doit être porté à la connaissance des agents, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, sept (7) jours au moins avant son application.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, soixante-douze (72) heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

Article 19 : **Dépassement durée légale du travail** : Lorsque les besoins du service l'exigent, les travailleurs peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des horaires définis par le cycle de travail dans la limite de 20 heures par semaine et par agent.

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

SECTION 4
MODULATION

Article 20 : **Définition :** La modulation consiste à répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en augmentant les horaires en période de haute activité et en réduisant les horaires en période de basse activité. La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur la période considérée cette durée n'excède pas en moyenne 40 heures par semaine travaillée.

Article 21 : **Compensation** : Ne sont pas des heures supplémentaires, les heures effectuées entre quarante (40) heures et la limite haute de modulation, laquelle est fixée à 48 heures. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
Les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures au cours d'une semaine de travail doivent être compensées :

Article 22 : **Heures supplémentaires** : Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite haute de modulation.

En fin d'année ou au terme de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, à l'exception des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent

droits à des repos compensateurs. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Article 23 : **Contrôle** : Le programme de modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre aux délégués du personnel. Le chef d'établissement communique au moins une fois par an aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

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

SECTION 5
TRAVAIL PAR EQUIPES SUCCESSIVES

Article 24 : **Définition** : Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire le travail continu eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique, le chef d'établissement peut organiser le travail par équipes successives, c'est à dire faire en sorte que des travailleurs formant des équipes distinctes se succèdent les unes aux autres sur un même poste de travail. Les travailleurs de chaque équipe travaillent tous et prenant tous leur repos en même temps.

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

Article 25 : **Les formes de travail par équipes successives** : Le travail par équipes successives peut revêtir trois formes :

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

Article 26 : **Affectation à deux équipes successives** : Dans les établissements ou parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipes successives, l'affectation d'un travailleur à deux équipes successives est interdit, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

SECTION 6
MESURES DE CONTROLE

Article 27 : **Justification des heures accomplies** : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le travailleur. Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque travailleur est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

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

Article 28 : **Contrôle de la durée du travail** : Lorsque tous les travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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

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

Article 29 : **Contrôle du nombre d'heures de repos compensateur acquis** : Tous les travailleurs doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint

huit heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum cité à l'article 18 du présent arrêté.

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

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

Article 30 : **Contrôle des cycles de travail** : Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycles, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail. L'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article 19. La notification du changement de calendrier individualisé doit également être effectuée en respectant le délai défini par l'article précité.

Article 31 : **Contrôle du travail par relais, par roulement ou par équipes successives** : En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un état ou registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

SECTION 7
DISPOSITIONS FINALES

Article 32 : **Pénalités** : Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Article 33 : **Abrogation des dispositions antérieures contraires** : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.
Article 34 : **Exécution** : 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 .....
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, Yéro DE

ARRETE N° 000032 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES DANS LES ENTREPRISES DE TELESERVICES ET CELLES EVOLUANT DANS LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

RAPPORT DE PRÉSENTATION

La réactivité constitue l'un des moyens de survie, voire de développement, des entreprises de téléservices et des TIC eu égard au caractère émergeant de leur secteur d'activité. Cela requiert, de la part de ces entreprises, un développement de leurs capacités d'organisationnelles aux fins de les permettre de s'adapter aux variations du volume et de la composition de la demande.

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

Il conforte et améliore les règles existantes relatives aux modalités de recours aux dérogations permanentes et temporaires ainsi que celles liées à la récupération des heures normales de travail perdues. Il présente deux innovations majeures à travers la détermination de modalités de mise en œuvre des astreintes et celles organisant le travail d'équipes fixes de nuit.

S'agissant des astreintes, la nécessité de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions touchant à la sécurité, au fonctionnement des installations et des équipements justifie la définition de règles concises d'intervention d'une catégorie de travailleurs pour effectuer un travail au service de leur établissement.

En ce qui concerne le travail d'équipes fixes de nuit, la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique pendant toute la nuit, de façon régulière, avec les mêmes travailleurs affectés à la réalisation de tâches spécifiques (saisie

de documents dans les téléservices, par exemple) requiert un encadrement particulier pour prévenir tout abus.

Les modalités d'application de la semaine quarante heures définies dans le présent projet d'arrêté complètent celles prises dans le cadre de l'aménagement du temps de travail et pourraient aider à rendre les entreprises sénégalaises de téléservices et des TIC plus compétitives.

Telle est l'économie du présent projet d'arrêté soumis à votre approbation.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale

ARRETE N° 000032 DU 07 JANVIER 2005 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES DANS LES ENTREPRISES DE TELESERVICES ET CELLES EVOLUANT DANS LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

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

Vu la Constitution en ses articles 43 et 76 ;

Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, modifiée par la loi n° 2003-23 du 20 août 2003 portant Code du Travail au Sénégal en ses articles L.135, L.136 et L.137 ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application ;

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

Vu décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;

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

Vu le décret 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2004-1380 du 02 novembre 2004 portant nomination des Ministres, modifié ;

Vu le décret 2004-1406 du 04 novembre 2004 portant répartition des services de l'État et du contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 24 mars 2004 ;

Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale

ARRÊTE :

SECTION PREMIERE
DISPOSITIONS GENERALES

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

Article 2 : **Champ d'application :** Les dispositions du présent arrêté sont applicables :

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

Article 3 : **Durée du travail et repos hebdomadaire :** La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine dans les établissements de téléservices et ceux évoluant dans les TIC conformément à l'article L.135 du Code du Travail.

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

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50 heures au cours d'une période de 7 jours ;
- les travailleurs bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum auquel s'ajoute un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Article 4 : **Règles applicables à la durée quotidienne de travail** : Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes :

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

SECTION 2
DEROGATIONS PERMANENTES

Article 5 : **Dérogations permanentes pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents** : En application de l'article 2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail modifié, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour des travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que pour des opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires. Le chef d'établissement, en accord avec les représentants du personnel, fixe la liste des travaux et opérations concernés.

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

Article 6 : **Dérogations liées aux durées du travail inférieures à la durée légale hebdomadaire** : Le chef d'établissement peut occuper le travailleur à temps partiel au-delà de la durée de travail fixée par le contrat dans une limite qui ne peut excéder à un dixième (1/10) de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 70183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de la compensation des heures supplémentaires.

Article 7 : **Equivalences** : En application de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée de présence équivalente à la durée légale hebdomadaire de travail est fixée comme suit pour le personnel affecté aux travaux énumérés ci-dessous :

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

Article 8 : **Prolongations temporaires suite à des accidents** : En application de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée du travail effectif peut être,

à titre temporaire, au-delà des limites du travail normal de l'établissement pour tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement. L'exécution desdits travaux est limitée à deux heures par jour.

Article 9 : **Prolongations temporaires suite à un surcroît d'activités** : En cas de travaux urgents et exceptionnels ou cas de surcroît extraordinaire de travail, le chef d'établissement a la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux au-delà des heures normales de travail de l'établissement dans une limite à cent-cinquante heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de deux heures par jour.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 70183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de la compensation des heures supplémentaires.

SECTION 3
RECUPERATION DES HEURES NORMALES PERDUES

Article 10 : **Cas de récupération :** Seules peuvent être récupérées, selon les modalités déterminées par dans le présent arrêté, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

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

Article 11 : **Interruptions collectives résultant de causes accidentelle ou de force majeure** : En application de l'article 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, en cas d'interruptions collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de

force majeure telles qu'accidents survenus au matériel, réseaux et installations, sinistres sur les bases de données, intempéries, journées de fêtes légales et autres événements imprévisibles, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lockout, une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures normales perdues de travail.

Article 12 : **Interruptions collectives résultant de morte-saison ou de baisse normale d'activité** : En application de l'article 8 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, le chef d'établissement qui conserve son personnel pendant les périodes où ses activités sont au ralenti, pourra récupérer, dans la limite de 180 heures par an, les heures de travail perdues par suite de morte saison ou de baisses normales d'activité à certaines époques de l'année.

Article 13 : Jour ouvrable au Sénégal coïncidant avec un jour férié et chômé dans le pays vers lequel s'exportent les prestations délocalisées

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

Article 14 : **Modalités des récupérations** : Les heures perdues dans les cas prévus aux articles 11, 12 et 13 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

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

SECTION 4
LES PERIODES D'ASTREINTE

Article 15 : **Définition d'une période d'astreinte et champ d'application personnel :** Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant

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

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

Article 16 : **Types d'astreinte** : L'astreinte peut revêtir différents aspects :

- soit l'intéressé, pendant toute la durée de l'astreinte fixée, doit pouvoir répondre personnellement à un appel éventuel, et le cas échéant intervenir ;
- soit l'intéressé, selon un programme établi, doit appeler une permanence qui centralise les appels, afin de recevoir d'éventuelles instructions d'intervention.

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

Article 17 : **Prise en compte du temps d'intervention liés aux astreintes** : Les temps d'intervention sont considérés comme temps de travail et devront donc être pris en compte pour l'application de la réglementation sur la durée du travail.

Article 18 : **Prise en compte des contraintes de disponibilité liées aux astreintes**
Les périodes de disponibilité n'étant pas des périodes de travail effectif, la réglementation sur la durée du travail ne s'applique pas à elles.

Article 19 : **Limitation des durées et périodes d'astreinte** : Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en œuvre, compte tenu de ses activités, une organisation par roulement du personnel sous astreinte.

Article 20 : **Moyens de transport et temps de déplacement** : Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais kilométriques au tarif en vigueur dans l'entreprise ou par la mise à disposition de moyens de transport. Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Article 21 : **Paiement et / ou récupération** : Compte tenu des contraintes qu'elles entraînent, les durées et périodes d'astreinte donnent lieu :

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

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

Article 22 : **Moyens de communication** : Le chef d'établissement dote le travailleur sous astreinte de moyens de communication appropriés, de préférence autonomes, et prendre en charge les frais spécifiques qui en résultent.

SECTION 5
LES TRAVAILLEURS DE NUIT

Article 23 : **Affectation de travailleurs à des postes de nuit** : Des travailleurs peuvent être affectés, de façon permanente, à des postes de nuit lorsque les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article 24 : **Recrutement de travailleurs à des postes de nuit** : Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale à la charge du chef d'établissement. Celui-ci peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit.

Article 25 : **Durée du travail de nuit** : La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures. La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Article 26 : **Dérogations à la durée maximale quotidienne du travail de nuit :** Il peut être dérogé à la durée normale du travail de nuit pour les activités suivante :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

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

Article 27 : **Contreparties** : Le chef d'établissement est tenu de prendre des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et l'organisation des temps de pause.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les travailleurs occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre

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

SECTION 6
MESURES DE CONTROLE

Article 28 : **Contrôle des dérogations :** Lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée normale de travail, le chef d'établissement doit adresser une demande dérogatoire à l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette demande doit être motivée.

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

Article 29 : **Contrôle des récupérations :** Le chef d'établissement qui veut faire usage de la faculté de récupération doit en informer, au préalable, à l'Inspecteur du Travail du ressort à qui il doit adresser une note indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire normal et le nombre de travailleurs concernés.

Article 30 : **Contrôle des astreintes :** Le chef d'établissement est tenu de mentionner sur un état ou registre la liste nominative et les emplois des travailleurs sous astreinte ainsi que les périodes d'astreintes effectuées. L'état ou le registre doit être constamment tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Il doit, en outre, informer l'Inspecteur du Travail du ressort de la nature et du taux des compensations financières ou en repos auxquelles les travailleurs sous astreinte ont droit.

Article 31 : **Contrôle du travail de nuit** : Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Aucun travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du

travail qui atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit. Le médecin du travail informe le travailleur de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur sa santé.

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

SECTION 7 : DISPOSITIONS FINALES

Article 32 : **Pénalités** : Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Article 33 : **Abrogation des dispositions antérieures contraires :** Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.
Article 34 : **Exécution** : 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 .....
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,
Yéro DE

ARRETES DIVERS

Au regard de la multitude de textes régissant la durée du travail, il est communiqué la liste des arrêtés qui ont été pris au Sénégal ; la plupart de ces arrêtés, adoptés le 26 juin 1953, ont fait l'objet d'un numéro spécial du Journal Officiel du Sénégal (n° 2825 du 11 juillet 1953).

CHAPITRE I
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARRETE N° 11100 DU 03 DECEMBRE 2009 DETERMINANT LES MODALITES D'APPLICATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article L.137 ;
Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2009-459 du 7 mai 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2009-1129 du 14 octobre 2009 mettant, fin aux fonctions de Ministres, nommant de nouveaux ministres et fixant la composition du Gouvernement ;
Vu le décret n° 2009-1150 modifiant le décret 2009-459 du 7 mai 2009 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidente de la République, la Primature et les Ministères ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de Id Sécurité sociale en sa séance (lu 6 novembre 2008 ;

Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Dans les établissements visés à l'article L.3 du Code du Travail, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Article 2 : Est considéré comme travail à temps partiel tout travail dont l'horaire est inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

Article 3 : L'employeur peut recourir au contrat de travail à temps partiel sous réserve, au préalable, de recueillir l'avis des délégués du personnel et d'en informer l'Inspecteur du Travail du ressort. Les délégués saisis doivent donner leur avis dans les huit jours ; cet avis a un caractère consultatif.

En l'absence de délégués du personnel, la seule information de l'Inspecteur du travail suffit.

Article 4 : Quelle que soit sa durée, le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit.

Il comporte obligatoirement les mentions suivantes : l'emploi tenu, la catégorie professionnelle, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de cette durée du travail à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année, le lieu d'exécution du contrat.

Il doit être établi en quatre exemplaires et déposé à l'inspection du travail du ressort avant son début d'exécution.

Article 5 : L'employeur est tenu d'informer, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les travailleurs de l'établissement de l'existence de postes de travail à temps partiel à pourvoir.

Article 6 : Le travailleur engagé sous contrat à temps partiel jouit de tous les droits reconnus par la législation du travail et de la sécurité sociale au travailleur engagé à temps plein.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'établissement, le travailleur à temps partiel bénéficie d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps plein un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 7 : La période d'essai du travailleur à temps partiel ne peut avoir une durée supérieure à celle du travailleur à temps plein.

Article 8 : Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le travailleur employé à temps partiel dans les mêmes conditions que celles du travailleur occupé à temps plein.

Article 9 : La durée du travail à temps partiel peut, après information de l'Inspecteur du travail du ressort, être prolongée par des heures complémentaires, qui correspondent aux heures de travail comprises entre la durée du contrat à temps partiel et la durée légale du travail ou la durée équivalente. Les heures complémentaires donnent lieu à majoration proportionnelle de salaire.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un travailleur à temps partiel à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article 10 : La transformation du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein et vice versa ne peut s'opérer qu'aux conditions et suivant les modalités prévues à l'article L.67 du Code du Travail.

Article 11 : Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L.35 du Code du Travail, il est loisible au travailleur à temps partiel d'exercer, en dehors de son temps de travail, une activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des prestations convenues.

Article 12 : La suspension ou la rupture du contrat de travail à temps partiel s'opère dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le contrat de travail à temps plein.

Article 13 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

CHAPITRE II
TRAVAIL DE NUIT

DECRET N° 70-182 DU 20 FEVRIER 1970 DETERMINANT LES HEURES PENDANT LESQUELLES LE TRAVAIL EST CONSIDERE COMME TRAVAIL DE NUIT

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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.

Article 2 : L'arrêté local n° 4214 I.T. du 26 juin 1963 est abrogé.

Article 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 Sédar SENGHOR

ARRETE N° 3748 DU 6 JUIN 2003 RELATIF AU TRAVAIL DES ENFANTS

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 44 et 76 ;
Vu la Convention n 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée par le Sénégal le 15 décembre 1999 ;
Vu la Convention n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, ratifiée par le Sénégal le 1er juin 2000 ;
Vu le Code du Travail notamment en ses articles L.141, L.145 et L.146 ;
Vu le décret n° 2002-1100 du 4 novembre 2002 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2002-1101 du 6 novembre 2002 portant nomination des Ministres, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret 2002-1102 du 8 novembre 2002, portant répartition des services de l'État et du Contrôle des Etablissements Publics, des Sociétés Nationales et des Sociétés à Participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret n° 2002-1121 du 14 novembre 2002, relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisation professionnelles ;
Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Au sens du présent arrêté, on appelle enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. L'âge d'admission au Travail est fixé à 15 ans révolus.

Cet âge peut être ramené à 12 ans pour les travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent atteinte à la santé, à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant.

Cet âge est relevé à 18 ans pour les travaux dangereux par dérogation du Ministre chargé du travail.

Article 2 : Cette interdiction s'applique à tous les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricole, commercial ou industriel, public ou privé, laïque 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 à des travaux excédant leurs forces, présentant des dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Article 3 : En aucun cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour. Ils ne peuvent être astreints à aucun travail de nuit tel que défini par l'article L.140 du Code du Travail. Dans les entreprises familiales, chez les particuliers et dans l'agriculture les enfants ne peuvent être employés à des travaux n'excédant pas leurs forces, plus de huit (8) heures par jour.

Article 4 : Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les enfants, ne peuvent être employés à aucun travail de nuit entre 22 heures et 5 heures du matin.

Article 5 : Le repos des enfants d'une durée de 11 heures consécutives au minimum, doit obligatoirement comprendre la période nocturne définie à l'article précédent.

Article 6 : 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 ci-dessus, pour les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize ans en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer les pannes survenues au matériel

Article 7 : Pour bénéficier de la dérogation prévue à l'article précédent, le Chef d'Etablissement ou d'unité est tenu d'aviser au préalable l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort soit par lettre recommandée avec accusé de

réception, soit par cahier de transmission, soit par tout autre moyen permettant de certifier la notification et de lui donner date certaine.

Article 8 : Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, garages et unités artisanales, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes prévues par les lois et règlements.

Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'article précédent dans les activités à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur.

Article 9 : Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ou employés dans les entreprises familiales ou chez les particuliers ne peuvent être tenus, les dimanches et jours de fêtes légales, à aucun travail de leur profession.

Ils peuvent toutefois être tenus, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de participer le dimanche aux travaux de rangement d'atelier ; ce travail ne peut se prolonger au-delà de deux heures de temps.

Article 10 : Les enfants devront obligatoirement et préalablement à leur embauche être soumis à la diligence du Chef d'établissement ou d'unité à une visite médicale.

Article 11 : Tout recrutement d'enfant doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative tenue dans les huit jours à la disposition de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort. Les Chefs d'établissement devront également faire tenir à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical qui seront versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article L.222 du Code du Travail.

Article 12 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté.

Article 14 : Les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Yéro DEH

ARRETE N° 3749 DU 6 JUIN 2003 FIXANT ET INTERDISANT LES PIRES FORMES DU TRAVAIL DES ENFANTS

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 44 et 76 ;
Vu la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée par le Sénégal le 15 décembre 1999 ;
Vu la Convention n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ratifiée par le Sénégal le 1er juin 2000 ;
Vu le Code du Travail notamment en ses articles L.73, L.74, L.141 et L.145 ;
Vu le décret n° 2002-1100 du 4 novembre 2002 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2002-1101 du 6 novembre 2002 portant nomination des Ministres, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret 2002-1102 du 8 novembre 2002 portant répartition des services de l'État et du Contrôle des Etablissements publics, des Sociétés nationales et des Sociétés à Participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret n° 2002-1121 du 14 novembre 2002 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Au sens du présent arrêté on appelle enfant toute personne âgée de moins de 18 ans.

Article 2 : Le présent arrêté fixe la liste des activités considérées comme pires formes de travail des enfants et qui mettent en péril, la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant.

Ce sont :

- Mendicité exercée par des enfants pour le compte de tiers ;
- Travail forcé ou en servitude des enfants pour le compte de tiers, prostitution, production d'actes pornographiques, pédophilie, production, transport, vente consommation de drogues et autres activités illicites… ;
- Travaux très pénibles : travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses, travaux effectués de manière confinée, ou isolée pendant de longues heures impliquant le port de lourdes charges, concassage de roches, orpaillage… ;
- Travaux très dangereux exercés par des enfants : utilisation, manipulation et transport de produits chimiques et biologiques toxiques, utilisation d'outils et de machines complexes ;
- Transports publics de biens et de personnes exercés par des enfants ;
- Récupération de déchets et ordures par des enfants ;
- Abattage des animaux par des enfants.

Article 3 : Les activités énumérées à l'article précédent sont interdites aux enfants.

Article 4 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté sont punis des peines prévues par les dispositions du Code du Travail, du Code pénal ainsi que des règlements prévus pour leur application.

Article 5 : Sont abrogées les dispositions contraires au présent arrêté.

Article 6 : Les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Yéro DEH

ARRETE N° 3750 DU 6 JUIN 2003 FIXANT LA NATURE DES TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS ET JEUNES GENS

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 44 et 76 ;

Vu la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée par le Sénégal le 15 décembre 1999 ;

Vu la Convention n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, ratifiée par le Sénégal le 1er juin 2000 ;

Vu le Code du Travail notamment en ses articles L.141, L.145 et L.146 ;

Vu le décret 2002-1100 du 4 novembre 2002 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2002-1101 du 6 novembre 2002 portant nomination des Ministres, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;

Vu le décret 2002-1102 du 8 novembre 2002 portant répartition des services de l'État et du Contrôle des Etablissements Publics, des Sociétés Nationales et des Sociétés à Participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;

Vu le décret 2002-1121 du 14 novembre 2002, relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisation professionnelles ;

Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. L'âge d'admission à l'emploi est fixé à 15 ans conformément à l'article L.145 du Code du Travail.

Cet âge peut être ramené à 12 ans par dérogation du ministre chargé du Travail pour des travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent

pas atteinte à la santé à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant.

Article 2 : Il est interdit d'employer les enfants à la confection, la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres.

Article 3 : Il est également interdit d'employer les enfants à tout genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'article précédent.

Article 4 : Les Chefs d'établissements ou d'unités artisanales dans lesquels sont employé des enfants doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article 5 : Les Chef d'établissement et les maîtres artisans sont responsables de la santé et de la sécurité des jeunes employés dans leurs structures.

Ils devront mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour requérir la puissance publique et les Organismes spécialisés en vue d'évaluer les risques encourus par les jeunes travailleurs.

En outre, ils devront informer ces jeunes travailleurs ainsi que leurs parents sur les moyens de prévenir ces risques de manière adéquate.

Article 6 : Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges supérieures aux poids suivants :

TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS ET JEUNES GENS

1)	Port des fardeaux	Charge
	Garçons de 15 à 16 ans	15 kilogrammes
	Garçons de 16 à 18 ans	20 kg
	Filles de 15 à 16 ans	8 kg
	Filles de 16 à 18 ans	10 kg

2)	Transport sur brouette	Charge
	Garçons de 15 à 16 ans ou 17 ans	40 kg
	Filles de 15 à 16 ans ou 17 ans	25 kg

3) Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée, véhicules compris

Charge

jusqu'à 600 kg

4)	Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues	Charge
	Garçons de 15 à 16 ans ou 17 ans	60 kg
	Filles au dessous de 16 ans	35 kg
	Filles au dessous de 17 ou 18 ans	60 kg

5)	Transport sur charrette à bras	Charge
	Garçons de 15, 16 ou 17 ans	130 kg

6)	Transport sur tricycle-porteur	Charge
	Garçons de 15 ou 16 ans	50 kg
	Garçons de 15 ou 18 ans	75 kg

Les modes de transport énoncés sous les numéros 3, 5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Le transport sur diable est interdit aux enfants des deux sexes.

Article 7 : 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 déterminées à l'article 6 ci-dessus, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération.

Article 8 : Il est interdit d'employer des enfants comme chauffeurs dans la conduite de véhicules hippomobiles de transport de personnes et de biens.

Article 9 : 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.

Il est interdit d'employer des enfants comme chauffeurs dans la conduite de véhicule automobile et hippomobile de transport de personnes et de biens.

Article 10 : Il est interdit d'employer des enfants comme chauffeurs à bord des navires, des embarcations de pêche industrielle ou artisanale, de les utiliser pour la plongée sous marine ou la garde nocturne des embarcations.

Article 11 : Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines en marche.

Article 12 : Il est interdit d'employer les enfants dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés.

Article 13 : 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.

Article 14 : Les enfants ne peuvent travailler aux scies circulaires, ou aux scies à ruban, à la toupie et à toutes les machines dangereuses. 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 de la Sécurité sociale du ressort après avis d'un expert :

- pour les enfants âgés de plus de 15 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies à ruban ;
- pour les enfants âgés de plus de 16 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires.

Article 15 : Les enfants âgés de moins se seize ans ne peuvent être employés à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies.

Article 16 : Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries, les enfants âgés de moins de dix huit ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par

l'Inspecteur du Travail et de Sécurité sociale, à titre révocable et après enquête portant sur les conditions de sécurité et de santé des enfants.

Article 17 : Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs, de pesticides et de produits chimiques dangereux.

Article 18 : Il est interdit de préposer des enfants âgés de moins de seize ans au service des robinets à vapeur.

Article 19 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize 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 de protection.

Article 20 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize ans aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants.

Article 21 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize ans dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinéma, cafés, cirques ou cabarets pour l'exécution d'exercices périlleux.

Article 22 : Il est interdit d'employer à un travail continu les enfants de sexe féminin âgés de moins de seize ans au travail des machines à coudre mues par pédales.

Article 23 : Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes filles âgées de moins de 18 ans.

Article 24 : Dans les établissements où s'effectuent les travaux énumérés au tableau annexé au présent arrêté, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux enfants.

Article 25 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues par l'article 6 du 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.

Article 26 : Sont abrogés toutes dispositions contraires au présent arrêté.

Article 27 : Les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Yéro DEH

ANNEXE

LISTE DES TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Accumulateurs électriques (fusion du plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la réparation des.....)	Danger de saturnisme
Acide arsénique (fabrication de l'...) au moyen de l'acide arsénieux et de l'acide zotique.....	Danger d'empoisonnement
Acide picrique (fabrication de l'...)	Vapeurs délétères
Acide salicylique (fabrication de l'...) au moyen de l'acide phénique.....	Vapeurs délétères
Acide Urique (V. Murexide)	Emanations nuisibles
Affinage des métaux au fourneau (V. Grillage des minerais)	
Air comprimé (travaux dans l'.).....	
Alliages et soudures contenant plus de 10p. 100 de plomb (fabrication des).....	Travaux dangereux
Aniline (V. Nitrobenzine)	Maladies spéciales dues aux émanations
Arachides (décorticage d').....	Poussières de sons nuisibles
Arséniate de potasse (fabrication de l') au moyen du salpêtre.....	Danger d'empoissonnement Vapeurs délétères
Benzine (dérivés de la) Nitobenzine	
Blanc de plomb (V. Céruse)	
Bleu de Prusse (fabrication du) (V. Cyanure de potassium)	Nécessité d'un travail prudent et attentif
Celluloïd et produits nitrés analogues (fabrication de).....	Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles
Cendre d'orfèvre (traitement des) par le plomb.....	Idem
Céruse ou blanc de plomb (fabrication de la).....	Emanations nuisibles, danger d'infection
Chairs, débris et issues (dépôts de) provenant de l'abatage des animaux.....	

LISTE DES TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Chiens (infirmerie de)……..	Danger de morsures
Chromolithographie céramique (poudrage à sec et époussetage des couleurs)…….	Poussières nuisibles
Chlore (fabrication du)……	Emanations nuisibles
Chlorure de chaux (fabrication du)…….	
Chlorures alcalins, eau de javel (fabrication des)……..	Idem
Chlorure de plomb (fonderie de)	Idem
Chlorure de soufre (fabrication des)	Idem
Coton (égrenage du)	Idem
Chromate de plomb (fabrication du)	Poussières nuisibles
Cristalleries et émailleries (démolition des fours et nettoyage des matériaux qui en proviennent dans les)	Maladies spéciales dues aux émanations
Cristaux (polissage à sec des)	Idem
Chrysalides (extraction des parties soyeuses des)	Poussières dangereuses
	Idem
Conduite et surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse 600 volts pour les courants continus et 150 volts (tension efficace) pour les courants alternatifs	Emanations nuisibles Nécessité d'un travail prudent et atttentif
Cyanure de potassium et bleu de Prusse (fabrication de)……..	Danger d'empoisonnement
Cyanure rouge de potassium ou prussiate rouge de potasse (fabrication de)	
Débris d'animaux (dépôts de) (V. Chairs, etc..)	Idem
Dentelles (blanchissage à la céruses des)	
Désargentation du plomb	
Eau de javel (fabrication d') (V. chlorures alcalins)	Poussières dangereuses
Eau forte (V. Acide nitrique)	Emanations nuisibles
Effilochage et déchiquetage des chiffons	
Emaux plombeux (fabrication des)	
Engrais (dépôts et fabriques d') au moyen de matières animales	Poussières nuisibles
Equarrissage des animaux (ateliers d')	Maladies spéciales dues aux émanations Emanations nuisibles Nature du travail. Emanations nuisibles

LISTE DES TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Etamage des glaces par le mercure (ateliers d')	Maladies spéciales dues aux émanations
Fonte et laminage du plomb	
Fulminate de mercure (fabrication du)	
Fusion des vieux zincs	
Glace (étamage des) (V. Etamage)	Idem
Grattage et ponçage des peinture à la céruse et au sulfate de plomb	Emanations nuisibles Idem
Grillage des minerais sulfureux (sauf le cas prévu au tableau C)	Dangers de saturnisme
Huiles et autres corps gras extraits des débris de matières animales	Emanations nuisibles
Kapock (triage et traitement du)	Idem
Litharge (fabrication de la)	
Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb	Risques de byssinose imputable aux poussières de fibres végétales.
Massicot (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Matières colorantes (fabrication des) au moyen de l'aniline et de la nitrobenzine	
Matières explosives (fabrication et manipulation des)	Idem
Matières explosives (manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des)	Idem Emanations nuisibles
Métaux (aiguisage et polissage des)	Nécessité d'un travail prudent et attentif
Meulières et meules (extraction et fabrication des)	
Minium (fabrication du)	Idem
Murexide (fabrication de la) en vases clos par la réaction de l'acide azotique et de l'acide urique du guano	Poussières dangereuses Idem Maladies spéciales dues aux émanations
Nitrate de méthyle (fabrication du)	Vapeurs délétères
Nitrobenzine, aniline et matière dérivant de la benzine (fabrication de)	Idem Vapeurs nuisibles

LISTE DES TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS

TRAVAUX	RAISONS DE L'INTERDICTION
Oxydes de plomb (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Peintures de toute nature comportant l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits des pigments	Dangers de saturnisme
Phosphore (fabrication du)	Maladie spéciales dues aux émanations
Plomb (fonte et laminage du) (V. Fonte)	
Poils de lièvre et de lapin (V. Secrétage)	
Prussiate de potasse (V. Cyanure de potassium)	
Réduction des minerais de zinc et de plomb (travail aux fours, où s'oppère la)	
Rouge de Prusse et d'Angleterre (fabrication du)	Emanations nuisibles
	Vapeurs délétères
Secrétage des peaux ou plois de lièvre ou de lapin	
Sulfate de mercure (fabrication du)	
Sulfate de plomb (fabrication du)	Poussières nuisibles ou vénéneuses
Sulfate d'arsenic (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Sulfate de sodium (fabrication du)	
Traitement des minerais de cuivre pour l'obtention des métaux bruts	Maladies spéciales dues aux émanations
Verreries (démolition des fours des)	Danger d'empoisonnement
Verre (décoration à l'enlevé du)	Gaz délétère
Verre mousseline (fabrication du)	
Verre (polissage à sec du)	Emanations nuisibles
Verre et cristal (gravure et dépolissage à l'acide fluorhydrique du)	Poussières nuisibles
	Poussières dangereuses
	Idem
Verre (égresillage du)	Idem
	Dégagement de vapeurs dangereuses et nécessité d'un travail prudent et attentif
	Poussières nuisibles

ARRETE N° 3751 DU 06 JUIN 2003 FIXANT LES CATEGORIES D'ENTREPRISES ET TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS ET JEUNES GENS AINSI QUE L'AGE LIMITE AUQUEL S'APPLIQUE L'INTERDICTION

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 44 et 76 ;
Vu la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée par le Sénégal le 15 décembre 1999 ;
Vu la Convention n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ratifiée par le Sénégal le 1er juin 2000 ;
Vu le Code du Travail notamment en ses articles L.73, L.74 et L.145 ;
Vu le décret n° 2002-1100 du 4 novembre 2002 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2002-1101 du 6 novembre 2002 portant nomination des Ministres, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret 2002-1102 du 8 novembre 2002 portant répartition des services de l'État et du Contrôle des Etablissements Publics, des Sociétés Nationales et des Sociétés à Participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret 2002-1103 du 11 novembre 2002 ;
Vu le décret 2002-1121 du 14 novembre 2002, relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisation professionnelles ;
Sur rapport du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans.

L'âge d'admission au Travail est fixé à 15 ans conformément à l'article L.145 du Code du Travail.

Cet âge peut être ramené à 12 ans par dérogation du ministre chargé du Travail pour des travaux légers exercés dans le cadre familial et qui ne portent pas atteinte à la santé à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant.

Article 2 : La liste des catégories d'entreprises interdites aux enfants et jeunes gens est donnée dans le tableau en annexe.

Article 3 : Cette interdiction s'applique aux établissements agricoles, commerciaux et industriels de toute nature ainsi qu'aux unités artisanales.

Article 4 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues par les lois et règlements en vigueur.

Article 5 : Sont abrogés toutes dispositions contraires au présent arrêté.

Article 6 : Les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera. /.

Yéro DEH

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES	CONDITIONS	MOTIFS
Abattoirs d'animaux	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne peuvent être employés aux opérations d'abattage des animaux	Danger d'accident et de blessures
Production d'acide chlorhydrique par la décomposition des chlorures de magnésium, d'aluminium et autres	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se dégagent des vapeurs et où l'on manipule les acides.	Danger de saturnisme
Acide muriatique (voir acide chlorhydrique)	Idem	Idem
Fabrication d'acide sulfurique	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Dangers d'accidents
Affinage de l'or et de l'argent par les acides	Idem	Idem
Sciage et polissage à sec de l'albâtre	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers	Poussières nuisibles
Dépôts d'allumettes chimiques	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les magasins	Risques d'incendie
Boutonners et autres emboutisseurs de métaux par moyens mécaniques	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières	Dangers d'affections pulmonaires Poussières nuisibles
Dorure et argenture sur métaux	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières	Risques d'émanations

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES	CONDITIONS	MOTIFS
Battage des grands tapis	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières	Idem poussières nuisibles
Battoir à écorce dans les villes	Idem	Idem
Fabrication et dépôt de benzine	Idem	Idem
Fabrication de blanc de métal par la combustion du métal	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers de combustion et de condensation.	Idem
Blanchissement (toile, paille, papier)	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent le chlore et l'acide sulfureux	idem
Blanchissage de linge	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on manipule du linge sale non désinfecté ou non lessivé.	Danger de maladie contagieuse.
Soudure de boites de conserves	Les enfants âgés de moins de seize ans ne seront pas employés à la soudure des boites.	Gaz délétères
boyauderies	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés au soufflage	Dangers d'affections pulmonaires
Application des enduits du caoutchouc	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs de sulfure de carbone et de benzine.	Vapeurs nuisibles

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES	CONDITIONS	MOTIFS
Travail du caoutchouc avec emploi d'huiles essentielles ou de sulfure de carbone.	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs de sulfure de carbone (voir battage)	idem
Teillage du chanvre en grand	Voir teillage	.....
Chanvre imperméable	Voir feutre goudronné	
Fabrication de chapeau de soie ou autres préparés au moyen d'un vernis (four à chaux)	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on fabrique et applique le vernis.	Vapeur nuisibles
Dépôts de chiffons	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières	Poussière nuisibles
Traitement des chiffons par vapeur de l'acide chlorhydrique	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés au triage et à la manipulation des chiffons	Dangers d'incendie
Chromolithographies	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les acides.	Vapeurs nuisibles
Espillage des laines et draps par voie humide	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	idem
Etoupes (transformation en) des cordages hors de services goudronnés ou non	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement des ateliers	Emanations nuisibles

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES	CONDITIONS	MOTIFS
Faïence	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où on pratique le broyage, le blutage	idem
Fer (décrochage du)	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs et où l'on manipule des acides	Vapeurs nuisibles
Fer (galvanisation)	Idem	idem
Feuille d'étain	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on emploi le sulfure de carbone	Poussières nuisibles
Feutre goudronné (fabrication du)	Les enfants âgés de plus de dix huit ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Idem
Feutres et visières vernies (fabrication des)	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés à la préparation et à l'emploi du vernis	Danger d'incendie et vapeurs nuisibles
Filature de lin	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés lorsque l'écoulement des eaux n'est pas assuré.	Humidité nuisible
Fonderie en 2ème fusion de fer, de zinc et de cuivre	Les enfants âgés de moins de seize ans ne seront pas employés à la coulée du métal	Danger de brulures
Fournaux (hauts)	Idem	idem
Fours à plâtre et fours à chaux	Voir plâtre, chaux	Idem

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE DIX HUIT ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

ETABLISSEMENTS OU UNITES ARTISANALES	CONDITIONS	MOTIFS
Four à ciment	Les enfants âgés de moins de seize ans ne seront pas employés au bronzage à la machine	idem
Fabrication de collodion	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières	Dangers d'incendies
Blanchisserie des déchets de coton et coton gras	Les enfants âgés de seize ans ne seront pas occupés dans les ateliers où l'on manipule les matières premières et les dissolvants	Vapeurs nuisibles
Cordes d'instruments en boyaux (voir boyauderies)	Idem	Idem
Travail à sec des cornes, os et nacre	Les enfants âges de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers lorsque les poussières se dégagent librement	Poussières nuisibles
Crins de soie de porc	Voir soie de porc	……
Trituration des composés du cuivre	Les enfants de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où la poussière se dégage librement	Dangers maladies contagieuses Poussières nuisibles
Décrochage du cuivre par les acides	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où la poussière se dégage librement.	Gaz délétères
Dégraissage des déchets de laine	Les enfants âgés de moins de dix huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégageront les vapeurs acides.	Poussières nuisibles

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

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES 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.

Article 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.

Article 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'article 113 du Code du Travail d'Outre-mer.

Article 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.

Article 5 : Le repos des femmes, d'une durée de onze heures consécutives au minimum, conformément aux prescriptions de l'article 114 du Code du Travail d'Outre-mer, doit comprendre la période nocturne prévue à l'article précédent.

Article 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.

Article 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.

Article 8 : Dans les établissements visés à l'article 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.

Article 9 : Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.

Article 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.

Article 11 : Il est interdit d'employer des femmes au transport sur tricycles-porteurs à pédales et au transport sur diable ou cabriolets.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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'article précédent.

Article 17 : L'emploi des femmes aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après vingt heures.

TITRE II
DISPOSITIONS PARTICULIERESAU TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANT LEURS ENFANTS

Article 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'article 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 aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.

Article 19 : Dans les établissements visés à l'article 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'article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 23 : Sont abrogés toutes dispositions contraires à celles du présent arrêté.

Article 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 et B

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)	
Grillage des minerais sulfureux (sauf le cas prévu au tableau B)	Emanations nuisibles
Huiles et autres corps gras extraits des débris de matières animales.....	Emanations nuisibles
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.	Dangers d'empoisonnement.
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.	Emanations nuisibles
Teintureries.	Les femmes ne seront pas employées dans les ateliers où l'on emploi des matières toxiques.TRAVAUX	Dangers d'empoisonnement.

ARRETE LOCAL N° 3723 IT DU 17 SEPTEMBRE 1954 PORTANT DEROGATION A L'AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Le Gouverneur de la France d'Outre Mer, Gouverneur du Sénégal, Chevalier de la Légion d'Honneur,

ARRÊTE :

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

CONGES PAYES

ARRETE 10844 IGTLS – AOF DU 17 DECEMBRE 1956 DETERMINANT LE REGIME DES CONGES ANNUELS PAYES

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE EN AFRIQUE OCCIDENTALE FRANÇAISE, OFFICIER 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, 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,

ARRÊTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

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 CONGE

Article 2 : Exception faite pour les travailleurs visés à l'article 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'article 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.

Article 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.

Article 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'article 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
DUREE DU CONGE

Article 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'article 3 ci-dessus, pour les travailleurs visés à l'article 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'article 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'article 116 du Code du Travail.

Article 6 : Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée à l'article 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.

Article 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.

Article 8 : La durée du congé, fixée à l'article 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'article 5 – b).

Article 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.

Article 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
AMENAGEMENT DU CONGE

Article 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'article 74 (1er paragraphe, 8ème 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.

Article 12 : Les conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'article 74 (1er paragraphe, 8ème 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'article 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 CONGE

Article 13 : L'allocation afférente au congé prévu à l'article 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'article 94 (1er alinéa) de la loi du 15 décembre 1952 et de la prime de rendement.
Ces pourcentages sont les suivants :

a) 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'article 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.

Article 14 : L'allocation afférente au congé, prévu par l'article 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'article 13 ci-dessus.

Article 15 : Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessus, ou au titre des charges de famille, conformément aux dispositions des Arts 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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'article 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.

Article 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'article 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.

Article 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.

Article 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

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 1671 MFPTE-DTESS DU 15 FEVRIER 1979 PORTANT EXTENSION DE LA DUREE DU CONGE ET DE L'ALLOCATION DU CONGE PAYE A TOUTES LES CATEGORIES 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.

Article 2 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté.

CHAPITRE 5
FETES LEGALES

LOI 74-52 DU 4 NOVEMBRE 1974 RELATIVE A LA FETE NATIONALE ET AUX FETES LEGALES MODIFIEE PAR LA LOI N° 83-54 DU 18 FEVRIER 1983 ET LA LOI N° 89-41 DU 26 DECEMBRE 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.

Article2 : 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.

Article3 : Les fêtes légales sont chômées

Article4 : La fête nationale, la Tamxarit, nouvel an musulman et la journée du premier mai sont chômées et payées

Article5 : L'autorité compétente définira les modalités d'application de la présente loi.

Article6 : Sont abrogées toutes dispositions contraires et notamment l'ordonnance n° 6046 du 31 octobre 1960, modifiée par la loi n° 63-51 du 03 juillet 1963.

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

DECRET N° 74-1125 DU 19 NOVEMBRE 1974 FIXANT LE REGIME DE LA FETE NATIONALE ET DU PREMIER MAI ET CELUI DES AUTRES FETES LEGALES

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

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
REGIME DE LA FETE NATIONALE ET DE LA FETE DU PREMIER MAI

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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
REGIME DES AUTRES FETES LEGALES

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 9 : En cas de chômage pour fête légale, les salaires des travailleurs rémunérés au mois ne subissent aucune réduction.

Article 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 :

Article 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.

Article 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
REGIME DE RECUPERATION DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL PERDUES DU FAIT DU CHOMAGE DES JOURNEES DE FETES LEGALES

Article 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.

Article 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 V

HYGIENE ET SECURITE

CHAPITRE 1

TEXTES D'UN INTERET GENERAL

ARRETE GENERAL N° 8845 I.G.T.L.S : A.O.F. DU 15 NOVEMBRE 1955, FIXANT LA LISTE DES ETABLISSEMENTS OU SONT EFFECTUES DES TRAVAUX INSALUBRES OU SALISSANTS ET LES CONDITIONS DANS LESQUELLES DES BAINS-DOUCHES SERONT MIS A LA DISPOSITION DU PERSONNEL DANS CES ETABLISSEMENTS (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,

ARRÊTE :

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° 5253I.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 :

Prescription pour lesquelles la mise en demeure est prévue	Délai minimum d'exécution de la mise en demeure	Possibilités de recours et autorité qui statue
Article 2, alinéa 2	4 jours	Sans
Article 1, alinéa 2		
Article 4, alinéa 2		
Article 6		
Article 9, alinéas de 1 à 6	15 jours	Inspecteur territorial
Article 10		
Article 11		
Article 2, alinéa 1	30 jours	Inspecteur territorial
Article 2, alinéa 3		
Article 3	30 jours	Inspecteur général
Article 4, alinéa 1		

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.

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

DECRET N° 94-244 DU 7 MARS 1994 FIXANT LES MODALITES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE 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 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'État.

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 ;

DÉCRÈTE :

DISPOSITIONS GENERALES

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 – DESIGNATION

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 COMITE

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 PENALITES

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.
Par le Président de la République, Abdou DIOUF
Le Premier ministre, Habib THIAM.

DECRET N° 2006-1249 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE SECURITE ET DE SANTE POUR LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les chantiers temporaires ou mobiles, où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil constituent les lieux de travail sur lesquels on enregistre le plus grand nombre d'accidents du travail.

Les accidents du travail fréquents et graves, voire mortels, qui surviennent sur les chantiers temporaires ou mobiles résultent d'une combinaison de plusieurs facteurs, notamment le non respect ou l'absence de mesures d'hygiène et de sécurité du travail.

L'amélioration des conditions de travail sur les chantiers temporaires ou mobiles s'impose et constitue l'objet du présent décret.

Le contenu du présent décret s'articule sur le respect d'un certain nombre de prescriptions relatives, notamment :

- au partage des responsabilités entre le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre, l'indépendant et le coordinateur ;
- à l'élaboration, avant l'ouverture du chantier, d'un plan de sécurité ;
- à la désignation d'un ou de plusieurs coordinateurs chargés de s'assurer que les principes généraux de prévention sont respectés ;
- à l'obligation, pour l'employeur, d'assurer et d'entretenir des voies de circulation et des issues de secours, des installations sanitaires appropriées et d'agir en tenant compte des indications du coordonnateur en matière de sécurité et santé au travail.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1249 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE SECURITE ET DE SANTE POUR LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Hygiène ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 06 décembre 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Il fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles définis en annexes.

Un chantier temporaire ou mobile, ci-après dénommé «chantier», se définit comme tout lieu où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste non exhaustive figure à l'annexe n° II.

Article 3 : Le maître d'ouvrage ou le maître désigne un ou plusieurs coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pour un chantier où plusieurs entreprises seront présentes.

Le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre veille à ce que soit établi, préalablement à l'ouverture du chantier, un plan de sécurité et de santé conformément aux dispositions de l'article 5 du présent décret.

Article 4 : En ce qui concerne un chantier dont la durée estimée des travaux est supérieure à trente jours ouvrables et qui occupe plus de dix travailleurs simultanément, le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre communique un avis préalable, élaboré conformément à l'annexe III, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort avant le début des travaux.

L'avis préalable doit être affiché de manière visible sur le chantier et, si nécessaire, être tenu à jour.

Article 5 : Lors des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, les principes généraux de prévention en matière de sécurité et de santé sont pris en compte par le maître d'œuvre, notamment :

- lors des choix architecturaux, techniques et/ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ;
- lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

Article 6 : Le ou les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, désigné (s) conformément à l'article 3 :

- coordonnent la mise en œuvre des dispositions de l'article 5 ; établissent ou font établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des

activités d'exploitation ayant lieu sur le site ; ce plan doit, en outre, comporter des mesures spécifiques concernant les travaux qui rentrent dans une ou plusieurs catégories de l'annexe II ;

- établissent un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

Article 7 : Le ou les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, pendant la réalisation de l'ouvrage, désignés(s) conformément à l'article 3 :

a) coordonnent la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité :
   - lors des choix techniques et / ou organisationnels, afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ;
   - lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail ;

b) coordonnent la mise en œuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les employeurs et, si cela est nécessaire pour la protection des travailleurs, les indépendants :
   - mettent en œuvre de façon cohérente les principes visés à l'article 9 ;
   - appliquent, lorsqu'il est requis, le plan de sécurité et de santé visé à l'article

c) procèdent ou font procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé et du dossier visé à l'article 5, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues ;

d) organisent entre les employeurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue de la protection des travailleurs et de la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle y intégrant, le cas échéant, des indépendants ;

e) coordonnent la surveillance de l'application correcte des procédures de travail ;

f) prennent les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées accèdent au chantier.

Article 8 : Si un maître d'œuvre ou un maître d'ouvrage a désigné un ou des coordinateurs pour exécuter les tâches visées aux articles 6 et 7, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

Article 9 : Lors de la réalisation de l'ouvrage, les prescriptions fixées par le présent décret doivent être mises en œuvre, notamment en ce qui concerne :

- la maintenance du chantier en bon ordre et en état de salubrité satisfaisant ;
- le choix de l'emplacement des postes de travail, en prenant en compte les conditions d'accès à ces postes, et la détermination des voies ou zones de déplacement ou de circulation ;
- les conditions de manutention des différents matériaux ;
- l'entretien, le contrôle avant mise en service et le contrôle périodique des installations et dispositif afin d'éliminer les défectuosités susceptibles d'affecter la sécurité et la sante des travailleurs ;
- la délimitation et l'aménagement des zones de stockage et d'entreposage des différents matériaux, en particulier s'il s'agit de matière ou de substances dangereuses.
- les conditions de l'enlèvement des matériaux dangereux utilisés ;
- le stockage et l'élimination ou l'évacuation du chantier, de la durée effective à consacrer aux différents types de travaux ou phases de travail ;
- la coopération entre les employeurs et les indépendants ;
- les interactions avec les activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquelest implanté le chantier.
- prennent notamment lors de la mise en œuvre de l'article 9, des mesures conformes aux prescriptions minimales figurant à l'annexe IV ;
- tiennent compte des indications du ou des coordinateurs en matière de sécurité et de santé.

Article 10 : Afin de préserver la sécurité et la sante sur le chantier, et dans les conditions définies par le présent décret, les employeurs :

- Prennent notamment lors de la mise en œuvre de l'article 9, des mesures conformes aux prescriptions minimales figurant à l'annexe IV ;

- Tiennent compte des indications du ou des coordinateurs en matière de sécurité et de santé.

Article 11 : Afin de préserver la sécurité et la santé sur le chantier, les indépendants doivent tenir compte des indications du ou des coordonnateurs en matière de sécurité et de santé.

Les employeurs, lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité professionnelle sur le chantier tiennent également compte des indications du ou des coordonnateurs en matière de sécurité et de santé afin de préserver la sécurité et la santé sur les lieux de travail.

Article 12 : Les travailleurs et / ou leurs représentants sont informés de toutes les mesures à prendre en ce qui concerne leur sécurité et leur santé sur le chantier. Les informations doivent être compréhensibles pour les travailleurs concernés.

Article 13 : La consultation et la participation des travailleurs et / ou de leurs représentants doivent avoir lieu sur toutes les questions relatives à l'adoption et à la mise en œuvre de règles de prévention des risques professionnels sur les chantiers.

Article 14 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

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 10 jours.

Article 15 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret, notamment les arrêtés pris en application du Code du Travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952.

Article 16 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre du Patrimoine bâti, de l'Habitat et de la

Construction sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXES

ANNEXE I
DEFINITIONS

Chantier temporaire ou mobile : tout chantier où s'effectuent des travaux publics de bâtiment ou de génie civil.

Maître d'ouvrage : toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un ouvrage est réalisée.

Maître d'œuvre : toute personne physique ou morale chargée de la conception et / ou du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage. Indépendant : Toute personne dont l'activité professionnelle concourt à la réalisation de l'ouvrage.

Coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage : toute personne physique ou morale chargée, par le maître d'ouvrage et / ou le maître d'œuvre, d'exécuter, pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, les tâches de coordination et d'élaboration d'un plan de sécurité et de santé.

Coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage : toute personne physique ou morale chargée par le maître d'ouvrage et / ou le maître d'œuvre d'exécuter, pendant la réalisation de l'ouvrage, les tâches de mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité et d'organisation entre les employeurs présents ou qui se succèdent sur le chantier.

ANNEXE II

LISTE NON EXHAUSTIVE

DES TRAVAUX DE BATIMENT OU DE GENIE CIVIL VISES A L'ARTICLE 2 DU DECRET

1. Excavation
2. Terrassement
3. Construction
4. Montage et démontage d'éléments préfabriqués
5. Aménagement ou équipement
6. Transformation
7. Rénovation
8. Réparation
9. Démantèlement
10. Démolition
11. Maintenance
12. Entretien – Travaux de peintures et de nettoyage
13. Assainissement

ANNEXE III

CONTENU DE L'AVIS PREALABLE VISE A L'ARTICLE 4 DU DECRET

Date de communication Adresse précise du chantier Maître (s) d'ouvrage [nom(s) et adresse (s)] Nature de l'ouvrage Maître (s) d'œuvre [nom(s) et adresse (s)] Coordinateur (s) en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage [nom(s) et adresse (s)] Coordinateur (s) en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage [nom(s) et adresse(s)] Date estimée pour le début des travaux sur le chantier Durée présumée pour le début des travaux sur le chantier Nombre maximal présumé de travailleurs sur le chantier Nombre d'entreprises et d'indépendants prévus sur le chantier Identification des entreprises déjà sélectionnées

ANNEXE IV

PRESCRIPTIONS MINIMALES DE SECURITE ET DE SANTE POUR LES CHANTIERS VISEES A L'ARTICLE 10 DU DECRET

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Les obligations prévues par la présente annexe s'appliquent chaque fois que les caractéristiques du chantier ou de l'activité, les circonstances ou un risque l'exigent. Aux fins de la présente annexe, le terme «locaux» couvre, entre autres, les baraquements.

PARTIE A
PRESCRIPTIONS MINIMALES GENERALES POUR LES CHANTIERS

STABILITÉ ET SOLIDITÉ

Les matériaux, équipements et, d'une manière générale, tout élément qui lors d'un déplacement quelconque, peuvent affecter la sécurité et la santé des travailleurs doivent être stabilisés d'une manière appropriée et sûre.

L'accès sur toute surface en matériaux n'offrant pas une résistance suffisante n'est autorisé que si des équipements ou des moyens appropriés sont fournis pour que le travail soit réalisé de manière sûre.

INSTALLATIONS DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE

Les installations doivent être conçues, réalisées et utilisées de façon à ne pas constituer un danger d'incendie ni d'explosion et à ce que les personnes soient protégées de manière adéquate contre les risques d'électrocution par contacts directs ou indirects.

La conception, la réalisation et le choix du matériel et des dispositifs de protection doivent tenir compte du type et de la puissance de l'énergie distribuée, des conditions d'influences externes et de la compétence des personnes ayant accès à des parties de l'installation

VOIES ET ISSUES DE SECOURS

Les voies et issues de secours doivent rester dégagées et déboucher le plus directement possible dans une zone de sécurité. En cas de danger tous les postes de travail doivent pouvoir être évacués rapidement dans des conditions de sécurité maximale pour les travailleurs.

Le nombre, la distribution et les dimensions des voies et issues de secours dépendent de l'usage, de l'équipement et des dimensions du chantier et des locaux ainsi que du nombre maximal de personnes pouvant y être présentes.

Les voies et issues spécifiques de secours doivent faire l'objet d'une signalisation Cette signalisation doit être suffisamment résistante et être apposée aux endroits appropriés

Les voies et issues de secours, de même que les voies de circulation et les portes y donnant accès, ne doivent pas être obstruées par des objets, de façon qu'elles puissent être utilisées à tout moment sans entrave.

Les voies et issues de secours qui nécessitent un éclairage doivent être équipées d'un éclairage de sécurité d'une intensité suffisante en cas de panne d'éclairage.

DÉTECTION ET LUTTE CONTRE L'INCENDIE

Selon les caractéristiques du chantier et selon les dimensions et l'usage des locaux, les équipements présents, les caractéristiques physiques et chimiques des substances ou matériaux présents ainsi que le nombre maximal de personnes pouvant y être présentes, un nombre suffisant de dispositifs appropriés pour combattre l'incendie et, en tant que de besoin, de détecteurs d'incendie et de système d'alarme doit être prévu. Ces dispositifs de lutte contre l'incendie, détecteurs d'incendie et système d'alarme doivent être régulièrement vérifiés et entretenus. Des essais et des exercices appropriés doivent avoir lieu à intervalles réguliers. Les dispositifs non automatiques de lutte contre l'incendie doivent être d'accès et de manipulation faciles. Ils doivent faire l'objet d'une signalisation. Cette signalisation doit être suffisamment résistante et apposée aux endroits appropriés.

AÉRATION

Il faut veiller, compte tenu des méthodes et des contraintes physiques imposées aux travailleurs, à ce qu'ils disposent d'un air sain en quantité suffisante.

Si une installation d'aération est utilisée, elle doit être maintenue en état de fonctionner et ne pas exposer les travailleurs à des courants d'air qui nuisent à la santé.

Un système de contrôle doit signaler toute panne lorsque cela est nécessaire pour la santé des travailleurs.

EXPOSITION À DES RISQUES PARTICULIERS

Les travailleurs ne doivent pas être exposés à des sonores nocifs ni à une influence extérieure nocive (par exemple gaz, vapeurs, poussières).

Si des travailleurs doivent pénétrer dans une zone dont l'atmosphère est susceptible de contenir une substance, toxique ou nocive, ou d'être d'une teneur insuffisante en oxygène ou, encore, d'être inflammable, l'atmosphère confinée doit être contrôlée et des mesures appropriées doivent être prises pour prévenir tout danger.

Un travailleur ne peut en aucun cas être exposé à une atmosphère confinée à risque accru.

Il doit au moins être surveillé en permanence de l'extérieur et toutes les précautions adéquates doivent être mises en œuvre afin qu'un secours efficace puisse lui être apporté en tant que de besoin.

TEMPÉRATURE

La température doit être adéquate pour l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail appliquées et des contraintes physiques imposées aux travailleurs.

La température des locaux de repos, des locaux pour le personnel en service de permanence, des sanitaires, des cantines et des locaux de premiers secours doit répondre à la destination spécifique de ces locaux.

ECLAIRAGE NATUREL ET ARTIFICIEL DES POSTES DE TRAVAIL, DES LOCAUX ET DES VOIES DE CIRCULATION SUR LE CHANTIER

Les postes de travail, les locaux et les voies de circulation doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante et être éclairés de façon appropriée et suffisante à la lumière artificielle durant la nuit et lorsque la lumière du jour ne suffit pas ; le cas échéant, des sources de lumière portative protégée contre les choc sont à utiliser.

La couleur utilisée pour l'éclairage artificiel ne peut altérer ou influencer la perception des signaux ou des panneaux de signalisation.

Les installations d'éclairage des locaux, des postes de travail et des voies de circulation doivent être placées de façon à ce que le type d'éclairage prévu ne présente pas de risque d'accident pour les travailleurs.

Les locaux, les postes de travail et les voies de circulation dans lesquels les travailleurs sont particulièrement exposés à des risques en cas de panne d'éclairage artificiel doivent posséder un éclairage de sécurité d'une intensité suffisante.

PORTES ET PORTAILS

Les portes coulissantes doivent posséder un système de sécurité les empêchant de sortir de leurs rails et de tomber.

Les portes et portails s'ouvrant vers le haut doivent posséder un système de sécurité les empêchant de retomber.

Les portes et portails situés sur le parcours des voies de secours doivent être marqués de façon appropriée. Ils doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

A proximité immédiate des portails destinés essentiellement à la circulation des véhicules, il doit exister à moins que le passage ne soit sûr pour les piétons, des portes pour la circulation des piétons, lesquelles doivent être signalées de manière bien visible et être dégagées en permanence. Les portes et portails mécaniques doivent fonctionner sans risques d'accident pour les travailleurs.

Ils doivent posséder des dispositifs d'arrêt d'urgence facilement identifiables et accessibles et pouvoir également, sauf s'ils s'ouvrent automatiquement en cas de panne d'énergie, être ouverts manuellement.

LES VOIES DE CIRCULATION
ZONES DE DANGER

Les voies de circulation, y compris les escaliers, les échelles fixes et les quais et rampes de chargement, doivent être calculés, placés, aménagés et rendus praticables de telle façon qu'ils puissent être utilisés facilement, en toute sécurité et conformément à leur affectation, et que les travailleurs employés à proximité de ces voies de circulation ne courent aucun risque.

Les dimensions des voies servant à la circulation de personnes et/ou de marchandises, y compris celles où ont lieu des opérations de chargement ou de déchargement, doivent être prévues pour le nombre potentiel d'utilisateurs et le type d'activités.

Les voies doivent être clairement signalées, régulièrement vérifiées et entretenues.

Les voies de circulation destinées aux véhicules doivent passer à une distance suffisante des portes, portails, passages pour piétons, couloirs et escaliers.

Si le chantier comporte des zones d'accès limité, ces zones doivent être équipées de dispositifs évitant que les travailleurs non autorisés puissent y pénétrer.

Les mesures appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs qui sont autorisés à pénétrer dans les zones de danger.

Les zones de danger doivent être signalées de manière bien visible.

QUAIS ET RAMPES DE CHARGEMENT

Les quais de chargement doivent être appropriés en fonction des dimensions des charges à transporter.

Les quais de chargement doivent posséder au moins une issue.

Les rampes de chargement doivent offrir une sécurité telle que les travailleurs ne puissent pas chuter.

Espace pour la liberté de mouvement sur le poste de travail.

La superficie du poste de travail doit être prévue de telle façon que les travailleurs disposent de suffisamment de liberté de mouvement pour leurs activités, compte tenu de tout équipement ou matériel nécessaires présents.

PREMIERS SECOURS

Il incombe à l'employeur de s'assurer que des premiers secours, y compris le personnel formé à cette fin, peuvent être fournis à tout moment.

Des mesures doivent être prises pour assurer l'évacuation, pour soins médicaux, des travailleurs accidentés ou victimes d'un malaise soudain.

Lorsque la taille du chantier ou lorsque les types d'activités le requièrent, un ou plusieurs locaux destinés aux premiers secours doivent être prévus.

Les locaux destinés aux premiers secours doivent être équipés d'installations et de matériels de premiers secours indispensables et être facilement accessible avec des brancards.

Ils doivent faire l'objet d'une signalisation.

Un matériel de premiers secours doit être disponible également dans tous les endroits où les conditions de travail l'exigent.

Il doit faire l'objet d'une signalisation appropriée et être facilement accessible.

Une signalisation clairement visible doit indiquer l'adresse et le numéro de téléphone du service de secours d'urgence local.

EQUIPEMENTS SANITAIRES

VESTIAIRES ET ARMOIRES POUR LES VÊTEMENTS

Des vestiaires appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque ceux-ci doivent porter des vêtements de travail spéciaux et qu'on ne peut leur demander, pour des raisons de santé ou de décence, de se changer dans un autre espace. Les vestiaires doivent être de dimensions suffisantes et posséder des équipements permettant à chaque travailleur de faire sécher, s'il y a lieu, ses vêtements de travail ainsi que ses vêtements et effets personnels et de les mettre sous clef.

Si les circonstances l'exigent (par exemple substances dangereuses, humidité, saleté), les vêtements de travail doivent pouvoir être rangés séparément des vêtements et effets personnels.

Des vestiaires séparés ou une utilisation séparée des vestiaires doivent être prévus pour les hommes et pour les femmes.

Lorsque des vestiaires ne sont pas nécessaires au sens du point 14.1.1 premier alinéa, chaque travailleur doit pouvoir disposer d'une aire de rangement pour mettre ses vêtements et effets personnels sous clé.

DOUCHES, LAVABOS

Des douches appropriées et en nombre suffisant doivent être mises à la disposition des travailleurs lorsque le type d'activité ou la salubrité l'exige.

Des salles de douches séparées ou une utilisation séparée des salles de douche doivent être prévues pour les hommes et pour les femmes.

Les salles de douches doivent être de dimensions suffisantes pour permettre à chaque travailleur de faire sa toilette sans aucune entrave et dans des conditions d'hygiène appropriées.

Les douches doivent être équipées d'eau courante chaude et froide.

Lorsque les douches ne sont pas nécessaires au sens du point 14.2.1 premier alinéa, des lavabos appropriés avec eau courante (chaude, si nécessaire) et en nombre suffisant doivent être placés à proximité des postes de travail et des vestiaires.

Des lavabos séparés ou une utilisation séparée des lavabos doivent être prévus pour les hommes et pour les femmes lorsque cela est nécessaire pour des raisons de décence.

Si les salles de douches ou de lavabos et les vestiaires sont séparées, ces pièces doivent aisément communiquer entre elles.

CABINETS D'AISANCE ET LAVABOS

Les travailleurs doivent disposer, à proximité de leurs postes de travail, de locaux de repos, de vestiaires et de salles de douches ou de lavabos, de locaux spéciaux équipés d'un nombre suffisant de cabinets d'aisance et de lavabos.

Des cabinets d'aisance séparés ou une utilisation séparée des cabinets d'aisance doivent être prévus pour les hommes et pour les femmes.

LOCAUX DE REPOS ET/OU D'HÉBERGEMENT

Lorsque la sécurité ou la santé des travailleurs, notamment en raison du type d'activité ou des effectifs dépassant un certain nombre de personnes et de l'éloignement du chantier, l'exigent, les travailleurs doivent pouvoir disposer de locaux de repos et/ou d'hébergement facilement accessibles.

Les locaux de repos et/ou d'hébergement doivent être de dimensions suffisantes et être équipés d'un nombre de tables et de sièges à dossier tenant compte du nombre des travailleurs.

S'il n'existe pas de locaux, d'autres facilités doivent être mises à la disposition du personnel pour qu'il puisse s'y tenir pendant l'interruption du travail.

Les locaux d'hébergement fixes, à moins qu'ils ne soient utilisés qu'à titre exceptionnel, doivent comporter des équipements sanitaires en nombre suffisant, une salle de repas et une salle de détente.

Ils doivent être équipés de lits, d'armoires, de tables et de chaises à dossier en tenant compte du nombre de travailleurs et être affectés en prenant en considération, le cas échéant, la présence de travailleurs de deux sexes.

Dans les locaux de repos et / ou d'hébergement, des mesures appropriées de protection des non fumeurs contre le gêne due à la fumée de tabac doivent être mises en place.

Dispositions diverses

Les abords et le périmètre du chantier doivent être signalés et matérialisés de sorte à être clairement visibles et identifiables.

Les travailleurs doivent disposer sur le chantier d'eau potable et, éventuellement, d'une autre boisson appropriée et non alcoolisée en quantité suffisante dans les locaux ainsi qu'à proximité des postes de travail.

Les travailleurs doivent :

- disposer de facilités pour prendre leurs repas dans des conditions satisfaisantes ;
- le cas échéant, disposer de facilités pour préparer leur repas dans des conditions satisfaisantes.

PARTIE B

PRESCRIPTIONS MINIMALES SPECIFIQUES POUR LES POSTES DE TRAVAIL SUR LES CHANTIERS

REMARQUE PRÉLIMINAIRE

Lorsque des situations particulières le requièrent, la classification des prescriptions minimales en deux sections, telles qu'elles sont présentées ci-après, ne doit pas être considérée à ce titre comme impérative.

SECTION PREMIÈRE POSTE DE TRAVAIL SUR LES CHANTIERS À L'INTÉRIEUR DES LOCAUX

STABILITÉ ET SOLIDITÉ

Les locaux doivent posséder une structure et une stabilité appropriées au type d'utilisation.

PORTES DE SECOURS

Les portes de secours doivent s'ouvrir vers l'extérieur.

Les portes de secours ne doivent pas être fermées de telle manière qu'elles ne puissent être ouvertes facilement et immédiatement par toute personne qui aurait besoin de les utiliser en cas d'urgence.

Les portes coulissantes et les portes à tambour sont interdites comme portes de secours.

AÉRATION

Si les installations de conditionnement d'air ou de ventilation mécanique sont utilisées, elles doivent fonctionner de telle façon que les travailleurs ne soient pas exposés à des courants d'air gênants.

Tout dépôt et toute souillure susceptibles d'entraîner immédiatement un risque pour la santé des travailleurs par la pollution de l'air respiré doivent être éliminés rapidement.

TEMPÉRATURE

La température des locaux de repos, des locaux pour le personnel en service de permanence, des sanitaires, des cantines et des locaux de premiers secours doit répondre à la destination spécifique de ces locaux. Les fenêtres, les éclairages zénithaux et les parois vitrées doivent permettre d'éviter un ensoleillement excessif, compte tenu du type de travail et de l'usage du local.

ECLAIRAGE NATUREL ET ARTIFICIEL

Les lieux de travail doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante et être équipés de dispositifs permettant un éclairage artificiel adéquat pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

Planchers, murs et plafonds de locaux

Les planchers des locaux doivent être exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux, ils doivent être fixes, stables et non glissants.

Les surfaces des planchers, des murs et des plafonds dans les locaux doivent être de nature à pouvoir être nettoyées et ravalées pour obtenir des conditions d'hygiène appropriées.

Les parois transparentes ou translucides, notamment les parois entièrement vitrées, dans les locaux ou au voisinage des postes de travail et des voies de circulation doivent être clairement signalées et être constituées de matériaux de sécurité ou bien être séparées de ces postes de travail et voies de circulation, de telle façon que les travailleurs ne puissent entrer en contact avec les parois ni être blessés lorsqu'elles volent en éclat.

FENÊTRES ET ÉCLAIRAGES ZÉNITHAUX DES LOCAUX

Les fenêtres, éclairages zénithaux et dispositions de ventilation doivent pouvoir être ouverts, fermés, ajustés et fixés par les travailleurs de manière sûre.

Lorsqu'ils sont ouverts, ils ne doivent pas être positionnés de façon à constituer un danger pour les travailleurs.

Les fenêtres et éclairages zénithaux doivent être conçus de manière conjointe avec l'équipement ou bien équipés de dispositifs leur permettant d'être nettoyés sans risque pour les travailleurs effectuant ce travail ainsi que les travailleurs présents.

PORTES ET PORTAILS

La position, le nombre, les matériaux de réalisation et les dimensions des portes et portails sont déterminés par la nature des locaux.

Un marquage doit être apposé à hauteur de vue sur les portes transparentes.

Les portes et portails battants doivent être transparents ou posséder des panneaux transparents.

Lorsque les surfaces transparentes ou translucides des portes et portails ne sont pas constituées en matériel de sécurité et lorsqu'il est à craindre que les travailleurs puissent être blessés si une porte ou un portail vole en éclats, ces surfaces doivent être protégées contre l'enfoncement.

VOIES DE CIRCULATION

Dans la mesure où l'utilisation et l'équipement des locaux l'exigent pour assurer la protection des travailleurs, le tracé des voies de circulation doit être mis en évidence. Mesures spécifiques pour les escaliers et trottoirs roulants Les escaliers et trottoirs roulant doivent fonctionner de manière sûre.

Ils doivent posséder des dispositifs d'arrêt d'urgence facilement indentifiables et accessibles.

DIMENSIONS ET VOLUME D'AIR DES LOCAUX

Les locaux de travail doivent avoir une superficie et une hauteur permettant aux travailleurs d'exécuter leur travail sans risque pour la sécurité, la santé ou le bien être.

SECTION II
POSTES DE TRAVAIL SUR LES CHANTIERS À L'EXTÉRIEUR DES LOCAUX

STABILITÉ ET SOLIDITÉ

Les postes de travail mobiles ou fixes situés en hauteur ou en profondeur doivent être solides et stables en tenant compte :

Si le support et les autres composants de ces postes n'ont pas une stabilité intrinsèque, il faut assurer leur stabilité par des moyens de fixation appropriés et sûrs afin d'éviter tout déplacement intempestif ou involontaire de l'ensemble ou des parties de ces postes de travail.

VÉRIFICATION

La stabilité et la solidité doivent être vérifiées, de façon appropriée et spécialement après une modification éventuelle de la hauteur ou de la profondeur du poste de travail.

INSTALLATIONS DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE

Les installations de distribution d'énergie présentes sur le chantier, notamment celles qui sont soumises aux influences externes, doivent être régulièrement vérifiées et entretenues.

Les installations existantes avant le début du chantier doivent être identifiées, vérifiées et nettement signalées.

Lorsque des lignes électriques aériennes existent, il faut chaque fois que cela est possible, soit les dévier en dehors de l'aire du chantier, soit les mettre hors tension.

Si cela n'est pas possible, des barrières ou des avis seront prévus pour que les véhicules et les installations soient tenus à l'écart.

Des avertissements appropriés et une protection suspendue doivent être prévus au cas où des véhicules de chantier doivent passer sous les lignes.

INFLUENCES ATMOSPHÉRIQUES

Les travailleurs doivent être protégés contre les influences atmosphériques pouvant compromettre leur sécurité et leur santé.

CHUTES D'OBJETS

Les travailleurs doivent être protégés chaque fois que cela est techniquement possible par des moyens collectifs contre les chutes d'objets.

Les matériaux et équipements doivent être disposés ou empilés de façon à éviter leur éboulement ou renversement.

En cas de besoin, des passages couverts doivent être prévus sur le chantier ou l'accès aux zones dangereuses doit être rendu impossible.

CHUTES DE HAUTEUR

Les chutes de hauteur doivent être prévenues matériellement au moyen notamment de garde-corps solides, suffisamment hauts et comportant au moins une plinthe de butée, une main courante et une lisse intermédiaire ou un moyen alternatif équivalent. Les travaux en hauteur ne peuvent être effectués en principe qu'à l'aide d'équipements appropriés ou au moyen de dispositifs de protection collective tels que garde-corps, plates-formes ou filets de captage.

Au cas où l'utilisation de ces équipements est exclue en raison de la nature des travaux, il faut prévoir des moyens d'accès appropriés et utiliser des harnais ou d'autres moyens de sécurité à ancrage.

ECHAFAUDAGES ET ÉCHELLES

Tout échafaudage doit être convenablement conçu, construit et entretenu de manière à éviter qu'il ne s'effondre ou ne se déplace accidentellement.

Les plates-formes de travail, les parcelles et les escaliers d'échafaudage doivent être construits, dimensionnés, protégés et utilisés de manière à éviter que les personnes ne tombent ou ne soient exposées aux chutes d'objets.

Les échafaudages doivent être inspectés par une personne compétente.

Les échelles doivent avoir une résistance suffisante et elles doivent être correctement entretenues. Elles doivent être correctement utilisées, dans des endroits appropriés et conformément à leur destination. Les échafaudages mobiles doivent être assurés contre les déplacements involontaires.

APPAREILS DE LEVAGE

Tout appareil de levage et tout accessoire de levage, y compris leurs éléments constitutifs, leurs attaches ancrages et appuis doivent être :

Tout appareil de levage et tout accessoire de levage doivent porter, de façon visible, l'indication de la valeur de sa charge maximale. Les appareils de levage de même que leurs accessoires ne peuvent être utilisés à des fins autres que celles aux quelles ils sont destinés. Véhicules et engins de terrassement et de manutention de matériaux. Tous les véhicules et les engins de terrassement et de manutention des matériaux doivent être :

- bien conçus et construits en tenant compte, dans la mesure du possible, des principes de l'ergonomie ;
- maintenus en bon état de fonctionnement ; -correctement utilisés. -les conducteurs et opérateurs de véhicules et d'engins de terrassement et de manutention des matériaux doivent être formés spécialement.

Les mesures préventives doivent être prises pour éviter la chute de véhicules et d'engins de terrassement et de manutention des matériaux dans les excavations ou dans l'eau ;

Lorsque cela est approprié, les engins de terrassement et de manutention des matériaux doivent être équipés de structures conçues pour protéger le conducteur contre l'écrasement, en cas de renversement de la machine, et contre la chute d'objets.

INSTALLATIONS, MACHINES ÉQUIPEMENT

9.1 Installations, machines et équipements y compris les outils à main avec ou sans moteur, doivent être :

- bien conçus et construits en tenant compte, dans la mesure du possible, des principes de l'ergonomie ;
- maintenus en bon état de fonctionnement ;
- utilisés exclusivement pour les traveaux pour lesquels ils ont été conçus ;
- manœuvrés par les travailleurs ayant reçu une formation appropiée.

Les installations et les appareils sous pression doivent être vérifiés et soumis à des essais et contrôles réguliers suivant la législation en vigueur.

EXCAVATIONS, PUITS, TRAVAUX SOUTERRAINS, TUNNELS, TERRASSEMENT

10.1 Des précautions adéquates doivent être prises dans une excavation, un puits, un travail souterrain ou un tunnel :

- au moyen d'un étaiement ou d'un talutage appropriés ; -pour prévenir les dangers liés à la chute d'une personne, de matériaux ou d'objets, ou d'irruption d'eau ;
- pour assurer une ventilation suffisante à tous les postes de travail de façon à entretenir une atmosphère respirable qui ne soit pas dangereuse ou nuisible pour la santé ;
- pour permettre aux travailleurs de se mettre en lieu sûr en cas d'incendie ou d'irruption d'eau ou de matériaux ;

10.2 Avant le début du terrassement des mesures doivent être prises pour identifier et réduire au minimum les dangers dus aux câbles souterrains et autres systèmes de distribution.

10.3 Des voies sûres pour pénétrer dans l'excavation et en sortir doivent être prévues.

10.4 Les amas de déblais, les matériaux et les véhicules en mouvement doivent être tenus à l'écart des excavations ; des barrières appropriées doivent être construites le cas échéant.

TRAVAUX DE DÉMOLITION

Lorsque la démolition d'un bâtiment ou d'un ouvrage peut présenter un danger :

- des précautions, méthodes et procédures appropriées doivent être adoptées ;
- les travaux ne doivent être planifiés et entrepris que sous la surveillance d'une personne compétente.

CHARPENTES MÉTALLIQUES OU EN BÉTON, COFFRAGE ET ÉLÉMENTS PRÉFABRIQUÉS LOURDS

12.1 Les charpentes métalliques ou en béton et leurs éléments, les coffrages, les éléments préfabriqués ou les supports temporaires et les étaiements ne doivent être montés ou démontés que sous la surveillance d'une personne compétente. Des précautions suffisantes doivent être prévues pour protéger les travailleurs contre les dangers provenant de la fragilité ou de l'instabilité temporaire d'un ouvrage.

Les coffrages, les supports temporaires et les étaiements doivent être conçus et calculés, mis en place et entretenus, de manière à pouvoir supporter sans risque les contraintes qui peuvent leur être imposées.

Batardeaux et caissons

13.1 Tous les batardeaux et caissons doivent être :

- bien construits avec des matériaux appropriés et solides avec une résistance suffisante ;
- pourvus d'un équipement adéquat pour que les travailleurs puissent se mettre à l'abri en cas d'irruption d'eau et de matériaux.

13.2 La construction, la mise en place, la transformation ou le démontage d'un batardeau ou d'un caisson ne doivent avoir lieu que sous la surveillance d'une personne compétente.

13.3 Tous les batardeaux et les caissons doivent être inspectés par une personne compétente à des intervalles réguliers.

Travaux sur les toitures

14.1 Là où cela est nécessaire pour parer à un risque ou lorsque la hauteur ou l'inclinaison dépasse les valeurs fixées par les Etats membres, des dispositions collectives préventives doivent être prises pour éviter la chute des travailleurs, des outils ou autres objets ou matériaux.

14.2 Lorsque des travailleurs doivent travailler sur ou à proximité d'un toit ou de toute autre surface en matériaux fragiles à travers lesquels il est possible de faire une chute, des mesures préventives doivent être prises pour qu'ils ne marchent pas, par inadvertance, sur la surface en matériaux fragiles ou ne tombent pas à terre.

DECRET N° 2006-1250 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF A LA CIRCULATION DES VEHICULES ET ENGINS A L'INTERIEUR DES ENTREPRISES

RAPPORT DE PRÉSENTATION

La circulation des véhicules et des engins à l'intérieur des entreprises est source de beaucoup d'accidents du travail, parfois mortels. Cette situation découle d'une absence de règles définissant les conditions dans lesquelles les véhicules et les engins pourraient circuler sans menacer la sécurité des travailleurs.

Le présent décret fixe les règles relatives à la circulation, dans l'entreprise, des véhicules et engins mobiles ainsi que des travailleurs de façon à éviter tout risque de heurts :

- entre véhicules ou engins ;
- entre ceux-ci et les équipements de travail ou les autres installations ;
- entre ceux-ci et des travailleurs ou toute autre personne.

A cette fin, les voies de circulation ainsi que les zones de circulation, de chargement et de déchargement, d'attente, de stationnement, doivent avoir des dimensions adaptées, bordées d'un trait visible et dotées d'une signalisation.

L'instauration de distances de sécurité et l'information permettront de protéger les travailleurs, à leurs postes de travail, contre les risques de circulation des engins.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles.

DECRET N° 2006-1250 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF A LA CIRCULATION DES VEHICULES ET ENGINS A L'INTERIEUR DES ENTREPRISES

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de la Route ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;
Le Conseil d'État entendu en sa séance du 06 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Sont soumis aux dispositions du présent décret, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L.3 du Code du Travail.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières publiques et privées.

Article 2 : L'employeur doit établir un plan et des règles de circulation dans l'entreprise concernant, notamment :

- les véhicules et les engins mobiles (définitions en annexe), quelle que soit leur nature, qu'ils soient ou non motorisés ;
- les personnes qui pourraient être mises en danger par ces véhicules ou engins.

Article 3 : L'utilisation des véhicules et engins visés à l'article précédent doit être organisée de façon à éviter tout risque, notamment, de heurts :

- entre véhicules ou engins ;
- entre ceux-ci et les équipements de travail ou les autres installations ;
- entre ceux-ci et des travailleurs ou tout autre personne.

Article 4 : Les voies de circulation ainsi, en particulier, que les zones de circulation, de chargement et de déchargement, d'attente, de stationnement, doivent avoir des dimensions adaptées, notamment :

- au gabarit des véhicules et engins ;
- à l'encombrement des charges transportées et manutentionnées ;
- aux caractéristiques de la circulation, (sens alterné ou sens unique, densité des flux de circulation, etc.).

Ces voies et ces zones doivent être bordées d'un trait ou d'une bordure visibles. Elles doivent être dotées d'une signalisation conforme au Code de la route. A défaut, une signalisation spécifique, conforme aux dispositions relatives à la signalisation de sécurité sur les lieux de travail, doit être mise en place.

Ces voies et ces zones doivent être maintenues libres de tout encombrement. Leurs sols doivent être de résistance appropriée, suffisamment lisses, exempts de trous, de bosses et de déclivités excessives.

Article 5 : Les travailleurs à leur poste de travail, doivent être protégés contre les risques liés à la circulation des véhicules et engins, par l'instauration de distances de sécurité et/ou d'obstacles matériels.

Article 6 : Les travailleuses ou toute autres personnes qui se déplacent dans les secteurs à risques doivent être protégés contre les dangers liés à la circulation des véhicules et engins.

En cas de besoin, l'employeur doit prévoir, à leur usage :

- des itinéraires et des passages, protégés par des distances de sécurité et / ou des obstacles matériels ;
- ou des itinéraires et des passages, (notamment des portes), complètement séparés.

Article 7 : L'employeur doit informer les travailleurs du contenu des mesures qu'il a arrêtées et s'assurer qu'elles ont été comprises.

Article 8 : Les travailleurs qui se déplacent dans ces secteurs à risques, doivent respecter le plan et les règles de circulation définis par l'employeur, en application du présent décret.

Article 9 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par 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. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions. 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 10 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret, notamment les arrêtés pris en application du Code du Travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952.

Article 11 : Le Ministre d'État, Garde des sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre des Infrastructures, de l'Equipement, des Transports terrestres et des Transports maritimes intérieurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au Journal Officiel.

Fait à Dakar
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre, Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

Engin : De façon générale, véhicule automoteur utilisé sur un chantier pour remplir une ou plusieurs fonctions précises de levage, de creusement, de déplacement des terres, de compactage.

Transpalette électrique à conducteur accompagnant : Chariot automoteur de manutention à petite levée, munis de bras de fourche, à conducteur accompagnant, utilisés pour transporter les charges au niveau du sol sur une distance relativement courte et notamment pour charger et décharger les camions.

Transpalette manuelle : Chariot élévateur à petite levée, n'ayant aucune motorisation, que ce soit en élévation ou en translation. Munis en général de bras de fourches adaptés pour transporter les charges, ils sont employés dans des conditions peu intensives et sur courtes distances. L'élévation est obtenue grâce à un groupe hydraulique actionné généralement par le timon.

Véhicule : Engin à roues ou à moyen de propulsion servant à transporter des personnes ou des marchandises.

DECRET N° 2006-1251 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'évolution technologique a rendu possible l'utilisation massive de machines, appareils, engins et autres installations à l'aide desquels le travail est effectué. En dépit de cette évolution favorable, on continue d'enregistrer des accidents du travail de plus en plus graves. Une des premières causes de l'importance croissante de ces accidents du travail semble être liée aux conditions d'emploi et à l'organisation du travail.

En effet, l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de tout système de sécurité et généralement vétustes augmente les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de pollutions, d'intoxications et la production de déchets dont la gestion est encore difficile.

Le présent décret détermine les règles minimales de sécurité relatives aux équipements de travail neufs ou d'occasion. Les mesures de prévention ainsi préconisées trouvent leur justification dans la nécessité, voire l'obligation de :

- rendre accessible les organes de commande en empêchant d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à la transmission du mouvement ou de l'énergie ;
- choisir des équipements de travail ayant des dispositifs de protection plus résistants, peu gênants, difficilement démontables ;
- doter les équipements de travail d'organes de commande clairement visibles et facilement identifiables ;
- avoir sur les équipements de travail des dispositifs d'alerte, d'arrêt et de sécurité pouvant prévenir toute défectuosité ou accident.

L'application de ces mesures contribuera à favoriser l'avènement de la «sécurité intégrée» dans le choix et l'utilisation d'équipements de travail dans les entreprises.

Telle est l'économie du présent projet de décret./.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRET N° 2006-1251 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 08 février 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Le présent décret fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail tels que définis à l'article 3 et en annexes

Article 3 : Sont des équipements de travail, au sens du présent décret, les machines, appareils, engins et autres installations à l'aide desquels le travail est effectué.

Article 4 : Les équipements de travail, qu'ils soient neufs ou d'occasion, doivent être conformes aux prescriptions du présent décret.

Article 5 : Les équipements de travail doivent être :

- de construction robuste ;
- adaptés aux contraintes de fonctionnement auxquelles ils sont soumis ;
- appropriés aux tâches à réaliser de sorte que la santé et la sécurité des travailleurs soient garanties.

Article 6 : Les équipements de travail doivent être implantés ou installés de sorte que :

- leur stabilité soit assurée ;
- les opérations de production, de réglage, de nettoyage, de maintenance, notamment, puissent être exécutées sans efforts excessifs et sans danger ;
- les passages entre ces équipements de travail aient, au minimum, une largeur de 80 cm.

Article 7 : Les planchers sur lesquels ces équipements sont implantés ou installés doivent être stables et résistants, exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux. Ils ne doivent pas être glissants.

CHAPITRE II
ORGANES DE TRANSMISSION

Article 8 : Les travailleurs doivent être empêchés d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à la transmission du mouvement ou de l'énergie.

Article 9 : Ces parties mobiles doivent être rendues inaccessibles par :

- la structure de l'équipement de travail ;
- des protecteurs fixes, notamment des encoffrements, des écrans, des couvercles, des portes, des enceintes ;
- ou à défaut, des protecteurs mobiles ou d'autres dispositifs de protection d'efficacité équivalente.

CHAPITRE III
ELEMENTS MOBILES SERVANT A EXECUTER LE TRAVAIL

Article 10 : les travailleurs doivent être empêchés d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à exécuter le travail.

Article 11 : Si un accès aux parties mobiles de travail est nécessaire, notamment pour permettre le chargement ou le déchargement des pièces à travailler, les structures de l'équipement de travail, des protecteurs fixes ou mobiles et/ou des dispositifs de sécurité d'efficacité équivalente doivent maintenir les travailleurs à une distance telle qu'ils ne puissent atteindre les parties mobiles dangereuses.

Article 12 : Si la nature du travail et de l'intervention de l'opérateur, ainsi que l'état de la technique ne permettent pas de rendre les parties mobiles dangereuses totalement inaccessibles aux travailleurs, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, les risques auxquels sont soumis ces derniers doivent être réduits au minimum. Des protecteurs, des dispositifs de protection, des accessoires appropriés doivent être mis en œuvre, si nécessaire en les associant.

Article 13 : Dans tous les cas, les parties mobiles qui ne sont pas directement actives doivent être inaccessibles.

CHAPITRE IV
DISPOSITIFS DE PROTECTION

Article 14 : Les structures de l'équipement de travail qui ont une fonction de protection, les protecteurs et les dispositifs de protection doivent :

a) être résistants ;
b) ne pas gêner le travail ;
c) ne pas occasionner de risques supplémentaires ;
d) si possible, permettre les opérations d'entretien, de réglage et de maintenance ;
e) ne pas pouvoir être facilement enlevés ou rendus inopérants.

Les protecteurs fixes ne doivent pouvoir être enlevés ou ouverts qu'à l'aide d'outils ou de clefs, s'ils sont équipés de serrures. Les protecteurs mobiles doivent être munis d'un dispositif de verrouillage.

Article 15 : le dispositif de verrouillage doit :

- provoquer l'arrêt des parties mobiles dangereuses de sorte que les travailleurs ne risquent pas d'être blessés ;
- interdire la remise en marche des parties mobiles dangereuses tant que le protecteur n'est pas placé en position d'efficacité ;
- être à une distance de la zone dangereuse telle que les travailleurs puissent travailler en sécurité.

Article 16 : Une structure d'un équipement de travail ayant une fonction de protection, un protecteur ou un dispositif de protection ne peut être enlevé ou rendu inopérant que sur ordre de l'employeur ou de son représentant ayant expressément reçu délégation pour le faire.

L'équipement de travail ne peut être réutilisé qu'après que l'employeur ou son représentant se sera assuré de la remise en position d'efficacité des protecteurs et des dispositifs de protection.

CHAPITRE V
MACHINES A AMENAGEMENT MANUEL

Article 17 : Les machines à aménagement manuel des pièces à travailler ou à déplacement manuel des outillages doivent être équipées des outils et accessoires qui permettent d'éviter les risques de rejet ou d'entraînement dangereux.

Article 18 : Les machines portatives et/ou guidées à la main doivent s'arrêter dès que l'opérateur lâche l'organe de préhension, sauf impossibilité technique ou absence de danger.

CHAPITRE VI
ORGANES DE COMMANDE

Article 19 : Les organes de commande doivent être clairement visibles et facilement identifiables.

Des couleurs, des pictogrammes, des indications indélébiles et aisément intelligibles par les travailleurs peuvent être utilisés.

Le fonctionnement de l'équipement de travail ne peut être obtenu que par une action volontaire de l'opérateur sur les organes de commande prévus à cet effet.

Les organes de commande doivent être aménagés de manière que l'opérateur ou une autre personne ne puisse les actionner involontairement.

Ils doivent être situés en dehors des zones dangereuses et être d'accès facile pour l'opérateur.

Article 20 : Pour les équipements de dimensions importantes, l'opérateur doit être en mesure de s'assurer, depuis l'emplacement des organes de commande, que personne ne se trouve dans les zones dangereuses.

Article 21 : Toute mise en marche doit être précédée d'un signal d'avertissement sonore ou visuel. Toute personne exposée doit avoir le temps et les moyens d'éviter les risques liés au redémarrage de l'équipement de travail.

CHAPITRE VII
DISPOSITIFS D'ALERTE, D'ARRET ET DE SECURITE

Article 22 : Si la variation des paramètres de fonctionnement, par exemple température, pression, vitesse, présence de substance dangereuse, peut être à l'origine d'une situation dangereuse, l'équipement de travail doit être équipé des moyens d'alerter le ou les opérateurs, en cas d'anomalie, par signaux lumineux ou sonores.

Ces dispositifs d'alerte doivent être aisément perçus et compris par les travailleurs.

Article 23 : Tout équipement de travail doit être muni des organes de commande adaptés à son fonctionnement.

Article 24 : Lorsqu'un équipement de travail comporte plusieurs postes de travail ou d'intervention, chacun de ces postes doit être équipé d'une commande d'arrêt.

Cette commande doit permettre d'obtenir, en fonction du risque encouru, l'arrêt de tout ou partie de l'équipement.

L'ordre d'arrêt doit avoir priorité sur les ordres de mise en marche.

Article 25 : Chaque machine doit être équipée d'autant de dispositifs d'arrêt d'urgence que nécessaire. Au minimum, un arrêt d'urgence est requis.

Ces dispositifs doivent permettre de supprimer les situations dangereuses qui risquent ou qui sont en train de se produire, en arrêtant la machine par une décélération optimale de ses éléments mobiles.

L'ordre d'arrêt d'urgence doit être prioritaire sur tous les autres ordres.

Article 26 : Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être clairement identifiables et facilement accessibles. Ils doivent être d'une couleur rouge ou jaune qui attire le regard.

Les machines pour lesquelles un dispositif d'arrêt d'urgence ne pourrait réduire le temps d'obtention de l'arrêt normal, les machines portatives et les machines guidées à la main ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article 27 : Des dispositifs de séparation doivent permettre, après arrêt, d'isoler les équipements de travail de toutes leurs sources d'alimentation en énergie. Ces dispositifs doivent être :

- clairement identifiables ;
- facilement accessibles ;
- susceptibles d'être condamnés, en cas de besoin, afin d'éviter tout rétablissement intempestif de l'énergie

Article 28 : Les énergies accumulées dans les équipements de travail doivent pouvoir être éliminées sans difficulté. En cas d'impossibilité, des moyens adaptés doivent rendre leur présence inoffensive.

CHAPITRE VIII
MOYENS DE PREVENTION

Article 29 : Les interventions sur les équipements de travail, notamment les opérations de vérification, de réglage, de graissage, de nettoyage, d'entretien, de réparation, sont interdites lorsque les parties mobiles de ces équipements sont en fonctionnement et sont susceptibles de présenter des risques.

Ces interventions ne peuvent être effectuées qu'après arrêt des parties mobiles en cause et isolement de leurs sources d'énergie.

En cas de besoin, le dispositif de séparation de l'équipement de ses sources d'énergie doit être verrouillé pour éviter toute mise en marche inopinée.

S'il est techniquement impossible d'intervenir à l'arrêt sur un équipement de travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs chargés de ces interventions soient :

- âgés de plus de 18 ans ;
- dûment qualifiés ;
- formés à ces types d'interventions ;
- instruits des risques qu'ils encourent et des mesures de sécurité à mettre en œuvre ;
- détenteurs d'un ordre écrit de l'employeur ou de son représentant.

Article 30 : Les travailleurs admis à se tenir ou à se déplacer à proximité des équipements de travail doivent obligatoirement porter des vêtements et des coiffures ajustés. Ils doivent aussi s'abstenir de porter des bijoux ou des accessoires susceptibles de leur faire courir des risques d'entrainement.

Article 31 : Les fluides doivent être identifiés par leur dénomination, inscrite de manière clairement visible sur les tuyauteries dans lesquelles ils circulent. Si nécessaire, une signalisation appropriée, conforme aux dispositions du décret

sur la signalisation de sécurité sur les lieux de travail, est apposée sur ces tuyauteries.

Article 32 : Les éléments des équipements de travail qui présentent des risques d'éclatement ou de rupture doivent être équipés de protecteurs appropriés, suffisamment résistants pour retenir les fragments et les projections dus à leur éclatement ou à leur rupture éventuelle.

Article 33 : Les équipements de travail doivent être installés et équipés de sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux risques dus à des projections d'objets, de particules ou de poussières liées à l'utilisation normale de l'équipement de travail, notamment de projections de copeaux, de produits incandescents de soudage, de déchets, ou résultant de manière prévisible de l'utilisation de l'équipement de travail, notamment de projection de pièces usinées, de fragments d'outillage.

Article 34 : Sans préjudice des dispositions sur les ambiances thermiques, les éléments des équipements de travail destinés à la transmission de l'énergie calorifique, notamment les canalisations de vapeur ou de fluide thermique, ainsi que les éléments portés à très basse température, doivent être disposés, protégés ou isolés de façon à prévenir tout risque de brûlure. Les matériaux utilisés pour le calorifugeage ne doivent pas contenir d'amiante.

Article 35 : Les équipements de travail alimentés en énergie électrique doivent être équipés, installés et entretenus, conformément aux dispositions relatives à la protection des salariés contre les risques électriques, de manière, notamment, à prévenir les risques pouvant résulter de contacts directs ou indirects, de surintensité ou d'arc électrique.

Article 36 : Sans préjudice de l'application des dispositions sur l'assainissement de l'air et sur la prévention de l'incendie, les équipements de travail mettant en œuvre des produits ou des matériaux dégageant des gaz, vapeurs, poussières ou autres déchets inflammables doivent être munis de dispositifs protecteurs permettant, notamment, d'éviter qu'une élévation de température d'un élément ou des étincelles d'origine électrique ou mécanique puissent entraîner un incendie ou une explosion.

Article 37 : L'employeur doit privilégier les modes de production et les équipements de travail qui ne produisent pas de vibrations ou qui produisent le moins de vibrations possibles.

A défaut, il doit prendre les mesures d'organisation et les mesures techniques nécessaires, afin que les vibrations ne risquent pas de nuire à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Article 38 : Sans préjudice de l'application des dispositions générales relatives à la formation des salariés à la sécurité, l'employeur doit instruire les travailleurs des dispositions concernant la protection des équipements de travail. Il doit les informer de manière appropriée des précautions à prendre, notamment de l'utilisation des protecteurs et dispositifs de protection, ainsi que des fonctions de sécurité des organes de commandes. Il doit s'assurer que ces informations ont été comprises par les travailleurs. Il doit les renouveler autant de fois que nécessaire.

Article 39 : En cas de besoin et dans tous les cas où il est techniquement impossible d'éliminer totalement les nuisances causées par un équipement de travail, l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection, individuelle adaptés, notamment :

- des casques de protection de la tête contre les risques de chute ou de projection ;
- des lunettes équipées des oculaires et montures adaptées pour protéger les yeux contre les projections matérielles telles les poussières, particules métalliques, éclats, projections incandescentes, liquides corrosifs et contre les rayonnements nocifs ;
- des écrans faciaux pour protéger le visage contre les projections de particule, d'éclats, de matières incandescentes ;
- des appareils de protection contre l'inhalation de produits polluants ;
- des appareils de protection auditive pour protéger l'ouïe ;
- des gants de protections pour les mains et avant-bras contre les piqures, les coupures, les risques thermiques, électriques, chimiques et d'abrasion ;
- des articles chaussants, chaussures, bottes, pour protéger les pieds contre les risques d'écrasement ou de blessure par perforation ;

- des vêtements de sécurité, des tabliers de protection pour protéger les travailleurs contre des températures excessives, des risques de brûlure, de projection ;
- des systèmes antichute pour protéger les travailleurs contre les risques de chute de hauteur.

Article 40 : Chaque jour, l'employeur ou son préposé qualifié doit s'assurer que les équipements de travail peuvent être utilisés en toute sécurité.

Article 41 : Les équipements de travail doivent être correctement entretenus, dans le but, notamment, de garantir leur fonctionnement sûr. Chaque équipement de travail doit être doté d'un carnet d'entretien sur lequel sont mentionnés le détail et les dates des opérations de maintenance dont il a fait l'objet, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectuées. Ces carnets sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Article 42 : les équipements pour le travail :

- du papier et du carton
- du cuir et de la chaussure ;
- du caoutchouc et des matières plastiques ;
- des métaux et des carbures métalliques ;
- de la pierre ; des produits céramiques, du béton et autres matières minérales similaires ;
- du verre à froid ;
- du bois, du liège, de l'os, de l'ébonite, des matières plastiques artificielles et autres matières dures similaires.

Ils doivent faire l'objet de visites générales :

- trimestrielles, afin que soit décelée en temps utile et supprimée toute détérioration susceptible d'occasionner un accident ;
- après tout accident, tout incendie, toute panne ;
- après la constatation d'anomalies de fonctionnement telles que vibrations, bruits, chocs, fuites anormaux.

Article 43 : Les visites sont effectuées par un personnel qualifié qui est désigné par l'employeur.

Les résultats et les dates de ces visites, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectuées, sont mentionnés sur le registre de sécurité dont est doté chacun de ces équipements de travail.

Les registres de sécurité sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail peut exiger de l'employeur qu'il soumette aux visites précitées tout autre équipement de travail pour lequel il jugerait que ces vérifications trimestrielles sont nécessaires.

CHAPITRE IX
DISPOSITIONS FINALES

Article 44 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 Jours.

Article 45 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Article 46 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au Journal officiel.

Fait à Dakar,
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE

Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

Facteur de risque, danger : propriété intrinsèque d'un agent susceptible d'avoir un effet nuisible.

Risque : Combinaison de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse.

Equipement de travail : tout appareil, machine, outil ou installation utilisé au travail

Utilisation d'un équipement de travail : toute activité concernant un équipement de travail, telle que la mise en service ou hors service, l'emploi, le transport, la réparation, la transformation, la maintenance, l'entretien, y compris notamment le nettoyage.

Machine : ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux, dont au moins un est mobile et, le cas échéant, d'actionneurs, de circuits de commande et de puissance, etc. réunis de façon solidaire en vue d'une application définie, notamment pour la transformation, le traitement, le déplacement et le conditionnement d'un matériau. Est également considéré comme «machine» un ensemble de machine qui, afin de concourir à un seul et même résultat, sont disposés de manière à être solidaires dans leur fonctionnement.

Actionneur : appareil transformant une forme d'énergie en une autre (exemple : un moteur électrique transforme l'énergie électrique en énergie mécanique).

Zone dangereuse : toute zone à l'intérieur et/ou autour d'un équipement de travail dans laquelle une personne est exposée à un risque de lésion ou d'atteinte à la santé.

Opérateur : la personne chargée d'installer, de faire fonctionner, de mettre au point, d'entretenir, de nettoyer, de réparer ou de transporter une machine.

Eléments mobiles de transmission : Arbre de transmission : organe mécanique lisse ou cannelé permettant la transmission d'un mouvement circulaire (arbre moteur, arbre intermédiaire, arbre récepteur).

Bielle : barre rigide permettant d'assurer l'interdépendance de deux organes mobiles guidés.

Came : dispositif mécanique permettant de transformer un mouvement rotatif uniforme en mouvement complexe.

Chaîne pignon : système mécanique de transmission d'un mouvement circulaire utilisant une chaîne passant sur des roues dentées.

Engrenage : ensemble de roues dentées, composé d'une roue moteur commandant le mouvement d'une roue menée et permettant la transmission et 1 ou la transformation d'un mouvement circulaire.

Eléments mobiles de travail : éléments qui exercent directement une action sur la matière.

Distance de sécurité : la distance minimale à laquelle une structure de protection doit être placée par rapport à une zone dangereuse.

Protecteur : élément de machine utilisé spécifiquement pour assurer une protection au moyen d'une barrière matérielle. Suivant la forme qu'on lui donne, une protecteur peut être appelé carter, couvercle, écran, porte, enceinte etc.

Protecteur fixe : protecteur maintenu en place, c'est à dire fermé : soit de manière permanente (par soudage, etc.), soit au moyen d'éléments de fixation (vis, écrous, etc.) s'opposant à ce qu'il soit déplacé 1 ouvert sans outil. Dans certains cas (par exemple, les malaxeurs projeteurs), le protecteur fixe est prohibé (on est certain qu'il sera démonté) et il doit être recouru à un protecteur mobile.

Protecteur mobile : protecteur généralement lié mécaniquement au bâti de la machine ou à un élément fixe voisin, par exemple grâce à des charnières ou à des glissières, et qu'il est possible 'ouvrir sans faire usage d'aucun outil.

Dispositif de protection : dispositif (autre qu'un protecteur) qui élimine ou réduit le risque, seul ou associé à un protecteur.

Dispositif de verrouillage : dispositif de protection mécanique, électrique ou d'une technologie, destiné à empêcher certains éléments de la machine de fonctionner dans certaines conditions (généralement tant qu'un protecteur n'est pas fermé).

Protecteur avec dispositif de verrouillage : protecteur associé à un dispositif, électrique ou d'une autre technologie, destiné à empêcher certains éléments de la machine de fonctionner dans certaines conditions (généralement tant qu'un protecteur n'est pas fermé), de sorte que :

- les fonctions dangereuses de la machine «couvertes» par le protecteur ne puissent pas s'accomplir tant que le protecteur n'est pas fermé,
- si l'on ouvre le protecteur pendant que les fonctions dangereuses de la machine s'accomplissent, un ordre d'arrêt soit donné,
- lorsque le protecteur est fermé les fonctions dangereuses de la machine «couvertes» par le protecteur puissent s'accomplir, mais la fermeture du protecteur ne provoque pas à elle seule leur mise en marche.

Protecteur avec dispositif d'inter verrouillage : protecteur associé à un dispositif de verrouillage et à un dispositif de blocage, de sorte que :

- les fonctions dangereuses de la machine «couverte par le protecteur ne puissent pas s'accomplir tant que le protecteur n'est pas fermé et bloqué,
- le protecteur reste bloqué en position de fermeture jusqu'à ce que le risque ait disparu,
- quand le protecteur est bloqué en position de fermeture, les fonctions dangereuses «couvertes» par le protecteur puissent s'accomplir, mais la

fermeture et le blocage du protecteur ne provoquent pas à eux seuls leur mise en marche.

Dispositif sensible : dispositif qui permet d'assurer la sécurité des personnes en provoquant l'arrêt des éléments dangereux d'une machine ou l'interruption d'un phénomène dangereux soit par le franchissement d'une limite de sécurité, soit par une action, volontaire ou non, sur un organe sensible. Il existe deux types de dispositifs sensibles, suivant qu'ils sont à détection mécanique ou non . Dispositifs à détection mécanique : ces dispositifs peuvent se présenter sous des formes très diverses. Ils sont généralement constitués d'un élément actionneur (plaque, barre, câble...) agissant sur un ou plusieurs détecteurs de position. Ces détecteurs sont reliés soit au circuit d'arrêt normal de la machine, soit au circuit d'arrêt d'urgence.

Dispositifs à détection non mécanique : plusieurs types de dispositifs sensibles appartiennent à cette catégorie, parmi lesquels les plus couramment utilisés sont les cellules photoélectriques et les barrages immatériels (rideaux lumineux). On peut également citer d'autres dispositifs, tels les détecteurs à infrarouge ou à ultrasons ; mais ces derniers sont rarement utilisés, car leur fiabilité est plus aléatoire.

Organes de commande : sont tous les éléments sur lesquels l'opérateur agit pour communiquer des ordres à la machine, modifier ses paramètres, sélectionner ses modes de marche ou, éventuellement, pour en recevoir des informations. Il s'agit le plus souvent de boutons poussoirs, leviers, pédales, sélecteurs, volants, claviers et écrans de machines à commande numérique.

Consignation : c'est l'ensemble des dispositions permettant de mettre et de maintenir en sécurité (si possible par un dispositif matériel) une machine, un appareil ou une installation de façon qu'un changement d'état (remise en état de marche d'une machine, fermeture d'un circuit électrique, ouverture d'une vanne, ...) soit impossible sans l'action volontaire de tous les intervenants. Il existe, en outre, d'autres définitions plus spécifiques : consignation d'ordre électrique, consignation d'arrêt machine, ...

Déconsignation : c'est l'ensemble des dispositions permettant de remettre en état de fonctionnement une machine, un appareil ou une installation préalablement consigné en assurant la sécurité des intervenants et des exploitants.

Chargé de consignation : est une personne compétente désignée par le chef d'entreprise pour effectuer la consignation et la déconsignation d'une installation et qui est chargée de prendre ou de faire prendre les mesures de sécurité qui en découlent.

Dissipation : consiste à éliminer toutes les énergies potentielles et résiduelles ou à évacuer les produits dangereux : décharge d'un condensateur, élimination d'une pression, vidange d'une canalisation contenant un liquide corrosif, mise au point mort bas d'une presse, ... Dans le cas où calage mécanique d'une masse suspendue par exemple.

Arrêt d'urgence (fonction) : C'est une fonction destinée à :

- à parer à des risques (phénomènes dangereux) en train d'apparaître ou à atténuer des risques (phénomènes dangereux) existants, pouvant porter atteinte à des personnes, à la machine ou au travail en cours,
- à être déclenchée par une action humaine unique quand la fonction d'arrêt normal ne convient pas.

Contact direct : contact de personnes avec des parties actives (tout conducteur ou partie conductrice destiné à être sous tension en service normal, ainsi que le conducteur neutre). Contact indirect : contact de personnes avec des masses mises sous tension par suite d'un défaut d'isolement.

Surintensité : tout courant supérieur à la valeur assignée. Pour les conducteurs, la valeur assignée est le courant admissible.

Vibration : tremblement fait de petites secousses alternatives répétées, de faible amplitude et de plus ou moins grande fréquence, affectant un milieu quelconque.

Fréquence : valeur caractéristique d'un phénomène alternatif ; c'est son nombre de périodes par seconde, exprimé en hertz (Hz)

Période (T) : dans un cycle alternatif ou périodique (électrique, vibratoire, pendulaire, ...), c'est l'espace de temps qui sépare deux états consécutifs identiques du phénomène.

Le nombre de périodes par seconde est la fréquence exprimée en hertz.

Amplitude : valeur maximale atteinte par un phénomène alternatif ou : vibratoire d'une fréquence donnée, à chacune de ses phases.

DECRET N° 2006-1252 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE PREVENTION DE CERTAINS FACTEURS PHYSIQUES D'AMBIANCE

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les problèmes liés aux facteurs physiques d'ambiance, en particulier l'éclairage, la chaleur et le bruit revêtent aujourd'hui des proportions inquiétantes eu égard au développement de la mécanisation, à l'augmentation de la puissance des machines et à leur concentration dans des espaces confinés et mal éclairés.

Le présent projet de décret vise à fixer les prescriptions minimales destinées à protéger les travailleurs contre toute sorte d'atteinte pouvant résulter d'un éclairage insuffisant, d'une contrainte thermique ou d'un niveau sonore élevé. Il préconise, à ce titre, un certain nombre de mesures qui s'inspirent des principes généraux de prévention du bruit, de chaleur et d'éclairage :

- les lieux de travail et les voies de communication doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante et être équipés, en cas de besoin, de dispositifs permettant un éclairage artificiel adéquat pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs ;
- compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques inhérentes aux activités professionnelles, la température des lieux de travail devra être en adéquation avec l'organisme humain de manière à éviter des situations de contraintes thermiques qui peuvent être fatales aux travailleurs ;
- le niveau sonore ne devrait pas être un obstacle à l'intelligibilité des communications ni constituer une gêne et subséquemment provoquer, à long terme, une surdité professionnelle.

Telle est l'économie du présent projet de décret./.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de L'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1252 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE PREVENTION DE CERTAINS FACTEURS PHYSIQUES D'AMBIANCE

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Hygiène ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le Code de l'Environnement ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 1er mars 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail. 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.

Article 2 : Le présent décret fixe des prescriptions minimales relatives à la prévention des facteurs physiques d'ambiance tels que l'éclairage, les ambiances thermiques et le bruit.

CHAPITRE II
ECLAIRAGE

Article 3 : Les lieux de travail et les locaux affectés aux travailleurs doivent disposer, autant que possible, d'une lumière naturelle suffisante et doivent être équipés d'un éclairage artificiel (électrique) adéquat, afin de garantir aux travailleurs une bonne vision.

L'éclairage général doit être complété, en cas de besoin, par un éclairage localisé de chaque poste de travail.

Article 4 : L'éclairage des zones de travail doit être conçu et réalisé de telle sorte que le niveau d'éclairage soit adapté à la nature et à la précision du travail à effectuer et qu'il ne soit l'origine d'aucune fatigue visuelle et des affections qui en résultent.

Notamment :

- les valeurs d'éclairement des zones de travail qui leur sont contiguës doivent être proches. Dans un même local, la valeur de l'éclairement général doit être égale, au minimum, au cinquième de la valeur de l'éclairement de la zone de travail ;
- la qualité de l'éclairage doit permettre une perception correcte des couleurs et des formes, en rapport avec l'activité exercée ;
- les travailleurs doivent être protégés contre les phénomènes d'éblouissement dus, par exemple, au soleil, aux sources de lumière artificielle, aux surfaces à forte luminance ou aux rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines ;

- les phénomènes de fluctuation de la lumière : effets stroboscopiques, qui sont notamment dus au mauvais état ou au mauvais entretien de certaines lampes, doivent être supprimés ;
- les postes de travail doivent être à l'abri du rayonnement solaire direct.

Article 5 : Les niveaux d'éclairement moyens doivent être au moins égaux aux valeurs indiquées pour les différentes activités présentées dans les tableaux annexés au présent décret. Ces valeurs minimales doivent être augmentées, si les caractéristiques du travail ou les capacités visuelles du travailleur le nécessitent.

Article 6 : L'employeur doit éviter que les salariés soient incommodés par la chaleur due au rayonnement des sources d'éclairage artificiel et soient exposés aux risques de brûlure, par contact inopiné que ces sources peuvent présenter.

Les organes de commande de l'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveugles, ils doivent être munis de signaux lumineux.

Sans préjudice des règlements particuliers sur la prévention du risque électrique, l'éclairage doit être d'un type approprié, notamment lorsqu'il existe des risques d'incendie ou d'explosion.

Article 7 : Les conducteurs électriques qui assurent l'alimentation de l'éclairage, ainsi que les appareils d'éclairage, doivent être solidement fixés, afin d'éviter leur détérioration et les risques d'électrisation, voire d'électrocution, qui pourraient en résulter. Ils doivent être placés dans des gaines ou fourreaux.

Article 8 : Les groupes électrogènes doivent être installés à l'écart des lieux de travail et des locaux affectés aux travailleurs. Ils ne doivent pas être source de nuisances sonores ou de pollution de l'air.

Article 9 : Les lieux de travail doivent disposer d'un éclairage de sécurité. Il doit permettre d'assurer un éclairage d'ambiance de nature à garantir une bonne visibilité des obstacles et, éventuellement, l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal. Cet éclairage de sécurité doit garantir un niveau d'éclairement de cinq lux au minimum.

Les dispositifs d'éclairage doivent être correctement nettoyés et entretenus.

CHAPITRE III
AMBIANCES THERMIQUES

Article 10 : La température ambiante doit être d'un niveau acceptable ; elle doit être compatible avec la santé des salariés et ne pas leur causer de gêne, compte tenu, notamment, des contraintes physiques qu'exige leur travail. Elle est contrôlée par des thermomètres installés sur les lieux de travail.

Article 11 : Chaque salarié dispose d'un volume de dix mètres cubes au minimum. Les lieux de travail doivent être isolés de la chaleur excessive due au rayonnement solaire.

Des procédés de fabrication qui ne dégagent pas de chaleur doivent être privilégiés.

A défaut, la diffusion de la chaleur produite doit être atténuée, notamment par :

- calorifugeage des éléments des équipements de travail qui diffusent de la chaleur, y compris les éléments destinés à la transmission de l'énergie calorifique tels les canalisations de vapeurs ou de fluide thermique. Les matériaux utilisés pour le calorifugeage ne doivent pas contenir d'amiante ;
- captation puis évacuation de la chaleur, au plus près de son point d'émission.

Si, toutefois, la température ambiante atteint un niveau excessif, préjudiciable à la santé des salariés ou de nature à les gêner, les lieux de travail doivent être rafraîchis, par tout moyen utile tel que la ventilation mécanique, les ventilateurs, le système de climatisation.

Article 12 : Les salariés qui travaillent en ambiances froides doivent être dotés des moyens de résister au froid ; l'employeur met à leur disposition des équipements adaptés de protection, notamment des vêtements chauds, bonnets, protège-oreilles, gants, chaussures.

CHAPITRE IV
BRUIT

Article 13 : Le niveau d'exposition au bruit doit être le plus bas possible et rester dans une limite d'intensité qui ne risque pas de porter atteinte à la santé des travailleurs, notamment à leur ouïe.

Pour parvenir à ce résultat, l'employeur doit, notamment :

- privilégier les procédés de fabrication les moins bruyants ;
- réduire à la source le bruit émis par les équipements professionnels et, en particulier, les machines ;
- isoler, dans des locaux spécifiques, les équipements bruyants dont le fonctionnement n'exige qu'un nombre limité de travailleurs ;
- éviter la diffusion du bruit d'un atelier à un autre ;
- aménager les locaux de travail de façon à réduire la réverbération du bruit sur les parois en verre ou plafonds
- organiser le travail de sorte que les salariés soient éloignés du bruit.

S'il n'est pas techniquement possible de réduire le niveau d'exposition sonore quotidienne en dessous de 85 dB (A), l'employeur doit mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle adaptés. Il doit s'assurer qu'ils sont effectivement utilisés.

Cette limite de 85 dB (A), requise pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle, peut être abaissée en fonction de la nature des travaux, intellectuels ou autres, exigeant de la concentration.

Article 14 : Le niveau d'exposition sonore quotidienne reçu par un travailleur durant toute la durée de sa journée de travail ne doit pas dépasser quatre vingt cinq décibels pondérés A (dB(A)).

Sil n'est pas techniquement possible de réduire le niveau d'exposition sonore quotidienne en dessous de 85 dB(A), l'employeur doit mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle adaptée. Il doit s'assurer qu'ils sont effectivement utilisés.

Cette limite de 85 dB (A), requise pour l'utilisation d'équipement de protection individuelle, peut être abaissée en fonction de la nature des travaux, intellectuels ou autre, exigeant de la concentration.

Article 15 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Article 16 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des organisations professionnelles sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel avec ses annexes.

Fait à Dakar,
Par le président de la République
Le Premier ministre
Abdoulaye WADE
Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

(Avec, éventuellement, l'équivalent en langue anglaise)

Éclairement : Quantité de lumière reçue, par seconde, par une unité de surface : l'éclairement est le résultat visible de l'éclairage. L'éclairement E s'exprime en lux (lx) Un lux est l'éclairement produit sur un M^2 par un flux lumineux d'un lumen

Lumen : Unité internationale des flux lumineux. Un lumen équivaut au flux lumineux émis dans un stéradian par une source lumineuse ponctuelle d'une candela d'intensité placée au sommet de l'angle solide.

Candela : unité de mesure de l'intensité d'une émission lumineuse. angle solide : angle limité dans l'espace par plusieurs plans qui se coupent en un même point, et par leurs intersections. L'unité de mesure d'un angle solide est le stéradian : il correspond à un angle solide qui, ayant son sommet au centre d'une sphère, découpe sur la surface de cette sphère un carré dont la surface est égale au carré du rayon.

Luminance : quotient de l'intensité lumineuse (telle qu'elle est perçue par l'œil) réfléchie par une surface qui reçoit un éclairement, à l'aire de cette surface.
Eclairage naturel (ou diurne) : éclairage assuré par la lumière solaire, plus précisément par la voûte céleste, pendant le jour.

Eclairage artificiel : éclairage assuré par une source de lumière visible autre que le soleil, lorsque la lumière solaire fait défaut (nuit) ou lorsque celle-ci, à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux, est insuffisante par suite des conditions atmosphériques ou de la disposition des lieux. L'éclairage artificiel est réputé comme étant d'origine électrique.

Eblouissement : sensation d'inconfort ou de diminution des facultés visuelles provoquée par des valeurs trop élevées de certains flux lumineux émis par les sources ou réfléchis par les surfaces dans la direction de l'œil de l'observateur.

Effet stroboscopique : phénomène de fluctuation de la lumière, commentaire de la circulaire du 11 avril 1984 «les phénomènes de fluctuation de la lumière sont spécifiques aux lampes à décharges. Les fluctuations perceptibles proviennent en général d'un mauvais entretien, d'un matériel défectueux (tube, starter, ballast) ou d'un mauvais contact. Les fluctuations non perceptibles mais pouvant provoquer des effets stroboscopiques ont pour origine l'alternance du courant électrique. Le déphasage de l'alimentation des lampes ajouté à la rémanence des revêtements des lampes supprime presque totalement ces fluctuations».

Lampes à décharges : voir point 4. 1. 2. 3. Page 41 du document «Recommandations relatives à l'éclairage intérieur des lieux de travail» de l'Association française de l'éclairage. Rendu des couleurs : aptitude d'une lampe à restituer à un objet sa couleur véritable, telle qu'elle est perçue à la lumière du jour. S'évalue selon une échelle de 1 à 100, graduée en Ra (un rendu des couleurs convenable : indice de rendu des couleurs supérieur à 80 Ra).

Fatigue visuelle : fatigue qui peut être considérée comme un effet physiologique résultant de sollicitations excessives des muscles oculaires et de la rétine. Ces modifications fonctionnelles sont, à priori, réversibles après un certain temps de repos (définition élaborée par l'INRS dans un document intitulé «la fatigue visuelle : définitions, symptômes et causes, Cahiers de notes documentaires 1er trimestre 1992).

Uniformité d'éclairement : caractérise la façon dont la lumière est répartie sur une surface. Zone de travail ; Région de l'espace où se trouve la tâche à accomplir et où il faut distinguer le détail à percevoir et le fond sur lequel il se détache.

Zone de travail : (définition du projet de norme européenne) : partie à l'intérieur du lieu de travail dans laquelle la tâche visuelle est exécutée.
Zone environnante à la zone de travail : espace adjacent à une ou plusieurs zones de travail (projet de norme européenne).

Eclairement moyen à maintenir : c'est l'éclairement moyen, juste encore acceptable avant une intervention d'entretien : nettoyage des luminaires

complété ou non par le remplacement simultané des lampes (définition de l'Association française de l'éclairage). Eclairement moyen initial : c'est l'éclairement moyen lorsque l'installation est neuve. L'éclairement moyen initial est la valeur, prise en considération dans les calculs relatifs au projet d'éclairage. En l'absence d'indication, l'éclairement moyen initial sera de :

- 1,5 fois l'éclairement à maintenir dans les locaux à faible empoussièrement,
- 1,75 fois l'éclairement à maintenir pour les locaux à empoussièrement moyen ;
- 2 fois l'éclairement à maintenir pour les locaux à empoussièrement élevé. (définition de l'Association française de l'éclairage).

Clarté d'un objet : sensation visuelle résultant du plus ou moins grand pourcentage de lumière incidente diffusé par cet objet dans la direction de l'œil de l'observateur. Ce facteur n'est pas mesurable directement. Il est seulement repérable en considérant la moyenne des flux lumineux respectivement diffusés par l'objet considéré et son entourage immédiat. Il résulte de cette définition que l'éclairement devant être réalisé sur les plans de travail varie en sens inverse de la clarté de ce dernier. (Définition Recommandation de Sécurité sociale)

Contraste apparent : entre les détails d'un objet et son entourage immédiat : La sensation visuelle résultant de la différence de clarté ou de couleur que présentent ces deux éléments du champ visuel (par exemple : texte imprimé en noir sur du papier blanc ; objet bleu clair sur un fond rouge foncé, etc.…). Ce facteur n'est pas mesurable mais seulement appréciable subjectivement élevé, moyen, faible).

AMBIANCES THERMIQUES

Locaux et lieux de travail à pollution spécifique : locaux et lieux de travail où des substances dangereuses, insalubres ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides.

Ventilation mécanique : ventilation assurée par une installation mécanique.

Ventilation naturelle : ventilation assurée naturellement, pas le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur.

Climatisation : technique qui vise à établir dans le locaux une ambiance de confort thermique et hygroscopique, ou des conditions particulières nécessitées par certains locaux (salles d'ordinateurs, laboratoires).

Calorifuge : qualifie divers isolants thermiques, en particulier ceux qui sont utilisés pour éviter les déperditions calorifiques des équipements de chauffage, canalisations et gaines : coquilles de mousse ou bourrelets d'isolation des tuyauteries, enveloppes isolantes, en feutre, liège, mousses plastiques, laine minérale, etc.

Calorifugeage : mise en place de matériaux calorifuges, et son résultat.

BRUIT

DÉFINITION

Définition de la convention 148 de l'OIT (article 3a)
Le terme bruit vise tout son qui peut entraîner une perte d'audition ou être nocif pour la santé ou dangereux à d'autre égards.

Niveau d'exposition sonore quotidien (lex,d) : valeur, en dB (A), du niveau moyen de bruit reçu par un travailleur durant toute la durée de sa journée de travail, exprimée en fonction d'une durée de référence, fixée par la norme NF S 31-084 et égale à 8 heures. Quand la durée réelle de la journée de travail est de 8 heures, le niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A, Laeq, 8h donne une estimation de Lex, a l'incertitude de mesurage près. (Définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

Niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A, Laeq, T : Durant une période de temps T, le bruit reçu par un travailleur est, en général, fluctuant.

Une indication du niveau moyen de bruit durant cette période est nécessaire : c'est ce à quoi correspond le niveau de pression acoustique continu équivalent

pondéré. A. Il est égal au niveau du bruit continu qui possède, durant la période T, la même énergie que le bruit considéré. Ce niveau s'exprime en décibels pondérés A, dB (A) les appareils «intégrateurs» donnent immédiatement sa valeur (définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

Niveau de pression acoustique de crête Lpc : les bruits créés par des chocs métalliques intenses des échappements d'air comprimé et divers autres évènements sont qualifiés de bruits impulsionnels. Dans ce cas, le niveau de pression acoustique de crête doit être mesuré. Il correspond à la valeur maximale de pression acoustique instantanée observée durant une période de temps représentative de la journée de travail. Ce niveau s'exprime en décibels non pondérés dB (définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

(1) Fabrication de pierres artificielles d'une grande dureté destinées, notamment, à la mécanique de précision.
(2) Passementerie : ensemble des ouvrages de fil (passements, franges, galons) destins à l'ornement des vêtements, des meubles, etc.

DECRET N° 2006-1254 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF A LA MANUTENTION MANUELLE DES CHARGES

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'accomplissement régulier et prolongé de tâches impliquant une manutention manuelle de charges plus ou moins lourdes peut, à terme, occasionner des lésions dorsolombaires préjudiciables à la santé des travailleurs, mais également au niveau de la productivité de l'entreprise.

En effet, les altérations organiques causées par la manutention manuelle de charges se traduisent par une diminution du rendement fonctionnel du corps humain avec une réduction de la capacité de travail. Ces effets deviennent inadmissibles lorsqu'ils affectent les femmes et les enfants soumis à des charges de travail supérieures à leurs capacités physiques. La prévention des risques pouvant résulter de la manutention manuelle de charge, en particulier celle des lésions dorsolombaires, implique que chaque travailleur fasse un travail adapté à ses capacités.

Le présent décret vise à promouvoir l'utilisation de moyens de manutention et de levage qui ne font pas appel à la force humaine, à défaut, à réduire les efforts demandés aux travailleurs, pour ne pas compromettre leur sécurité ou leur santé. A ce titre, des formes appropriées d'organisation du travail doivent être privilégiées par les employeurs et /ou des équipements d'aide à la manutention manuelle mis à la disposition des travailleurs.

Telle est l'économie du présent projet de décret./.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de L'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1254 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIFA LA MANUTENTION MANUELLE DES CHARGES

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;
Le Conseil d'État entendu en sa séance du 1er mars 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : La manutention manuelle de charges pesantes consiste, pour un ou plusieurs travailleurs, qu'ils se déplacent ou non, à mettre en œuvre leur force physique pour, notamment, lever, pousser, tracter, déplacer une charge.

Article 3 : L'employeur doit prendre toute disposition utile, notamment en mettant en œuvre des moyens de manutention et de levage qui ne font pas appel à la force humaine, pour éviter les manutentions manuelles comportant

des risques de lésions physiques. Si la manutention manuelle de charges ne peut être supprimée, les efforts demandés aux travailleurs ne doivent pas compromettre leur sécurité ou leur santé.

Article 4 : L'employeur doit prendre des mesures appropriées d'organisation du travail et/ou mettre à la disposition des travailleurs des équipements qui les aident à manutentionner les charges pesantes.

Au titre des mesures appropriées d'organisation du travail, l'employeur doit, notamment veiller à ce que :

- les charges soient conditionnées de telle sorte que les emballages soient les moins encombrants possibles et qu'aucun colis ne pèse plus de 50kg ;
- les trajets à parcourir soient les plus courts et les moins pénibles possibles ;
- les travailleurs soient affectés, alternativement, à des tâches physiquement moins contraignantes.

Au titre de la mise à la disposition des travailleurs d'aides à la manutention, l'employeur doit prévoir :

- des moyens techniques qui ne font pas appel à la force humaine : ponts roulants, chariots automoteurs de manutention, tapis-roulants, tables élévatrices ;
- et/ou des accessoires de manutention : pinces, aimants, ventouses, crochets pour saisir les charges, leviers, rouleaux, rampes de chargement, ponts de roulement pour les déplacer, pelles fourches, pour les manipuler, civières, brancards, hottes, sangles pour les porter, paniers, cageots pour les contenir.

Article 5 : L'employeur doit assurer aux travailleurs une formation appropriée, notamment les techniques de soulèvement, de port et de déchargement des charges.

Article 6 : Il est interdit d'affecter des jeunes travailleurs, quel que soit leur sexe, à la manutention des charges, en dehors des conditions prévues par l'article L.145 du Code du Travail.

Article 7 : Les femmes enceintes, les femmes accouchées pendant les deux premiers mois de la reprise de leur travail, ne doivent être affectées qu'exceptionnellement à des travaux de manutention manuelle de charges dont le poids ne doit pas excéder 5 kg.

Article 8 : Un travailleur, seul, ne peut être autorisé à porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux valeurs indiquées ci-dessous :

Le règlement intérieur peut apporter des précisions sur les mesures prises par l'employeur pour organiser des manutentions manuelles des charges. Cependant, ces précisions ne peuvent en aucun cas être contraires aux dispositions du présent décret.

Article 9 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des amendes prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Article 10 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Article 11 : Le Ministre d'État, Garde des sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Le Premier ministre
Abdoulaye WADE
Macky SALL

DECRET N° 2006-1255 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MOYENS JURIDIQUES D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les Inspecteurs du Travail et leurs suppléants légaux, chargés du contrôle et de l'application des lois et règlements en matière de sécurité et de santé au travail, doivent fournir aux partenaires sociaux des conseils pratiques destinés à leur permettre de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires.

Le conseil et l'assistance peuvent permettre aux Inspecteurs du Travail et à leurs suppléants légaux de favoriser l'émergence de conditions et milieux de travail sûrs et salubres. Dans certains cas, devant la réticence et la mauvaise volonté de l'une ou l'autre partie, le recours à une action coercitive demeure la seule voie pour préserver l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

La délimitation claire des responsabilités des uns et des autres, la transparence qui doit marquer l'intervention des Inspecteurs du Travail et de leurs suppléants légaux dans les entreprises ainsi que le respect scrupuleux des droits fondamentaux des partenaires sociaux rendent nécessaire une définition concise des moyens juridiques d'intervention mis à la disposition de l'Inspection du Travail dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

Le présent décret a pour objet de préciser les modalités d'exercice des pouvoirs juridiques reconnus aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale, chargés de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et santé au travail.

A cet effet, ils disposent de moyens juridiques d'intervention constitués par l'observation, la mise en demeure, le référé, l'arrêt de travail et le procès-verbal, dont les modalités d'exercice sont précisées.

Telle est l'économie du présent projet de décret. /

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1255 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MOYENS JURIDIQUES D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

TYPE DE CHARGE	PERSONNEL MASCULIN			PERSONNEL FÉMININ			
	De 12 à 15 ans	De 15 à 18 ans	Plus de 18 ans	De 12 à 15 ans	De 15 à 18 ans	Plus de 18 ans	Femmes enceintes
Port de charges	Interdit	12 kg	50 kg	Interdit	6 kg	15 kg	5 kg exception nellement
Brouette (poids du véhicule compris	interdit	32 kg	80 kg	interdit	Interdit	40 kg	Interdit
Véhicules à 3 ou 4 roues (poids du véhicule compris)	interdit	48 kg	120 kg	interdit	Interdit	60 kg	Interdit

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967, fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 06 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : le présent décret a pour objet de préciser les modalités d'exercice des pouvoirs juridiques reconnus aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale, pour accomplir leur mission de contrôle dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

CHAPITRE II
DES MOYENS JURIDIQUES D'INTERVENTION

Article 2 : Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions réglementaires prises conformément au Titre XI du Code du Travail relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, de moyens juridiques d'intervention constitués par l'observation, la mise en demeure, le référé, l'arrêt de travail et le procès-verbal.

SECTION PREMIERE
L'OBSERVATION

Article 3 : L'observation constitue un rappel des obligations incombant à l'employeur

en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques professionnels lorsqu'elle est fondée sur une disposition légale ou réglementaire. Elle relève du pouvoir d'appréciation de l'Inspecteur du Travail prévu par l'article 17 de la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du Travail.

Article 4 : Lorsqu'elle est écrite, l'observation est portée par l'agent de contrôle sur le troisième fascicule du registre d'employeur ou sur un registre ouvert à cet effet et tenu dans l'entreprise par le chef d'établissement.

Lorsqu'elle n'est pas rédigée sur place, elle est transmise à personne ou par voie postale au Chef d'établissement. Elle est alors annexée au troisième fascicule du registre d'employeur ou au registre ouvert à cet effet.

Article 5 : Le troisième fascicule du registre d'employeur ou le registre qui en tient lieu est constamment tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail. Il peut, à leur demande et sur place, être consulté par les membres du Comité d'hygiène et de sécurité ou, lorsque celui-ci n'existe pas, par les délégués du personnel. Il est également présenté, à leur demande et lors de leurs visites, aux agents du Service de prévention des risques professionnels de la Caisse de Sécurité sociale.

SECTION 2
LA MISE EN DEMEURE

Article 6 : La mise en demeure est une décision administrative prise par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale pour requérir, dans un délai déterminé, soit l'application des dispositions légales ou réglementaires non respectées, soit la suppression d'une situation dangereuse trouvant son origine dans le non respect de l'obligation générale de sécurité.

PARAGRAPHE PREMIER
LA MISE EN CONFORMITE

Article 7 : La mise en demeure de conformité consiste à enjoindre les chefs d'établissement de se conformer à des prescriptions réglementaires.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu de la mettre en œuvre avant d'engager des poursuites pénales.

Article 8 : On distingue deux catégories de mise en demeure de conformité :

- celle concourant dans un délai imparti à la réalisation de moyens spécifiques prévus par la réglementation ;
- celle concourant dans un délai imparti à faire procéder à des vérifications techniques des installations et matériels prévus par la réglementation.

PARAGRAPHE 2
OBLIGATION GENERALE DE SECURITE

Article 9 : L'existence d'une situation dangereuse constituant une infraction aux dispositions générales de la loi et du règlement relatives à la sécurité et à la santé au travail peut justifier de mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier à cette situation.

Article 10 : La mise en demeure pour non respect de l'obligation générale de sécurité est établie par l'Inspecteur du Travail et doit reposer sur :

- l'existence d'une situation dangereuse ;
- l'absence de règlements particuliers applicables à cette situation ;
- une infraction constituée par la situation dangereuse constatée aux termes des dispositions générales de sécurité et santé au travail stipulant :
- que les établissements et locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs, tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel ;
- que les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité ;
- que les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs comprenant des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Article 11 : L'utilisation de la mise en demeure pour non respect de l'obligation générale de sécurité est prévue notamment dans le cas où les risques

professionnels générateurs de la situation dangereuse constatée trouvent leur origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et produits de fabrication.

PARAGRAPHE 3
DISPOSITIONS COMMUNES

Article 12 : La mise en demeure est écrite. Elle indique les infractions constatées par l'Inspecteur du Travail et fixe un délai à l'expiration duquel elles doivent cesser. Le délai minimum de mise en conformité de quatre jours fixé par l'Inspecteur du Travail tient compte des circonstances.

Article 13 : La mise en demeure est notifiée à l'employeur ou à son représentant. Elle est remise contre décharge ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai d'exécution est franc. La mise en demeure doit être annexée au troisième fascicule du registre d'employeur ou au registre qui en tient lieu.

Article 14 : La mise en demeure peut faire l'objet d'un recours gracieux. L'employeur peut demander de ce fait sa révision par l'Inspecteur du Travail.

Le recours doit être introduit dans les deux mois suivant sa notification et, en tout état de cause, avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure. Il n'est pas suspensif.

Article 15 : La mise en demeure est également susceptible de faire l'objet d'une réclamation.

La réclamation est introduite par l'employeur avant le délai d'expiration fixé par la mise en demeure et au plus tard dans les quinze jours suivant sa notification. Elle est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Elle est suspensive.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale statue dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la réclamation. Ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de quinze jours pour les nécessités de l'instruction.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale peut confirmer ou infirmer la mise en demeure. Le rejet de la réclamation doit être motivé. La mise en demeure devient alors exécutoire.

Article 16 : La décision du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale peut faire l'objet d'un recours hiérarchique porté devant le ministre chargé du Travail. Le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision contestée. Il n'est pas suspensif. Le Ministre chargé du Travail peut infirmer ou confirmer la décision du Directeur du Travail dans le délai de 30 jours suivant l'introduction du recours. L'absence de réponse au terme de ce délai constitue une acceptation de la contestation de l'employeur.

Article 17 : La décision du ministre chargé du Travail peut faire l'objet d'un recours juridictionnel devant le Conseil d'État.

SECTION 3
LE REFERE

Article 18 : En cas de danger grave ou imminent présentant un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, résultant de l'inobservation des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et la santé au travail, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale saisit le juge des référés afin que celui-ci ordonne toutes mesures propres à faire cesser ce risque.

SECTION 4
ARRET DE TRAVAIL

Article 19 : L'Inspecteur du Travail peut procéder à l'arrêt du travail sur un chantier du bâtiment et des travaux publics lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut ou d'une absence de protection.

Article 20 : l'arrêt de travail ne peut être prononcé :

- qu'à l'encontre d'établissements dont le personnel exécute des travaux de bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles ;
- que lorsqu'un ou plusieurs salariés travaillent dans une situation de danger grave et imminent et qu'ils ne s'en sont pas retirés d'eux-mêmes ;
- que lorsqu'une situation dangereuse réside dans l'absence de protection contre les chutes de hauteur ou l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

- que lorsqu'elle constitue une infraction aux dispositions réglementaires régissant ces activités.

L'Inspecteur du Travail est habilité, lorsque les conditions susmentionnées l'exigent, à prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le ou les salariés de la situation dangereuse et, concomitamment, à prescrire l'arrêt temporaire des travaux dangereux.

Article 21 : La décision de l'Inspecteur du Travail est écrite. Elle est prise sur les lieux et mentionne :

- les constatations effectuées par lui de la situation de danger grave et imminent ;
- l'ordre de retrait immédiat du ou des salariés de la situation dangereuse ;
- les dispositions prises par lui pour faire cesser cette situation et notamment l'arrêt temporaire des travaux ; les voies de recours ouvertes à l'employeur ou son représentant.

La notification de la décision est faite sur le chantier à l'employeur ou à son représentant. En son absence, elle lui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 22 : L'employeur doit aviser par écrit l'Inspecteur du Travail des mesures prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. L'Inspecteur du Travail prend une décision autorisant la reprise des travaux ou son refus s'il est constaté que les mesures prises sont inappropriées ou insuffisantes.

SECTION 5
LE PROCES-VERBAL

Article 23 : Le procès-verbal a pour objet de constater les faits constitutifs d'une infraction. Il constitue un acte de poursuites pénales engagées à l'encontre d'un employeur commettant une infraction à la législation et à la réglementation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

L'établissement d'un procès-verbal doit être précédé au préalable par une mise en demeure, sauf lorsque les faits constatés présentent un danger particulièrement grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire.

Article 24 : Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal. Toutefois celui-ci doit contenir un certain nombre de mentions, notamment :

- la date, la localisation du constat et l'identité de l'Inspecteur du Travail ;
- les éléments matériels des constatations effectuées ;
- les références aux textes enfreints ;
- l'analyse des faits et la qualification de l'infraction ;
- l'imputabilité de l'infraction ;
- les pénalités et les sanctions encourues.

Article 25 : La procédure de notification et de saisine du parquet est celle définie par les dispositions des articles L.194 et L.195 du Code du Travail.

Article 26 : Le Ministre d'État, Garde des sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre du Patrimoine bâti, de l'Habitat et de la Construction sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE

Le Premier ministre
Macky SALL

DECRET N° 2006-1256 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE SECURITE AU TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'amélioration des conditions et du milieu de travail pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs repose sur le partage, au préalable, des responsabilités entre tous les acteurs concernés, principalement les employeurs et les travailleurs.

Le présent décret détermine les mesures à mettre en œuvre par les employeurs et les travailleurs pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

A cet effet, les employeurs sont tenus de s'informer des progrès techniques et des connaissances scientifiques en matière de conception des postes de travail, compte tenu de leurs risques dominants, et d'associer leurs travailleurs à toutes les actions allant dans le sens d'une amélioration des conditions et du milieu de travail.

Les travailleurs, pour leur part, doivent être en état de participer à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes internes de prévention des risques professionnels, ainsi que de respecter les mesures visant à préserver leur santé.

Telle est l'économie du présent projet de décret./

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1256 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE SECURITE AU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code des Contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;
Le Conseil d'État entendu en sa séance du 1er mars 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, relatives notamment aux principes généraux de prévention des risques professionnels et

de protection de la sécurité et de la santé, à l'élimination des facteurs de risques et d'accident, à l'information, à la consultation et à la formation des travailleurs et de leurs représentants.

Article 3 : Le présent décret s'applique à tous les secteurs d'activité, privés ou publics, notamment les activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de services, éducatives, culturelles, de loisirs.

Il n'est pas applicable lorsque le nécessitent des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, notamment dans les forces armées ou de sécurité. En tout état de cause, la sécurité et la santé des travailleurs doivent être assurées.

Article 4 : Au sens du présent décret, on entend par :

- représentant des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- prévention, l'ensemble des dispositions ou mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'établissement, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

Article 5 : L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

A cet effet, il peut, sous sa responsabilité, utiliser les services de personnes physiques ou morales extérieures à son établissement.

Le recours à des compétences extérieures à l'établissement ne décharge pas l'employeur de ses responsabilités dans ce domaine.

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article 6 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances

et tendre à l'amélioration des situations existantes. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au premier alinéa du présent article sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets néfastes de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans celle-ci la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 7 : Sans préjudice des autres dispositions du présent décret, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement : évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail. A la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les activités de prévention, ainsi que les méthodes de travail et de production, mises en œuvre par l'employeur, doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

- lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de celui-ci en matière de sécurité et de santé ;
- faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants, en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail ;
- prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates accèdent aux zones de risques graves et spécifiques.

Article 8 : Sans préjudice des autres dispositions du présent décret, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Article 9 : L'employeur doit :

- disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;
- déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
- tenir une liste des accidents de travail ;
- établir des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes les travailleurs.

Article 10 : L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'établissement reçoivent toutes les informations

nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction en particulier.

Article 11 : L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs des établissements extérieurs intervenant dans son établissement reçoivent des informations adéquates concernant la prévention des risques professionnels.

Article 12 : L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ou leurs représentants ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs aient accès aux lieux de travail, pour l'accomplissement de leur fonction.

Article 13 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de

18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 Jours.

Article 14 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Article 15 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

Brouette : petit tombereau équipé d'une roue et de deux bras de saisie, utilisé pour toutes sortes de manutention.

Charreton : petite charrette sans ridelles.

Charrette : voiture à deux roues, à limons, à ridelles, servant à transporter des fardeaux.

Diable : chariot à deux roues et à longue flèche qui servait à transporter les grosses pierres de taille. Sens actuel : petit chariot léger contre lequel on bascule la charge à transporter. Haquet : charrette étroite et longue, sans ridelle
Ridelle : châssis à claire-voie disposé de chaque côté d'une charrette, d'un camion.

Tracter : tirer au moyen d'un véhicule.

Voiture à bras : dispositif sur roues poussé ou tiré à force de bras.

Wagonnet : petit chariot sur rails.

DECRET N° 2006-1257 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE PROTECTION CONTRE LES RISQUES CHIMIQUES

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Les produits chimiques sont de plus en plus utilisés de nos jours tant dans l'agriculture (pesticides, désinfectants, etc.) que dans l'industrie (solvants, colorants, etc.). Beaucoup d'entre eux peuvent être à l'origine d'intoxications graves voire mortelles.

Le présent décret, qui complète les dispositifs réglementaires relatifs à l'importation, à la manutention, au transport, au stockage et à la vente de produits chimiques dangereux et des pesticides pris sur proposition conjointe des ministres chargés de l'Agriculture et de l'Environnement, détermine les conditions d'utilisation des produits chimiques dans les entreprises ainsi que les moyens de protéger les travailleurs contre toute atteinte.

Ainsi, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition aux risques chimiques, la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés afin de pouvoir évaluer tout risque pour la santé des travailleurs et de pouvoir déterminer les mesures à prendre.

Si la nature de l'activité le permet, l'employeur doit éviter l'utilisation d'un produit chimique dangereux, en le remplaçant par un produit chimique qui, en fonction des conditions d'emploi et dans l'état actuel des connaissances, n'est pas dangereux ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

Si les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité des travailleurs, l'exposition de ceux-ci doit être évitée. Quand cela n'est pas techniquement faisable, compte tenu de l'activité, le risque d'exposition doit être réduit à un niveau suffisamment bas pour protéger de manière adéquate la santé et la sécurité des travailleurs concernés. Différentes manières permettront d'atteindre ce résultat : désignation d'une personne compétente chargée d'évaluer les risques chimiques et de mettre en œuvre des protections collectives et individuelles, etc.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles.

DECRET N° 2006-1257 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE PROTECTION CONTRE LES RISQUES CHIMIQUES

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

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

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code de l'Hygiène ;

Vu le Code de l'Urbanisme ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 06 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Il a pour objet la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité. La prévention de tels risques est obligatoire.

Article 3 : La prévention du risque est fondée sur l'obligation, pour l'employeur :

- de n'utiliser que des substances et des préparations emballées, étiquetées et accompagnées de notices de sécurité ;

- de choisir des techniques qui ne nécessitent pas l'usage de substances ou les préparations les moins dangereuses et à en réduire l'utilisation au minimum ;
- de limiter le nombre des travailleurs exposés au risque chimique ;
- de mettre en œuvre des mesures de protection collectives et individuelle, adaptées aux risques encourus, pour assurer la protection des travailleurs exposés ;
- de garantir l'information et la formation des travailleurs aux risques et aux moyens de les prévenir.

Article 4 : L'employeur doit, à partir, notamment des étiquetages et des notices de sécurité qui accompagnent les substances et les préparations dangereuses :

- identifier et évaluer, de façon précise et complète, les risques, notamment, d'incendie, d'explosion, d'atteinte à la santé, que présentent ces substances et préparations ;
- mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées.

Cette démarche est obligatoirement répétée tous les mois et à chaque modification du procédé de travail ou de la nature des substances ou préparations utilisées.

Article 5 : L'employeur, sous sa responsabilité, désigne une personne compétente, chargée d'évaluer les risques chimiques et de mettre en œuvre des mesures appropriées de prévention.

Le nom de cette personne est porté à la connaissance de l'Inspection du Travail, du Médecin Inspecteur du Travail et du responsable du service médical de l'entreprise.

Article 6 : Si le travail en milieu clos est impossible, les émissions dangereuses, sous quelque forme que ce soit, notamment du gaz, des vapeurs, des aérosols, des poussières, doivent être évacuées au fur et à mesure de leur production.

Article 7 : L'employeur doit s'assurer que, notamment :

- les mesures d'hygiène individuelle exigées par l'usage de certaines substances ou préparations dangereuses sont bien respectées, telles que l'interdiction de fumer, de manger, de boire sur les lieux de travail ou l'obligation de se laver le visage, les mains, de se brosser les ongles ou de doucher ;
- les résidus de substances ou de préparations dangereuses et les déchets souillés sont évacués des lieux de travail au fur et à mesure et entreposés en toute sécurité avant d'être enlevés ;
- les modalités particulières de nettoyage des lieux de travail sont bien appliquées.

Le bon fonctionnement des installations et appareils de protection collective doit être vérifié chaque jour, avant le début du travail.

Article 8 : Ces installations et appareils doivent être maintenus en parfait état de fonctionnement et doivent être contrôlés régulièrement par une personne compétente désignée par l'employeur. La date et les résultats des contrôles, ainsi que le nom de la personne qui les a effectués, doivent être mentionnés sur un registre spécial tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, des délégués du personnel et des syndicats.

Article 9 : L'employeur doit réduire le nombre des travailleurs exposés au risque chimique, notamment en isolant les lieux de travail où sont utilisées des substances et des préparations dangereuses. L'accès à ces lieux de travail doit être réglementé. Une signalisation de sécurité doit être mise en place.

Article 10 : Des équipements de protection individuelle adaptés aux risques encourus doivent être mis à la disposition des travailleurs. Ils doivent être maintenus en parfait état de fonctionnement.
L'employeur doit s'assurer que les travailleurs ont été formés à leur usage et qu'ils les utilisent effectivement.

Article 11 : L'employeur doit préciser les mesures de sécurité et de secours à prendre en cas d'accident ou de dispersion anormale d'une substance ou d'une préparation dangereuse.

Les travailleurs appelés à intervenir doivent :

- être formés à ces interventions ;
- disposer des équipements de protection individuelle appropriés.

Article 12 : L'employeur doit établir une notice de prévention du risque chimique pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à un tel risque.

Cette notice, dont un exemplaire doit être remis aux travailleurs concernés, est destinée à informer chaque travailleur des risques qu'il encourt et des dispositions de sécurité prises pour les éviter.

Elle doit lui être expliquée. L'employeur doit s'assurer qu'elle a été comprise. L'information doit être renouvelée autant de fois que nécessaire.

Ces notices sont tenues à la disposition de l'Inspecteur du Travail, du Médecin Inspecteur du Travail et du responsable du service médical de l'entreprise.

Article 13 : L'employeur doit établir et tenir à jour, par atelier, une consigne des principales mesures de sécurité à respecter pour prévenir le risque chimique. Cette consigne, facilement lisible, est affichée sur chacun des lieux de travail concernés, dans un endroit clairement visible.

Le nom et la fonction de la personne compétente chargée, par l'employeur, de l'identification, de l'évaluation et de la mise en œuvre de la prévention du risque chimique sont mentionnés sur ces consignes.

L'employeur doit s'assurer que les consignes ont été comprises.

Article 14 : Le règlement intérieur peut apporter des précisions sur les mesures de sécurité, notamment le port d'équipements de protection individuelle, le respect des règles d'hygiène personnelle, que les travailleurs ont à observer dans le cadre de la prévention du risque chimique. Cependant, ces mesures ne peuvent, en aucun cas, être contraires aux dispositions du présent décret.

Article 15 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il Y aura d'infractions. 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, au sens de l'article L.284 du Code du Travail.

Article 16 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment les arrêtés pris en application du Code du Travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952.

Article 17 : Le Ministre d'État, Garde des sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de l'Industrie et de l'Artisanat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE

Le Premier ministre
Macky SALL

DECRET N° 2006-1259 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MESURES DE SIGNALISATION DE SECURITE AU TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'obligation de mettre au point une signalisation de sécurité trouve son origine dans les dispositions de l'article L.177 du Code du Travail, qui prescrivent l'information, de manière complète et sous une forme compréhensible, de tous les travailleurs sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

La mise en œuvre de cette obligation a également l'avantage de conduire les entreprises à procéder à un inventaire des risques existants sur les lieux de travail.

En effet, il ressort de l'analyse des principales causes des accidents du travail que ceux-ci résultent, pour une large part, de comportements de travailleurs qui enfreignent les règles de sécurité. Or, il est établi que les travailleurs adoptent des comportements illogiques, basés sur des réactions conditionnées par des stimuli déterminés.

Par conséquent, la prévention des accidents du travail doit encourager l'adoption d'attitudes de sécurité pouvant se transformer ultérieurement en un comportement habituel de sécurité.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1259 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MESURES DE SIGNALISATION DE SECURITE AU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;
Le Conseil d'État entendu en sa séance du 08 février 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Sans préjudice des dispositions qui réglementent le trafic routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien, l'employeur doit établir une signalisation de sécurité sur les lieux de travail.

Article 3 : La signalisation, définie en annexe, doit, notamment, avertir les travailleurs :

- de l'existence d'un risque ou d'un danger qui ne peut pas être totalement éliminé ;
- de l'interdiction d'avoir un comportement susceptible de présenter un risque ;
- de l'obligation d'adopter un comportement déterminé ;
- de l'endroit où se trouvent les moyens de lutte contre l'incendie ;
- de l'endroit où se trouvent les voies et sorties de secours ainsi que les moyens de premier secours.

Article 4 : La signalisation doit être de compréhension immédiate, simple et brève. Elle ne doit être source d'aucune équivoque ou confusion.

Elle est constituée, notamment, de panneaux sur lesquels sont reproduits des pictogrammes, des symboles et, éventuellement, des communications écrites.

Les dimensions et les caractéristiques de ces panneaux, pictogrammes, symboles et communications doivent être telles que le message délivré soit aisément lisible.

Article 5 : Les panneaux sont placés à des endroits appropriés, où ils sont bien visibles.

Article 6 : Sans préjudice des dispositions particulières à la prévention contre les risques d'incendie et d'explosion, la signalisation peut être complétée par des signaux lumineux ou des signaux acoustiques appropriés.
Les moyens de signalisation doivent être nettoyés et entretenus.

Article 7 : Les travailleurs doivent être instruits, autant de fois que nécessaire, de la signification de la signalisation mise en place.
L'employeur doit s'assurer que cette information est bien comprise.

Article 8 : La mise en place d'une signalisation conforme au présent décret ne peut, en aucun cas, dispenser l'employeur d'appliquer les mesures de protection collective ou, à défaut, les mesures de protection individuelle qu'imposent les dispositions légales et réglementaires.

Article 9 : Les modèles de signalisation joints en annexe doivent obligatoirement être utilisés partout où la situation le justifie.

Article 10 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

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 10 jours.

Article 11 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Article 12 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXE

DEFINITIONS

Communication verbale : un message verbal prédéterminé, avec utilisation de la voix humaine ou synthétique.

Panneau de signalisation : signal qui, par la combinaison d'une forme géométrique, de couleur et d'un symbole ou pictogramme, fournit une indication déterminée.

Pictogramme : représentation graphique simple, par un signe ou un dessin, d'une idée, d'une information, d'une recommandation, d'une mise en garde, d'une interdiction, etc.

Signal acoustique : un signal sonore codé émis et diffusé par un dispositif ad hoc, sans utilisation de la voix humaine ou synthétique.

Signal lumineux : un signal émis par un dispositif composé de matériaux transparents ou translucides, éclairés de l'intérieur ou par l'arrière, de manière à apparaître par lui-même, comme une surface lumineuse.

Signalisation : ensemble des signaux utilisés pour communiquer.

DECRET N° 2006-1260 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX CONDITIONS D'AERATION ET D'ASSAINISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

La pollution du milieu du travail par les gaz, les vapeurs, les fumées et les poussières de toute nature est à la base de certaines atteintes à la santé des travailleurs.

Les moyens de protection individuelle, utilisés du reste par un nombre limité d'entreprises, sont très loin d'être efficaces.

Les moyens de protection collective, visant directement la machine, l'installation, les produits ou les méthodes de travail, doivent leur être préférés car ils contribuent à assainir l'atmosphère des lieux de travail et la rendent moins nuisible à la santé des travailleurs.

La mise en œuvre de mesures de prévention collective, permet en outre d'éviter le rejet de condensation et de polluants dangereux et/ou insalubres à l'extérieur des lieux de travail et sauvegarder ainsi l'environnement péri-professionnel.

Ainsi, il apparaît nécessaire d'amener les chefs d'entreprise à privilégier les mesures de prévention collective, comme par exemple la ventilation naturelle permanente et/ou la ventilation mécanique des lieux de travail ou le choix de procédés moins dangereux.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1260 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX CONDITIONS D'AERATION ET D'ASSAINISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Hygiène ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;
Le Conseil d'État entendu en sa séance du 08 février 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Article 2 : Les mesures d'aération, définies en annexe, doivent préserver la sécurité et la santé des travailleurs. L'atmosphère des lieux doit, notamment, être exempte d'odeurs gênant la respiration, de condensations et de polluants dangereux, insalubres ou gênant sous forme de vapeurs, de gaz, de poussières.

Article 3 : L'aération des locaux est assurée, soit par ventilation naturelle permanente, soit par ventilation mécanique.

La ventilation naturelle permanente est garantie par un nombre de fenêtres et d'ouvertures donnant directement sur l'extérieur. La surface cumulée de ces ouvertures ne doit pas être inférieure au quart de la surface du local concerné. L'efficacité de la ventilation doit être assurée par une bonne répartition des ouvertures. La ventilation mécanique, qu'elle soit dotée ou non d'un système de climatisation, doit garantir l'évacuation de l'air à renouveler et permettre l'introduction d'air neuf, selon le débit minimal défini aux articles 4 et 5 du présent décret.

Article 4 : Dans les locaux et les lieux de travail où sont utilisés des produits susceptibles d'être à l'origine d'une pollution atmosphérique, l'employeur doit choisir les produits les moins polluants ; privilégier les produits exempts d'émission de substances dangereuses, insalubres ou gênantes, sous forme de gaz, de vapeurs, d'aérosols, de particules solides ou liquides.

Si, techniquement, de tels choix ne sont pas possibles, les émissions de substances dangereuses, insalubres ou gênantes doivent être captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et évacuées en dehors des locaux et lieux de travail, conformément à la législation sur la protection de l'environnement. S'il subsiste des polluants résiduels, ils doivent être éliminés par la ventilation générale du local.

Article 5 : Une ventilation générale mécanique peut être admise comme technique principale d'assainissement de l'atmosphère d'un local où il existe une source de pollution professionnelle dont le débit est faible et régulier, sauf si les polluants :

- entrent dans une des catégories de danger prévues par les conditions de distribution des produits chimiques dangereux ;
- sont des poussières de bois ou d'autres polluants qui ne sont pas des produits chimiques, mais qui sont toxiques ou nocifs.

Ce type de ventilation doit être conçu de sorte que les travailleurs ne soient placés entre les sources de pollution et les systèmes d'extraction.

Article 6 : Les locaux où existe une pollution professionnelle doivent être séparés des autres locaux de travail.

Article 7 : Si, pour des raisons techniques, la mise en œuvre des ces objectifs de protection collective n'assure pas un assainissement satisfaisant de l'air inhalé par les salariés, des équipements de protection individuelle, en l'occurrence des appareils de protection respiratoire appropriés, doivent être mis à leur disposition. L'employeur prend toutes les dispositions utiles pour que ces équipements soient effectivement utilisés et maintenus en bon état.

Article 8 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

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 10 jours.

Article 9 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Article 10 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale, le Ministre de l'Urbanisme et de l'Aménagement du territoire, le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement, le Ministre de l'Environnement et de la Protection de la Nature et le Ministre du Patrimoine bâti, de l'Habitat et de la Construction sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au Journal Officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

Aération : Action de faire entrer de l'air neuf en vue de maintenir la salubrité de l'atmosphère d'un local.

Aérosols : Suspension, dans un milieu gazeux, de particules solides ou liquides présentant une vitesse de chute faible.

Air neuf : Air pris à l'air libre, à l'abri de toute source de pollution.

Assainissement : Action qui consiste à éliminer d'un local les polluants, sous toutes les formes, qui y sont présents, en réduisant leur concentration en dessous des seuils admissibles afin de rendre l'atmosphère salubre.

Balayage : Passage de l'air, successivement, d'un local à d'autres locaux contigus.

Climatisation : Technique qui vise à établir dans les locaux une ambiance de confort thermique et hygroscopique, ou des conditions particulières nécessitées par certains locaux (salle d'ordinateurs, laboratoires).

Danger : Ce qui menace ou compromet la sûreté, l'existence d'une personne ou d'une chose.

Dangereux : Qui constitue un danger, présente du danger, expose à un danger.

Diamètre aérodynamique : D'une poussière : le diamètre d'une sphère de densité égale à l'unité ayant la même vitesse de chute, dans les mêmes conditions de température et d'humidité relative.

Gaz : Tout corps qui se présente à l'état de fluide expansible et compressible dans les conditions de température et de pression normale.

Gênant : Qui gêne, incommode, importune.

Incommoder : Causer une gêne physique, mettre mal à l'aise.

Insalubre : Qui est en deçà du minimum des caractéristiques d'hygiène réglementaire. Locaux et lieux de travail à pollution non spécifique : Locaux et lieux de travail où la pollution est liée à la seule présence humaine.

Locaux et lieux de travail à pollution spécifique : Locaux et lieux de travail où des substances dangereuses, insalubres ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols ou liquides.

Polluants : Substances, insalubres, gênantes ou dangereuses émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides.

Poussière (dite poussière totale) : Toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute dans des conditions normales de températures, est, au plus, égale à 0,25 m, par seconde.

Poussière alvéolaire : Poussière de nature à atteindre les alvéoles pulmonaires (poussières inférieures à 5 micromètres).

Valeur limite : Seuil chiffré pour la concentration admissible de certains polluants dans l'atmosphère des lieux de travail.

Vaporisation : Passage de l'état liquide à l'état gazeux ; la vaporisation est une évaporation, lorsque ce changement d'état se fait librement à la surface d'un liquide. Ventilation : Ensemble des dispositions et équipements destinés à faciliter l'aération des locaux, c'est à dire l'évacuation de l'air vicié et son renouvellement par de l'air frais.

Ventilation générale : Technique d'assainissement de l'air, basée sur la dilution des polluants par un apport d'air neuf en opérant par balayage.

Ventilation localisée : Technique d'assainissement par captage et rejet des polluants à l'extérieur du local.

Ventilation mécanique : Ventilation assurée par une installation mécanique.
Ventilation naturelle : Ventilation assurée, naturellement par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur.

VLE : Valeur limite d'exposition qui n'est pas obligatoirement une valeur maximale, mais une valeur qui ne saurait être dépassée pendant plus 15 minutes, compte tenu des moyens de prélèvement et de mesure.

VME : Valeur limite pour les valeurs moyennes d'exposition : Valeur admise pour la moyenne dans le temps des concentrations auxquelles un travailleur est effectivement exposé au cours d'un poste de 8 heures.

DECRET N° 2006-1261 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES MESURES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE DANS LES ETABLISSEMENTS DE TOUTE NATURE

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'arrêté général n° 5253/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954, fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française aux travailleurs des établissements de toute nature, est resté en vigueur en vertu des dispositions transitoires du Code du Travail. A l'épreuve du temps et des nombreuses avancées scientifiques et technologiques qui ont vu le jour, les dispositions dudit arrêté se sont révélées inaptes à assurer la sécurité et la santé au travail.

L'objectif tendant à asseoir un cadre réglementaire apte à garantir un meilleur niveau de sécurité et santé au travail dans les entreprises sénégalaises, tel qu'énoncé dans la Politique nationale d'amélioration des conditions et du milieu de travail, adoptée de manière tripartite et consensuelle en mai 1999, a rendu nécessaire la mise à jour des textes réglementaires qui avaient été pris en application du Code du Travail d'Outre mer de 1952.

Le présent projet de décret, qui intègre les acquis enregistrés en matière d'hygiène et de sécurité du travail, s'inscrit dans la dynamique de préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs en mettant à la charge de l'employeur l'obligation de :

- procéder à l'entretien technique des lieux de travail et des installations, de sorte que les défectuosités constatées et susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs soient éliminées ;
- entretenir de manière régulière et contrôler le fonctionnement des dispositifs de sécurité existants ;
- dégager les voies de circulation menant aux sorties et issues de secours pour être utilisées à tout moment.

Les prescriptions édictées sont minimales et doivent être mises en œuvre, également, par les petites et moyennes entreprises, ainsi qu'une frange

importante du secteur informel, lesquelles occupent une bonne partie de la population salariée.

Telle est l'économie du présent projet de décret./.

DECRET N° 2006-1261 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES MESURES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE DANS LES ETABLISSEMENTS DE TOUTE NATURE

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Hygiène ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le Code de l'Environnement ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 1er mars 2005 ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
CHAMP D'APPLICATION

Article premier : Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

CHAPITRE II
QUALITE DES LIEUX ET DES POSTES DE TRAVAIL

Article 2 : Les bâtiments qui abritent des lieux de travail et des locaux, définis en annexe et affectés aux travailleurs, ainsi que les aires sur lesquelles se trouvent des lieux de travail, doivent présenter, dans tous leurs éléments constitutifs, une résistance et une stabilité suffisantes, appropriées à leur utilisation et aux contraintes qui en découlent conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 : Les lieux de travail et les locaux affectés aux travailleurs doivent être à l'abri :

- des eaux, en particulier de pluie ou d'inondations ;
- de toute émanation ou de toute source d'infection provenant, notamment, de fosses, de fosses d'aisances, de puisards, d'égouts ou d'eaux stagnantes.

Article 4 : Les planchers des lieux de travail doivent être stables et résistants, exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux. Ils ne doivent pas être glissants. Les revêtements des planchers, murs et plafonds doivent être appropriés aux activités exercées et aux techniques de nettoyage qu'elles exigent.

Article 5 : Les locaux affectés au travail doivent être aérés.

Ils doivent être 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.

Article 6 : Au poste de travail, chaque travailleur doit disposer, compte tenu notamment des équipements de travail, des stockages et du mobilier, d'un espace libre qui lui permette d'évoluer sans risque pour sa sécurité, sa santé et sans fatigue excessive La surface dont il dispose doit être de trois mètres carrés au minimum et la largeur des passages entre les équipements de travail et entre ceux-ci et d'autres installations doit être de quatre vingt centimètres au minimum.

Après analyse des différentes composantes de la tâche à accomplir, notamment ses exigences posturales, gestuelles, visuelles, chaque poste de travail doit être conçu et aménagé afin qu'il soit, autant que faire se peut,

adapté au travailleur et que ce dernier puisse travailler à l'aise, dans les meilleures conditions possibles.

Article 7 : Le chef d'établissement doit aménager chaque poste de travail de sorte qu'il puisse être équipé d'un siège convenable, utilisable par les salariés, en permanence ou par intermittence, selon leurs besoins.

Si le travail est incompatible avec la position assise, un nombre suffisant de sièges doit être mis à la disposition des salariés, à proximité de leurs postes de travail ; ils utilisent ces sièges, selon leurs besoins.

CHAPITRE III
PROPRETE ET BON ORDRE DES LIEUX DE TRAVAIL

Article 8 : Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement. Sans préjudice de l'application de dispositions spécifiques relatives aux produits chimiques dangereux, aux produits inflammables ou explosifs, les déchets doivent être évacués au fur et à mesure. S'ils sont entreposés, ils doivent l'être à l'écart des postes de travail et ne présenter aucun risque pour les travailleurs.

Article 9 : Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Le nettoyage doit être effectué grâce à des procédés et à des matériels adaptés, notamment aux aspirateurs, aux linges humides ne soulevant pas de poussières. Les planchers doivent être nettoyés au moins une fois par jour. Les revêtements des murs et plafond doivent être nettoyés ou repeints toutes les fois qu'il est nécessaire.

Article 10 : Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par du personnel spécialisé, le temps qui lui est consacré par les travailleurs doit être inclus dans leur temps de travail et payé comme tel. Dans ce cas, le nettoyage doit être réalisé avec le matériel fourni par l'employeur. Le règlement intérieur peut préciser, notamment :

- la nature du matériel mis à la disposition des salariés et les techniques de nettoyage à mettre en œuvre ;
- les procédures de nettoyage ;

- la durée du temps consacrée au nettoyage.

Article 11 : Dans les locaux où sont utilisées des matières organiques altérables, les murs et les planchers doivent être nettoyés quotidiennement avec une solution désinfectante. Un nettoyage complet, avec la même solution, doit être réalisé au moins une fois par an.

Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjourner sur les lieux de travail. Ils doivent être évacués au fur et à mesure.

L'employeur prend toutes dispositions pour qu'ils soient détruits immédiatement ou entreposés à l'écart des postes de travail, dans des récipients hermétiquement clos, en attente de leur enlèvement.

CHAPITRE IV
SERVICES ET LOCAUX
A LA DISPOSITION DES SALARIES

SECTION PREMIERE
VETEMENTS DE TRAVAIL

Article 12 : L'employeur doit procurer gratuitement, à chaque ayant droit, deux tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dans les quinze jours suivant l'embauche. Chaque tenue, composée au moins de deux pièces, une jupe ou pantalon et une chemise, doit être adaptée à la taille du travailleur et à son activité.

Article 13 : L'employeur doit fournir à chaque travailleur les moyens appropriés, notamment du savon, des détergents, pour maintenir propres ses vêtements de travail. Les travailleurs affectés aux équipements de travail ou à proximité doivent être dotés de tenues appropriées.

Article 14 : Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application de dispositions particulières aux équipements de protection individuelle, notamment aux vêtements de protection.

SECTION 2
VESTIAIRES ET CASIERS

Article 15 : L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel des vestiaires, lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires doivent être suffisamment spacieux et correctement ventilés. Les vêtements qui y sont déposés doivent pouvoir y sécher. Leurs planchers et leurs murs doivent être aisés à nettoyer. Ils doivent être tenus en état constant de propreté et être nettoyés au moins une fois par jour. Des vestiaires séparés doivent être prévus pour les travailleurs hommes et femmes.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges, tels des bancs, chaises, tabourets et des casiers individuels.

Article 16 : Les casiers sont destinés à recevoir des effets personnels, à l'exclusion de produits facilement périssables ou de produits alimentaires. A cet effet, ils devront être munis d'une tringle porte-cintres et d'un nombre suffisant de cintres. Ils doivent se fermer à clef ou à cadenas.

Lorsque des vêtements de travail souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les casiers de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères. Des casiers identiques seront mis à la disposition du personnel appelé à manipuler des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.

Le règlement intérieur précise les conditions dans lesquelles ces casiers sont affectés, utilisés et maintenus en état de propreté constante.

SECTION 3
MOYENS POUR LES SALARIES D'ASSURER LEUR PROPRETE INDIVIDUELLE

Article 17 : L'employeur doit prévoir des lavabos, à raison d'un robinet d'eau courante et propre pour dix travailleurs.

Ces lavabos, d'accès facile, doivent être installés à proximité des lieux de travail ou des locaux où sont pris les repas. Ils doivent, ainsi que les planchers et les parois de leurs abords, être faciles à nettoyer. Ils doivent être tenus en état

de propreté constante et être nettoyés au moins une fois par jour. Des lavabos séparés doivent être prévus pour les travailleurs hommes et femmes.

Article 18 : Dans les établissements où sont effectués certains travaux malodorants, salissants ou insalubres, l'employeur est tenu d'installer, au profit des travailleurs, des douches dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour quatre salariés. Les cabines individuelles doivent être correctement ventilées et éclairées. Elles doivent être pourvues d'eau propre et courante. Leurs planchers et leurs parois doivent être aisés à nettoyer. Elles doivent être tenues dans un état de propreté constante et être nettoyées au moins une fois par jour. Des douches séparées doivent être prévues pour les travailleurs hommes et femmes.

Le règlement intérieur précise les conditions de leur utilisation et notamment l'ordre dans lequel des travailleurs peuvent se doucher.

Article 19 : Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas à leur poste de travail.

Dans les établissements où quinze travailleurs au moins désirent apporter leur repas et le consommer sur place, l'employeur doit mettre à leur disposition un réfectoire présentant toutes les garanties d'hygiène.

Ce local ne doit pas communiquer directement avec les locaux de travail. Il doit être suffisamment spacieux et correctement ventilé. Il doit être efficacement isolé de la chaleur excessive due au rayonnement solaire. La température doit y être convenable. Ses planchers et ses murs doivent être aisés à nettoyer.

Article 20 : L'employeur doit mettre à la disposition des utilisateurs du réfectoire : de la boisson hygiénique en quantité suffisante, conformément aux dispositions relatives à la boisson :

- un nombre suffisant de chaises et de tables ;
- une armoire permettant de déposer des aliments à l'abri des insectes.

Aucun aliment périssable ne doit être conservé d'un jour à l'autre.

Article 21 : Les réfectoires et les emplacements cités à l'article précédent doivent être tenus dans un état de propreté constante. Ils doivent être nettoyés après chaque repas.

Article 22 : Si l'employeur assure un service de cantine, les travailleurs ne doivent pas être dans l'obligation d'y prendre leur repas.

Article 23 : L'employeur est autorisé à ne pas prévoir de réfectoire ou d'emplacement spécial, à condition que les salariés qui désirent apporter leur repas pour le consommer sur place disposent :

- de tables et de chaises en nombre suffisant dans la salle à manger de la cantine ;
- d'armoires pour entreposer les aliments.

Article 24 : Les cuisines des cantines doivent être suffisamment spacieuses et correctement ventilées. Les vapeurs, les fumées, les odeurs et la chaleur notamment doivent être évacuées, conformément aux dispositions du décret relatif à l'aération et à l'assainissement de l'air des lieux de travail.

Leurs planchers et leurs murs doivent être aisés à nettoyer et à désinfecter. Les billots sur lesquels les aliments sont préparés doivent être correctement lavés, après chaque utilisation.

Si des aliments périssables doivent être conservés, ils doivent l'être dans un réfrigérateur.

Article 25 : Les cuisines, les équipements, ainsi que les récipients, les ustensiles, la vaisselle, les couverts qui y sont utilisés, doivent être tenus en état de propreté constante et être nettoyés après la préparation de chaque repas.

Article 26 : Les cuisines doivent être tenues à l'abri des animaux, notamment des rongeurs, des insectes et des animaux domestiques.

Article 27 : Les salariés qui préparent et qui servent les repas doivent se conformer aux règles de l'hygiène alimentaire, ainsi qu'à de strictes règles d'hygiène corporelle et vestimentaire.

L'employeur doit les former à la compréhension et à l'application de ces règles et il doit, notamment, les instruire des risques que font courir aux consommateurs des aliments contaminés par des agents pathogènes.

Ces salariés doivent être indemnes de toute affection contagieuse. Ils doivent bénéficier d'une surveillance médicale spéciale.

Article 28 : Les salles à manger des cantines doivent être aménagées et entretenues comme les réfectoires visés ci-dessus.

SECTION 4
TRAVAILLEURS LOGES

Article 29 : Tout employeur qui héberge, à l'intérieur ou à l'extérieur des limites de l'établissement, un ou plusieurs travailleurs qui ne vivent pas en famille, doit en faire la déclaration à l'Inspection du Travail dans le mois qui suit l'ouverture de l'hébergement. Cette déclaration doit préciser :

- le nombre et le sexe des salariés hébergés
- le plan des logements et des locaux sanitaires : des toilettes, lavabos, douches, réfectoires, cuisines, avec des indications sur leur superficie et leur volume.

Article 30 : Les locaux affectés à l'hébergement doivent être installés, si possible dans un lieu calme, sur une aire aménagée, à l'abri des eaux de pluie ou d'inondation et de toute émanation ou de toute source d'infection provenant notamment, de fosses, de fosses d'aisances, de puisards, d'égouts ou d'eaux stagnantes. Les voies d'accès aux différents locaux doivent être praticables en toutes saisons. Les installations précitées doivent être séparées pour les travailleurs hommes et femmes.

Article 31 : Les locaux affectés à l'hébergement doivent être efficacement isolés de la chaleur excessive due au rayonnement solaire. Ils doivent être correctement ventilés et disposer de fenêtres.

La température doit y être convenable et être contrôlée par des thermomètres.

La hauteur sous-plafond est au minimum de trois mètres et cinquante centimètres. Si le local est climatisé, elle peut être de deux mètres et cinquante centimètres.

Si les travailleurs ne disposent pas de chambres individuelles, le nombre de personnes par pièce est limité à six. Chaque travailleur doit disposer, au minimum, d'une superficie de six mètres carrés et d'un volume de dix mètres cubes d'air.

Les planchers ainsi que les murs des locaux doivent être aisés à nettoyer.

Chaque travailleur hébergé doit disposer, pour son usage exclusif, d'un lit et d'une armoire se fermant à clé.

Les locaux affectés à l'hébergement doivent être tenus dans un état de propreté constante et être nettoyées au moins une fois par jour, sous la responsabilité de l'employeur.

Article 32 : Les salariés hébergés doivent disposer, à proximité immédiate de leur logement :

- de toilettes ;
- de lavabos ;
- d'un réfectoire ;
- de douches conformes aux prescriptions de la Section 3 relatives aux moyens pour les salariés d'assurer leur propreté individuelle et du Chapitre V concernant les toilettes.

CHAPITRE V
TOILETTES

Article 33 : Le chef d'établissement doit aménager, dans l'enceinte de l'entreprise, de l'atelier de production ou du service, des toilettes qui puissent être utilisées de manière adéquate et hygiénique par les travailleurs. Les toilettes des hommes et des femmes doivent être séparées.

Article 34 : Le nombre des toilettes doit être fonction de l'effectif des travailleurs de chaque sexe et doit s'établir comme suit :

Nombre de salariés de chaque sexe	Nombre de cabinets d'aisance
1 à 15	1
16 à 35	2
36 à 55	3
56 à 80	4
81 à 110	5
111 à 150	6
A partir de 150	1 cabinet supplémentaire par tranche de 40 salariés

Article 35 : les établissements qui occupent plus de cent femmes doivent prévoir un cabinet d'aisance avec siège par tranche de cinquante travailleurs.

Article 36 : Les toilettes doivent répondre aux prescriptions suivantes :

- elles doivent être correctement éclairées ;
- elles doivent communiquer avec les locaux de travail par un passage couvert ;
- les planchers et les murs doivent être imperméables ;
- les portes doivent fermer correctement et être munies d'un moyen de fermeture intérieur ;
- les murs doivent être de couleur claire.

Article 37 : Les eaux vannes, chargées ou non de matières solides provenant des toilettes, doivent être évacuées selon les règles sanitaires. Chaque toilette doit être pourvue, en quantité suffisante, d'eau limpide et hygiénique. Du savon doit être mis à la disposition des salariés. Les toilettes doivent être maintenues en état de propreté constante ; elles doivent être nettoyées au moins une fois par jour.

CHAPITRE VI
BOISSON

Article 38 : Le chef d'établissement doit fournir aux travailleurs de la boisson hygiénique, en quantité suffisante.
Article 39 : Pour préserver sa qualité hygiénique, la boisson doit être conservée dans un récipient muni d'un couvercle et d'un robinet.
Le récipient contenant la boisson doit être placé à proximité des lieux de travail.

Article 40 : Le règlement intérieur peut déterminer l'endroit où sera placé le distributeur de boisson et préciser les modalités d'approvisionnement et de conservation de la boisson dans un état d'hygiène correct.

Article 41 : L'employeur met un verre à la disposition de chaque travailleur ou tout autre moyen qui permette d'éviter que plusieurs travailleurs utilisent le même récipient pour boire.
Article 42 : La consommation de boissons alcoolisées n'est pas autorisée sur les lieux de travail. Il est interdit d'en introduire ou d'en distribuer pendant les heures de travail.

CHAPITRE VII
SERVICES DE PROTECTION ET DE PREVENTION

Article 43 : L'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'établissement, si celui-ci ne dispose pas d'un service de sécurité.

Article 44 : Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent décret et de celles découlant d'autres dispositions législatives ou réglementaires, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

Article 45 : Lorsque les compétences dans l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences extérieures à l'établissement.

Article 46 : Au cas où l'employeur fait appel à des compétences extérieures, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs. Ils doivent avoir accès à toutes les informations nécessaires.

Article 47 : dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis ;
- les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis ;
- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement et des risques auxquels les travailleurs sont exposés, ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

CHAPITRE VIII
PREMIERS SECOURS, LUTTE CONTRE L'INCENDIE, EVACUATION DES TRAVAILLEURS, DANGER GRAVE ET IMMEDIAT

Article 48 : L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement et compte tenu de la présence d'autres personnes ;
- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

Article 49 : En application des dispositions de l'article 51 du présent décret, l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures. Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

Article 50 : l'employeur doit :

- informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection ;
- prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs en cas de danger grave et immédiat qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;
- sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave immédiat.

Article 51 : Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations ou pratiques nationales.

Article 52 : L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

L'action du travailleur concerné n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence.

CHAPITRE IX
DISPOSITIONS FINALES

Article 53 : Les auteurs d'infraction au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Article 54 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Article 55 : Le Ministre d'État, Garde des sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec ses annexes, au Journal officiel.

Fait à Dakar,
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ANNEXES

DEFINITIONS

Qualité des lieux et des postes de travail Bâtiment : Tout ouvrage durable édifié au-dessus du niveau du sol et ayant une fonction d'abri ; sont donc inclus les bâtiments non fermés de type auvent…

Eaux vannes : Liquides chargés ou non de matières solides provenant des cuvettes des WC et des urinoirs, qui nécessitent un traitement d'épuration.
Entretien : Ensemble des travaux que nécessitent la conservation d'un bâtiment en bon état et sa pérennité : remplacement de tuiles cassées, détartrage de canalisations, ramonages, raccords d'étanchéité, peinture antirouille des pièces métalliques, etc.

Equipement de travail : Toute machine, appareil, outil ou installation utilisé au travail. Ergonomie : l'ergonomie peut se définir comme «la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité» (définition du Conseil de la Société d'ergonomie de langue française).

Espace de travail : Volume assigné à une ou plusieurs personnes dans le système de travail pour accomplir une tâche.
Fosses d'aisances : Réservoir destiné à la collecte et au stockage des eaux vannes d'un bâtiment.

Plan : Ce qui est plat, sans aspérités ni accident de relief mais pas obligatoirement horizontal.

Plancher : Ouvrage qui, dans une construction, constitue une plate-forme horizontale au rez-de-chaussée, ou une séparation entre deux étages.

Puisard : Puits à parois grossièrement maçonnées, ou en pierres sèches, ou même simplement creusé en pleine terre ; rempli de caillasse et de sable, il absorbe les eaux de pluies ou des eaux collectées par des drains.

Résiduaire : Qui constitue un résidu déchet, détritus, rebut, ordure.

Résistance : Aptitude d'un corps ou d'un matériau à s'opposer à une contrainte ou à un phénomène physico-chimique, sans en être affecté, modifié, déformé ou détruit.

Revêtement : Désigne de façon générale toute couche superficielle de matériau homogène ou d'éléments préformés, rapportée sur un support quelconque (sol naturel, chaussée, paroi de maçonnerie, plafond, façade, panneau de bois, etc. pour les protéger et/ou pour les décorer, ou pour diverses fonctions spécifiques (absorption phonique, ignifugation, réflexion de la lumière…)

Structure : Ossature d'une charpente ou d'une construction ; disposition relative des éléments qui assurent la stabilité d'un ensemble, ou la cohésion interne d'un matériau. Propreté, bon ordre et nettoyage des lieux de travail

Eaux vannes : Liquides chargés ou non de matières solides provenant des cuvettes des WC et des urinoirs, qui nécessitent un traitement d'épuration. Fosse d'aisances : Réservoir destiné à la collecte et au stockage des eaux vannes d'un bâtiment.

Organique : Relatif aux organes ou organismes vivants :

Puisard : Puits à parois grossièrement maçonnées, ou en pierres sèches, ou même simplement creusé en pleine terre ; rempli de caillasse et de sable, il absorbe les eaux de pluies ou de eaux collectées par des drains.

Putrescible : Qui peut se putréfier pourrir, se corrompre. Service et locaux mis à la disposition des salaires

Billot : tronçon de bois gros et court dont la partie supérieure est aplanie.

Cantine : service qui prépare et qui sert les repas dans un établissement.

Casier : Meuble de rangement ou compartiment d'un tel meuble.

Douche : système adapté sur une conduite d'eau et comprenant une pomme d'arrosoir, pour prendre une douche.

Lavabos : dispositif de toilette fixe, à hauteur de table, avec cuvette, robinets d'eau courante et système de vidange.

Réfectoire : Lieu où les travailleurs d'un établissement prennent ensemble des repas. Vestiaire : Local ou lieu où sont déposés des vêtements et éventuellement d'autres objets.

CHAPITRE 2

TABLEAU DE REFERENCE DES TEXTES CONCERNANT CERTAINES ACTIVITES SPECIALISEES

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 les 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)

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 produit 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 similicuirs, 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 radiumthérapie 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 chlorofibres 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.

N.B. 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'anhydride 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 gutta-percha, 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 triphosphate de diméthyle 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 INSALUBRES 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'agglomérés 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, briqueteries.
- 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.

CHAPITRE 3

SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL

DECRET N° 2006-1253 DU 15 NOVEMBRE 2006 INSTITUANT UNE INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL ET FIXANT SES ATTRIBUTIONS

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Le présent projet de décret a pour objet de formaliser les activités des médecins-inspecteurs du travail par la création d'une inspection médicale du travail et la détermination du rôle et de la place de celle-ci au sein de l'Administration du Travail.

L'inspection médicale du travail, qui sera placée sous l'autorité du Directeur du Travail, sera chargée de concourir, auprès des services de l'Inspection du Travail et du service de prévention des risques professionnels de la Caisse de sécurité sociale, à l'application de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et santé au travail.

Dans ce cadre, elle s'appesantira sur le contrôle du fonctionnement des services médicaux du travail compte tenu de leur spécificité et apportera son appui technique aux services de l'Inspection du Travail.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1253 DU 15 NOVEMBRE 2006 INSTITUANT UNE INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL ET FIXANT SES ATTRIBUTIONS

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code de l'Hygiène ;
Vu le Code de l'Urbanisme ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 06 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

Article premier : Il est institué, au sein de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale, une Inspection médicale du travail.

L'Inspection médicale du travail est dirigée par un docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer et titulaire d'un certificat d'études spécialisées de médecine du travail.

Le chef de l'inspection médicale du travail est placé sous l'autorité hiérarchique du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 2 : l'inspection médicale du travail est chargée de :

- veiller en liaison permanente avec les inspections régionales du travail, ainsi qu'avec le service de prévention des risques professionnels de la Caisse de sécurité sociale, à l'application de la législation et de la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail ;
- exercer une action constante, en vue d'assurer la protection des travailleurs sur les lieux de travail. Cette action porte en outre sur le contrôle du fonctionnement des services médicaux du travail.

Article 3 : Au titre de l'application de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, l'Inspection médicale du travail a un rôle qui se situe à la fois dans l'ordre de l'information médicale et dans l'ordre de conseil technique dont l'avis et le concours peuvent être demandés par le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Son action consiste à :

- orienter les services de l'Inspection du Travail vers les solutions ou les applications de certaines techniques qui lui paraissent les plus propres à assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en effectuant des visites d'entreprises ;
- signaler immédiatement aux chefs d'entreprise toute anomalie d'une gravité immédiate et, en tout état de cause, présenter les observations jugées utiles en ce qui concerne la santé des travailleurs ;
- examiner les travailleurs et faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant, notamment, sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés en vue de la prévention des maladies professionnelles.

Article 4 : Dans le cadre de la mission de contrôle du fonctionnement des services médicaux du travail, l'action de l'Inspection médicale du travail consiste à :

- concourir à l'application des dispositions du décret fixant l'organisation, les règles de fonctionnement et les missions des services de médecine du travail ;
- veiller attentivement à la manière dont les médecins du travail attachés aux entreprises s'acquittent de leurs obligations ;

- donner aux services de l'Inspection du Travail les avis prévus par le décret fixant l'organisation, les règles de fonctionnement et les missions des services de médecine du travail.

Article 5 : Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE

Le Premier ministre
Macky SALL

DECRET N° 2006-1258 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES MISSIONS ET LES REGLES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Le décret 89-1329 du 7 novembre 1989, fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du travail, avait comme principal objectif la prévention de l'intégrité physique et psychique des travailleurs contre toutes sortes d'atteinte et l'adaptation de leurs conditions de travail aux possibilités humaines. Il s'était fixé, accessoirement, un objectif d'insertion des médecins à la recherche d'un emploi. Cela avait conduit, en 1990, à la modification de ses dispositions relatives à l'abaissement du seuil des effectifs requis pour l'organisation d'un service de médecine du travail.

Une décennie après son entrée en vigueur, les objectifs visés sont loin d'être atteints à cause de nombreux dysfonctionnements, parmi lesquels on peut noter :

- une application parcellaire et partielle du décret : seules les grandes entreprises ou les filiales de multinationales disposent d'un service de médecine du travail. Cela fait que la quasi-totalité des travailleurs se situent en dehors du filet médical institué au profit de toutes les personnes occupées dans les entreprises ;
- une déviation par rapport aux missions originelles : les services de médecine du travail exercent une médecine plutôt curative que préventive.

Cette situation résulte d'une conjonction de multiples facteurs, notamment :

- l'absence d'une Inspection médicale du Travail au sein de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale, chargée du contrôle technique des services médicaux du travail ;
- le recrutement, par certaines entreprises, de médecins non spécialisés en Médecine du travail, donc peu imprégnés des méthodes d'intervention spécifiques au milieu du travail ;

- l'absence d'un véritable statut du Médecin du travail, pouvant garantir à celui-ci la possibilité de prendre des initiatives et de mener des activités préventives conformément aux principes qui ont présidé à la création de tels services.

Le présent projet de décret, qui abroge et remplace le décret 89-1329 du 7 novembre 1989, modifié par le décret 90-888 du 9 août 1990, a pour objet de pallier les insuffisances constatées et de mieux inscrire l'action des services médicaux du travail dans le sens des actions prioritaires définies par la Politique nationale d'amélioration des conditions et du milieu de travail, dont le Sénégal s'est doté de manière consensuelle.

A cet effet, il a semblé nécessaire de réaffirmer la place centrale qu'occupent, de manière générale, les services de l'administration du travail et particulièrement l'Inspection Médicale du Travail qui va voir le jour, dans la mise en place et le fonctionnement des services de médecine du travail.

L'allégement des procédures administratives, en vue de faciliter la création et la multiplication des services de médecine du travail, a rendu nécessaire la suppression de l'agrément jusque là en vigueur et préalable à la mise en place d'un service de médecine du travail. L'agrément est remplacé par une simple déclaration à faire auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort. La volonté de tenir compte des principes du dialogue social, qui sous-tendent les relations professionnelles dans notre pays, a conduit au choix du mode électif comme moyen de désignation des représentants des salariés au Conseil de gestion des services de médecine du travail interentreprises.

L'ancrage des services médicaux du travail dans leur mission préventive a rendu nécessaire le renforcement des actions du Médecin du travail en milieu du travail, en exigeant des chefs d'établissement la prise de toutes mesures pour que celui-ci y consacre le tiers de son temps de travail.

Enfin, face à la nécessité de doter le Médecin du travail d'un statut à la hauteur de ses missions et de la place qui devrait être la sienne dans l'entreprise, il sera exigé désormais que la nomination ou le licenciement de celui-ci, par l'employeur, ne pourra intervenir qu'après l'accord du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel. En l'absence de tout accord, la nomination ou le licenciement du Médecin du Travail est prononcé sur

autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, prise après avis de l'Inspection Médicale du Travail.

D'une manière générale, le présent projet de décret participe au renforcement de la politique de prévention des risques professionnels, par le biais d'une médecine préventive au profit de tous les travailleurs.

Telle est l'économie du présent projet de décret. /

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1258 DU 15 NOVEMBRE 2006 FIXANT LES MISSIONS ET LES REGLES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;
Vu le Code du Travail ;
Vu le Code de la Sécurité sociale ;
Vu le Code des contraventions ;
Vu la loi n° 66-069 du 4 juillet 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 février 1967, instituant le Code de déontologie médicale ;
Vu le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 modifié, fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;
Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de sécurité sociale ;
Vu le décret n° 89-1329 du 7 novembre 1989, fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de Médecine du travail, modifié par le décret n° 90888 du 9 août 1990 ;
Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'État 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 Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'État entendu en sa séance du 29 novembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Sont soumis aux dispositions du présent décret et des arrêtés pris pour son application, les établissements publics et privés de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du Travail.

Article 2 : Les services de médecine du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de «médecin du travail» et dont le rôle, essentiellement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Article 3 : Suivant l'importance des effectifs occupés dans les établissements au sens du décret 67-1360 susvisé, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

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 quatre cents ;
- soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises, lorsque l'établissement emploi moins de cent travailleurs.

Les établissements dont l'effectif est compris entre cent et quatre cents travailleurs organisent, après avis du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celui 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 d'organiser un service qui leur est propre ou d'adhérer à un service de médecine du travail interentreprises, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles emploient.

Article 4 : Les médecins du travail seront recrutés à plein temps, à raison de :

- 01 médecin pour un effectif de 400 à 750 salariés ;
- 02 médecins pour un effectif de 1500 à 2500 salariés ;
- 03 médecins à compter d'un effectif de 2500 salariés.

Au-delà de 2.500 salariés, un médecin du travail sera recruté par tranche de 1.000 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 salariés.

Article 5 : L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent aux employeurs.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services médicaux interentreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés.

Article 6 : Les services médicaux du travail doivent faire l'objet, préalablement au démarrage de leurs activités, d'une déclaration auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette déclaration doit contenir les renseignements suivants :

- adresse du service de médecine du travail ;
- équipement du service de médecine du travail ;
- personnel du service de médecine du travail :
- administratif ;
- médical et paramédical : nombre, qualification, temps de présence ;
- adresse et raison sociale de l'adhérent ou des adhérents ;
- nombre et répartition du personnel dans chaque établissement ;
- emplois assujettis à une surveillance médicale spéciale.

La déclaration doit être accompagnée du statut et du règlement intérieur, dont les modèles sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail.

Article 7 : Les services de médecine du travail sont tenus de faire connaître à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort et à l'Inspection Médicale du Travail, dans les trois mois, tout changement survenu dans leur administration ou direction, ainsi que toutes modifications apportées à leurs statuts et règlement intérieur.

CHAPITRE II
DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL D'ENTREPRISE

Article 8 : Les établissements qui ont un effectif égal ou supérieur à quatre cents travailleurs doivent créer un service médical d'entreprise.

Article 9 : Le service médical d'entreprise est dirigé par un médecin du travail placé sous l'autorité du chef d'entreprise ou d'établissement.

Le Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, sont saisis, pour avis, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical d'entreprise.

Il présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical d'entreprise et sur les rapports d'activité du ou des médecins du travail. Il est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'Inspecteur du Travail dans le domaine de la médecine du travail, ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'Inspection médicale du Travail.

Article 10 : Un service médical d'entreprise peut regrouper plusieurs établissements appartenant à une même entreprise. Dans ce cas, chaque Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, a des attributions identiques à celles qui sont définies à l'article précédent pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

Article 11 : Dans les établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel qui ramène les effectifs au-dessous des seuils prévus à l'article 3, l'Inspecteur du Travail du ressort peut, après avis de l'Inspection Médicale du Travail, autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise.

CHAPITRE III
DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Article 12 : Les établissements qui ont un effectif inférieur à 400 travailleurs sont tenus d'organiser un service médical du travail interentreprises ou d'adhérer à un service médical du travail interentreprises.

Article 13 : Le service médical du travail interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est dirigé par un Médecin du Travail placé sous l'autorité du président du comité de gestion.

Article 14 : L'adhésion à un service médical interentreprises incombe à l'employeur. A cet effet, il est tenu de requérir l'avis du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel, sur le choix du service médical interentreprises.

La cessation de l'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par l'employeur, après consultation du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'opposition du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celle des délégués du personnel à la décision de l'employeur d'adhérer ou de cesser l'adhésion à un service médical du travail interentreprises doit être motivée.

En cas d'opposition, la décision définitive de l'employeur est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort, prise après avis de l'Inspection médicale du Travail.

La demande d'autorisation est accompagnée de l'avis du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel et précise les motifs de l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai de trente jours, à compter de la réception de sa demande.Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés.

Article 15 : Les établissements qui adhérent à un service de médecine du travail interentreprises sont tenus :

- de prévoir des locaux adaptés aux activités de consultation médicale ;
- de recruter un(e) infirmier(e) diplômé(e).

Ces dispositions s'appliquent aux établissements qui emploient au moins cent salariés. Une boîte de secours est prévue dans tous les établissements membres d'un service de médecine du travail.

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.

Article 16 : L'organisation et la gestion du service de médecine du travail interentreprises sont placées sont le contrôle d'un conseil de gestion dont la composition est fixée à l'article 18 ci-après.

Le conseil de gestion délibère sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service de médecine du travail en ce qui concerne :
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 techniques faites 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.

En outre, le Conseil de gestion, représenté par son Président, recrute le médecin directeur du service de médecine du travail interentreprises.

Article 17 : Le Conseil de gestion comprend neuf membres au moins et 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 des chefs d'établissements adhérents au service de médecine du travail interentreprises.

Les représentants des salariés sont élus conformément aux dispositions du décret 671360 susvisé, en tenant compte du nombre de sièges qui leur est attribué.

Le Conseil de gestion peut s'adjoindre toute personne qui lui paraît qualifiée. Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article seront soumises à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 18 : Le Conseil de gestion élit en son sein un bureau composé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire, dont le mandat est fixé à un an.

Le médecin chef du service de médecine du travail interentreprises assure ou fait assurer le secrétariat lors des réunions du Comité de gestion.

Le Conseil de gestion se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président. Il peut se réunir en outre à la demande de la moitié au moins de ses membres ou de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le président établit l'ordre du jour des réunions, en liaison avec le médecin chef du service de médecine du travail interentreprises.

Le temps passé aux réunions est considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, à l'Inspection médicale du Travail et au ministre chargé de la Santé publique dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Article 19 : Le médecin chef 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 premier trimestre suivant l'année pour laquelle ils ont été établis.

Le médecin chef 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 du ressort et à l'Inspection médicale du Travail, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné.

Article 20 : les médecins du travail assistent avec voix consultative aux réunions du conseil de gestion
Les médecins du travail sont représentés par les délégués élus à raison de :

- 1 délégué pour 1 à 3 médecins
- 2 délégués pour 4 à 6 médecins
- 3 délégués pour plus de 6 médecins.

CHAPITRE IV
DES PERSONNELS DES SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

SECTION PREMIERE
DES MEDECINS DU TRAVAIL

Article 21 : Tout docteur en médecine inscrit à l'Ordre des médecins, ayant l'autorisation d'exercer la profession et qui est titulaire d'un Certificat d'études spécial de Médecine du travail, peut exercer la profession de Médecin du travail.

Chaque Médecin du Travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'Inspection Médicale du Travail, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

Article 22 : Les dispositions de l'article ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins d'entreprise non titulaires du C.E.S. de médecine du travail et ayant exercé effectivement, à temps plein, pendant au moins trois ans antérieurement à la date de prise d'effet du présent décret.

Article 23 : Le Médecin du Travail est lié à une entreprise ou à un service médical interentreprises par un contrat de travail, conclu dans les conditions prévues par les articles 46 et 47 du décret n° 67-147 susvisé, instituant le Code de déontologie médicale.

Article 24 : Le médecin du travail d'un service médical d'entreprise ne peut être recruté ou licencié qu'avec l'accord du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel. Pour ce qui est des services médicaux interentreprises, le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec

l'accord du Conseil de gestion. Celui-ci se prononce à la majorité de ses membres, par un vote à bulletins secrets et après que l'intéressé, en cas de licenciement, aura été mis en mesure de présenter ses observations. En cas d'égalité des voix, le recrutement ou le licenciement est prononcé sur autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, prise après avis de l'Inspection médicale du Travail.

Article 25 : Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.
Le temps minimum 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 ;
- 5 travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, soumis à une surveillance médicale spéciale prévue par les règlements pris en application de l'article 23 ci-dessus.

SECTION 2
DES INFIRMIERS, INFIRMIERES ET SECRETAIRES MEDICAUX

Article 26 : Les établissements doivent recruter un personnel infirmier possédant un diplôme d'État ou, à défaut, les titulaires de diplômes délivrés par une école reconnue par l'État ayant une autorisation d'exercer délivrée dans les conditions prévues par la législation sanitaire en vigueur. Ce personnel infirmier est recruté avec l'accord du médecin chef du service médical du travail d'entreprise ou interentreprises.

Article 27 : Le personnel infirmier a pour mission d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités. Il est recruté à raison de :

- un(e) infirmier(e) dans les établissements commerciaux, les syndicats professionnels, les professions libérales ou les associations de quelque nature, occupant un effectif compris entre 100 et 500 salariés et, au-dessus, un(e) infirmier(e) supplémentaire par tranche de 500 salariés.

- un(e) infirmier(e) dans les établissements industriels occupant un effectif compris entre 100 à 300 salariés et, au-dessus, un(e) infirmier(e) supplémentaire par tranche de 300 salariés.

Lorsque le nombre d'infirmiers ou d'infirmières, calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le permet, les heures de travail des intéressés sont réparties de telle façon qu'au moins un infirmier ou une infirmière soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

Un service de garde doit être assuré par un infirmier ou une infirmière diplômé(e) dans les entreprises à feu continu ou à marche continue.

Article 28 : Un(e) secrétaire médical(e) doit assister chaque Médecin du Travail dans les services médicaux du travail. Il ou elle est recruté(e) avec l'accord du médecin chef du service médical du travail d'entreprise ou interentreprises.

SECTION 3
DES SECOURISTES

Article 29 : Dans chaque atelier, chantier ou service où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Lorsque l'activité d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmier(e), ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article 27 ci-dessus, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours en cas d'accident. Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

CHAPITRE V
DES MISSIONS DES SERVICES DE MEDECINE DU TRAVAIL

Article 30 : Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants, du personnel, des services sociaux en ce qui concerne, notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'établissement ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement, en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

SECTION PREMIERE
ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Article 31 : Le médecin du Travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activités en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail dans le ou les établissement(s) dont il a la charge. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre, ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail.

Article 32 : Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des établissements dont il a la charge, soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 33 : Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- à la formation des secouristes mentionnés à l'article 15 ;
- à l'étude de toute nouvelle technique de production.
- 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 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.

Article 34 : Le Médecin du Travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le Chef d'établissement est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, après avis de l'Inspection Médicale du Travail.

Article 35 : Dans l'exercice de ses fonctions, le Médecin du Travail peut, à la charge de l'entreprise, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse.

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 et de la sécurité sociale décide, après avis de l'Inspection Médicale du Travail.

Le Médecin du Travail est destinataire de la copie de la fiche toxicologique.

Article 36 : Le Médecin du Travail et l'ensemble du personnel du service médical sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les techniques de fabrication et les produits de l'entreprise.

Article 37 : Les chefs d'établissement doivent prendre toutes mesures pour que le Médecin du Travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

SECTION 2
EXAMENS MEDICAUX

Article 38 : Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage. Le travailleur soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article 41 du présent décret bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage. L'examen médical a pour but :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article 39 : 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 41 ci-après, le Médecin du Travail apprécie s'il doit procéder à un nouvel examen médical.

Le délai de trois mois est porté à six mois dans le cas où le salarié qui change d'entreprise reste sous la surveillance du même médecin du travail ou du même service interentreprises de médecine du travail.

Article 40 : 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 radiologue, et une analyse d'urine pour la recherche d'albumine et de sucre.

Article 41 : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière 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'activité 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'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés 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 fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 42 : 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 professionnel ou en cas d'absences répétées pour raisons médicales, le salarié est soumis à un examen par le médecin du travail.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation fonctionnelle du salarié. Il 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 de la Caisse de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter le recherche des mesures nécessaires.

Article 43 : 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 prévus à l'article 131 du Code de 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 de médecine du travail interentreprises, lequel est tenu de fournir au Médecin du Travail les moyens d'assurer le respect du secret médical. En cas de désaccord entre l'employeur et le Médecin du Travail sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au Médecin-Inspecteur du Travail.

Article 44 : Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article 43, est pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée.

SECTION 3
DOCUMENTS MEDICAUX

Article 45 : Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au Médecin-Inspecteur du Travail ou, à la demande l'intéressé, au médecin de son choix.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Article 46 : A l'issue de chacun des examens médicaux prévus par les articles de la section 2 du présent chapitre, le médecin du travail établit un certificat médical en double exemplaire. Il 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'Inspecteur du Travail et au Médecin-Inspecteur du Travail.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou en fait la demande, le Médecin du Travail établit un certificat médical en double exemplaire. Il remet un exemplaire au salarié et conserve le second exemplaire dans le dossier médical de l'intéressé.

Article 47 : le Médecin du Travail est tenu de déclarer les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance à l'Inspection du travail et à l'établissement de la Caisse de Sécurité sociale du ressort, ainsi qu'à l'Inspection Médicale 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.

SECTION 4
RECHERCHES, ÉTUDES ET ENQUÊTES

Article 48 : Le Médecin du Travail peut participer, notamment en liaison avec le Médecin-Inspecteur du Travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

SECTION 5
SANCTIONS

Article 49 : Lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir à l'organisation des services médicaux du travail conformément aux prescriptions du présent décret, notamment par manque de candidats ou pour des raisons géographiques, l'entreprise doit, sauf cas de force majeure et sous réserve de l'accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort après avoir requis l'avis de l'Inspection Médicale 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.

Article 50 : Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 Jours.

CHAPITRE VI
DISPOSITIONS FINALES

Article 51 : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment celles du décret no 89-1329 susvisé.

Article 52 : Le Ministre d'État, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale et le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le
Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Macky SALL

ARRETE LOCAL N° 2423 ITLS/SM DU 26 AVRIL 1955 FIXANT L'ORGANISATION ET LES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES MEDICAUX ET SANITAIRES COMMUNS A PLUSIEURS ETABLISSEMENTS.

LE GOUVERNEUR DU SENEGAL

ARRÊTE :

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 interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement relevant de la compétence territoriale ou professionnelle.

Le service interentreprises, 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'État, 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 interentreprises. Deux exemplaires de ce rapport seront adressés à l'Inspecteur territorial du Travail et des Lois sociales.

ARRETE GENERAL N° 398 I.G.T.L.S.-A.O.F. DU 19 JANVIER 1955 DETERMINANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES SONT INSTALLEES ET APPROVISIONNEES EN MEDICAMENTS ET OBJETS DE PANSEMENTS LES INFIRMERIES, SALLES DE PANSEMENTS ET BOITES 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,

ARRÊTE :

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 PREMIERE
DES INFIRMERIES D'ETABLISSEMENT

Article 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.

Article 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	Nombre de travailleurs			Suppl. par tranche de c250c trav. Au dessus de 1.000
		101 à 250	250 à 500	501 à 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 à 10%	N	12	24	24	12
Ampoule caféine à 0 gr.25	"	12	24	24	12
Ampoule d'éther à 1cm3	"	12	24	24	12
Ampoule d'émétine à 0 gr.04	"	24	48	48	24
Collyre de sulfate de zinc à 0 gr. 15%	k	0,06	0,1	0,12	0,03
Comprimés d'aspirine à 0gr.50	"	0,2	0,3	0,4	0,1

Désignation	Espèce des unités	Nombre de travailleurs			Suppl. par tranche de c250c trav. Au dessus de 1.000
		101 à 250	250 à 500	501 à 1.000	
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 sotovarsol à 0 gr. 25	N	200	300	400	100
Comprimés de terpine – codéine	K	0,1	0,2	0,2	0,1
Comprimés de timol à 0 gr. 50	K	0,2	0,3	0,4	0,1
Comprimés de sulfaguanidine à 0 gr. 50	N	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
élixir parégorique	"	0,2	0,3	0,4	0,1
huile goménolée pour 2%	"	0,2	0,0,	0,4	0,1
huile de camphrée à 10%	"	0,5	0,7	1	0,2
huile de ricin	K	0,5	1	1	0,5
pommade d'helmirich (ou mixture au benzoate de benzyle)	"	2	3	4	1
pommade iodoformée (ou de reclus)	Amp.	1	0,5	2	0,5
2) Pansements et matériels :					
Bande coton5x 0.05		20	30	40	20
Compresses gaze (petites)		40	60	80	20

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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	0g.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
Sotovarsol 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 kilogramme
Coton du pays égrené	3 kilogramme
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

Article 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 de 0 gr.50	50 comprimés
Comprimés antipalustres de synthèse	50 comprimés
Mercurochrome en solution (2gr. Pour 100cm3)	100 centimètres cube
Sérum antivenimeux	1 ampoule
Bande de coton ou de gaz 6x 0,05	1 paquet de 10 bandes
Compresses moyennes	1 paquet de 10 compresses

Seringue en verre de 10cc	1
Aiguille en acier de 40 8/10es	2
Coton hydrophile	5 paquets de 100 grammes
Thermomètre (en étui)	1
Garrot	1

SECTION IV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9 : Les auteurs des infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 222 du Code du Travail.

Article 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.

TITRE VI

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE 1

ORGANISMES ADMINISTRATIFS

DECRET N° 2007-989 RELATIF AUX ATTRIBUTIONS DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43, 53 et 76 ;

Vu le décret n° 2007-826 du 19 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret n° 2007-828 du 19 juin 2007 portant nomination des Ministres et fixant la composition du Gouvernement, modifié par les décrets n° 2007-830 du 25 juin 2007 et 2007-834 du 5 juillet 2007 ;

Vu le décret n° 2007-908 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République et les ministères ;

Sur proposition du Premier ministre,

DÉCRÈTE

Article premier : Sous l'autorité du Premier ministre, le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Organisations professionnelles prépare et met en œuvre la politique définie par le Chef de l'État dans les domaines de la fonction publique, du travail, de la représentation et de la protection des travailleurs et des employeurs, ainsi que de la sécurité sociale.

Il est chargé de l'administration des agents publics relevant du statut général des fonctionnaires ainsi que des agents non fonctionnaires de l'État.

Il représente l'État au sein des organismes techniques internationaux compétents en matière de fonction publique et de sécurité sociale.

Il veille à la mise en place d'une politique dynamique en matière de fonction publique. Il s'assure de la productivité des administrations publiques et fait en sorte que l'administration de l'État soit au service du développement du pays.

Il met en place des indicateurs de performance au sein des administrations.

Il veille à la qualité du dialogue social entre l'État et ses agents.

Il prépare la législation et la réglementation relatives aux relations de travail et veille à leur respect, notamment grâce à l'action de l'inspection du travail.

Il veille aux conditions de travail, des femmes en particulier, et s'assure, en rapport avec le ministre de la Femme et de l'Entreprenariat féminin, que les enfants ne travaillent pas dans des conditions contraires aux textes en vigueur.

Il veille 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.

Il est le garant du libre exercice des droits syndicaux dans le respect des textes qui les régissent. Il est l'interlocuteur des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs et il favorise le dialogue entre ces deux catégories d'organisation.

Il est le responsable du suivi et du bon fonctionnement des organismes de sécurité sociale. Il met en œuvre une politique de développement de la couverture sociale des travailleurs.

Article 2 : Le Premier ministre et le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Organisations professionnelles 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 septembre 2007
Par le Président de la République
Le Premier ministre
Abdoulaye WADE
Cheikh Hadjibou SOUMARE

CHAPITRE 2
ORGANISMES CONSULTATIFS

ARRETE N° 5630 MFPTEOP-CAB EN DATE DU 30 JUIN 2004 FIXANT LES REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS INTEGRANT LES MODIFICATIONS FIXEES PAR L'ARRETE N° 6657 DU 13 AOUT 2004

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

Vu la Constitution ;
Vu la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 modifiée portant statut général des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 2003-23 du 20 août 2003, modifiant les articles L.24 et L.25 et ajoutant un article L.85 bis au Code du Travail ;
Vu le Code de la Marine marchande ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 modifié portant statut des agents non fonctionnaires de l'État ;
Vu le décret n° 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2004-562 du 22 avril 2004 portant nomination des Ministres ;
Vu le décret n° 2004-564 du 26 avril 2004 portant répartition des Services de l'État 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 le décret n° 2004-581 du 30 avril 2004 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

ARRÊTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : **Objet** : En application des dispositions de l'article L.85 bis du Code du Travail, le caractère représentatif des centrales syndicales de travailleurs légalement constituées est apprécié à l'issue d'élections générales de représentativité syndicale organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national selon des modalités définies par le présent arrêté.

Article 2 : **Périodicité des élections** : Les élections générales de représentativité syndicale se déroulent tous les trois ans en un seul jour pendant les heures de travail.

Article 3 : **Base d'appréciation de la représentativité** : La représentativité de chaque centrale syndicale de travailleurs à l'échelon national et déterminée par les résultats obtenus aux élections. A l'issue du vote, les Centrales syndicales sont classées de la plus représentative à la moins représentative sur la base du nombre de suffrages obtenus.

CHAPITRE II
ORGANISATIONS DES ELECTIONS

Article 4 : **Electeurs** : Le droit de vote est reconnu aux catégories de travailleurs du secteur privé, parapublic et public dans les conditions ci-après.

Pour le secteur privé et parapublic

- travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois ;
- travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise et totalisant au moins six mois d'ancienneté.
- travailleurs journaliers totalisant un temps de présence supérieur à six mois dans l'entreprise au cours d'une même année ;
- travailleurs titulaires d'un contrat d'intérim d'une durée supérieure à six mois.

Pour l'administration publique

- Agents fonctionnaires et non fonctionnaires ;
- Agents contractuels.

Aucun travailleur ne peut être admis à voter s'il n'est inscrit sur les listes électorales.

Le vote est, par ailleurs, autorisé pour les travailleurs des entreprises en difficulté, en arrêt temporaire de travail, ne se prolongeant pas au delà d'une période de six mois à la date prévue pour le scrutin.

Les travailleurs des entreprises qui ne sont pas affiliés à l'IPRES et à la Caisse de Sécurité sociale sont exclus du vote.

Article 5 : **Organes électoraux** : Une commission électorale nationale, présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant composée en nombre égal des représentants de chacune des centrales syndicales de travailleurs en lice et des représentants des organisations d'employeurs et de l'Administration, est chargée de l'organisation et de la coordination des opérations électorales sur toute l'étendue du territoire national.

Il est institué, dans chaque circonscription départementale, une commission électorale présidée par le préfet ou son représentant et comprenant en nombre égal des représentants de chacune des centrales syndicales de travailleurs en lice et des représentants des organisations des employeurs et de l'Administration.

Ces organisations doivent faire connaître aux présidents des commissions électorales, les nom, prénom, profession et adresse de leurs représentants au sein des différents organes.

Article 6 : **Fichier électoral** : L'inscription des électeurs sur le fichier électoral est assurée par des commissions ad-hoc créées sous l'égide de la Commission nationale électorale qui en détermine le nombre, la composition et les lieux d'implantation. Les employeurs publics et privés sont tenus de faire parvenir à la commission ad hoc la liste complète de leurs effectifs salariés dans les délais impartis par la commission. Ces listes, établies conformément aux dispositions de l'article 4, devront, par ailleurs, être affichées sur les lieux de travail dans les emplacements habituels réservés à l'information du personnel quinze jours au moins avant la date de clôture des inscriptions sur le fichier électoral.

En cas de carence de l'employeur, l'inscription sur les listes électorales peut être obtenue par tout travailleur intéressé sur décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort saisi à cet effet. Après communication de la liste des travailleurs, la commission ad hoc délivre au chef d'entreprise un récépissé d'inscription.

Article 7 : **Bureaux de vote** : Le vote se déroule dans les entreprises, les services ou en tout autre lieu public. Le nombre total de bureaux de vote ouverts dans chaque département est déterminé par la Commission électorale nationale sur proposition de la commission électorale de la localité. Dans le cas où la taille, l'effectif d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service ne justifie pas la constitution d'un bureau de vote, il pourra être organisé un vote groupé de travailleurs n'appartenant pas une même entreprise ou service ou relevant de branches d'activités différentes. Lorsque l'importance de l'effectif des électeurs le justifie, il pourra être procédé au regroupement de plusieurs bureaux en un centre de vote. Les listes des membres des bureaux de vote comprenant un président et deux assesseurs sont communiquées à chaque centrale syndicale vingt jours avant le déroulement du scrutin. La police du bureau de vote est assurée par le Président qui est choisi parmi les agents de l'État des hiérarchies A ou B.

Dans la limite de dix jours suivant la notification de la composition du bureau de vote, chaque centrale syndicale peut, par acte motivé, récuser ou émettre des réserves sur ses membres en le notifiant au président de la commission électorale départementale. Le travailleur inscrit sur les listes électorales et siégeant dans un bureau de vote, est de plein droit admis à exercer son droit de vote dans ledit bureau.

Les centrales syndicales sont représentées en qualité d'observateurs dans les bureaux de vote à raison d'un représentant titulaire ou suppléant. La liste des représentants des centrales doit être communiquée à la commission électorale départementale quinze jours au moins avant le vote. Les représentants désignés des centrales ont accès à tous les documents et ont la faculté de formuler des observations qui sont portées au procès-verbal de dépouillement.

Article 8 : **Organisation matérielle du scrutin** : Le matériel électoral disponible dans le bureau de vote doit obligatoirement comprendre :

- une ou plusieurs urnes ;

- un ou plusieurs isoloirs ;
- des enveloppes-types ;
- le registre des travailleurs inscrits ;
- des modèles types de procès-verbal de dépouillement du vote ;
- les bulletins de vote.

Il est pourvu pour chaque centrale un nombre de bulletins de vote au moins égal au nombre des électeurs inscrits. Les bulletins de vote sont imprimés dans la couleur choisie par la centrale et doivent porter mention de sa dénomination, de son sigle et éventuellement de son symbole.

Article 9 : **Identification de l'électeur** : L'électeur doit se présenter au bureau de vote muni d'une pièce d'identité en cours de validité et d'un bulletin de salaire délivré dans les trois mois précédant la date du scrutin.

Article 10 : **Déroulement du vote** : Le vote est secret. L'électeur doit, lui-même, placer le bulletin de vote sous enveloppe et le déposer dans l'urne. Le passage de l'électeur à l'isoloir est obligatoire. Le vote par correspondance est autorisé pour les travailleurs qui, pour des raisons professionnelles, ne peuvent être présents sur les lieux de vote, le jour du scrutin et ceux dont le contrat est suspendu pour congé, maladie, maternité, disponibilité ou chômage technique. Le vote par procuration n'est pas autorisé. Le début et la fin des opérations électorales sont fixés par la commission électorale nationale.

Article 11 : **Dépouillement du vote** : Aussitôt après la clôture du scrutin, il est procédé au dépouillement. L'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est vérifié. Si ce nombre est supérieur à celui des émargements, il en est fait mention au procès verbal.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand les bulletins appartiennent à de centrales différentes. Les bulletins multiples ne comptent que pour un seul quand ils ne concernent qu'une seule centrale. Dans les résultats du dépouillement, sont considérés comme nuls :

- les bulletins sur lesquels les votants se sont fait connaître ;

- les bulletins retrouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- les bulletins ou enveloppes portant signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance.

Les résultats du dépouillement sont portés au procès verbal qui est clos par la signature des membres du bureau de vote qui peuvent également y porter leurs éventuelles observations. Les membres du bureau de vote ainsi que les représentants des centrales syndicales reçoivent chacun un exemplaire de ce procès verbal dont le modèle est joint en annexe.

CHAPITRE III
DELIBERATIONS ET PROCLAMATION DES RESULTATS

Article 12 : **Mode de délibération des commissions électorales** : Les commissions électorales délibèrent lorsque la majorité de leurs membres sont présents ou dûment représentés. Les décisions sont prises par consensus ou à la majorité des deux tiers des membres.

A l'occasion de l'examen des litiges et réclamations dont ils sont saisis, la commission électorale départementale et la commission électorale nationale délibèrent en présence des seuls représentants de l'Administration et des employeurs. Les commissions départementales procèdent au recensement des votes à partir des procès verbaux des bureaux de vote. Elles peuvent les rectifier, les annuler ou les redresser.

Si la commission départementale ne parvient pas à statuer par consensus, chaque membre a la faculté de préciser son point de vue au procès verbal. Les procès verbaux sont transmis à la Commission nationale, accompagnés d'un rapport sur les conditions de déroulement du vote et sur les recours sur lesquels elle s'est prononcée. Chaque membre de la commission départementale reçoit copie du procès verbal.

La commission électorale nationale procède au recensement des votes à partir des procès verbaux des commissions départementales. Elle pourra annuler, redresser les procès verbaux des commissions départementales dans les cas ci-après :

- lorsqu'il apparaît que les observations formulées par un ou plusieurs membres sont fondées ;
- en cas de recours intentés par une centrale syndicale dans les conditions prévues à l'article 16 du présent arrêté.

Article 13 : **Proclamation des résultats du vote** : Au terme de sa délibération finale, la commission nationale électorale procède à la proclamation des résultats des élections.

Article 14 : **Recours administratif** : La délibération de la commission nationale électorale proclamant les résultats des élections est susceptible de recours en annulation auprès du ministre chargé du Travail.

Les Centrales syndicales disposent d'un délai de sept (07) jours pour introduire un recours auprès du ministre qui dispose d'un délai de trente (30) jours pour rendre sa décision.

CHAPITRE IV
RECOURS CONTENTIEUX

Article 15 : **Contestations relatives à l'électorat** : Les différends pouvant surgir entre employeurs et travailleurs d'une part et entre employeurs et centrales syndicales d'autre part, relatifs à l'inscription des travailleurs dans le fichier électoral, sont portés à l'appréciation de l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale qui statue d'urgence en premier et dernier ressort. La décision de l'inspecteur est notifiée aux parties ainsi qu'à la commission électorale départementale qui prescrira l'inscription ou non sur les listes électorales.

Les requêtes sont accompagnées des justifications nécessaires. Elles ne sont recevables que jusqu'au 15e jour avant celui du scrutin.

Article 16 : **Contestations relatives à la régularité des opérations de vote** : Les contestations relatives à la régularité des opérations de vote sont portées devant la commission électorale départementale saisie dans un délai de cinq jours francs suivant la proclamation des résultats du bureau de vote. Un délai de quinze jours francs est imparti à ladite commission pour rendre sa décision. Un droit de recours devant la commission électorale nationale est reconnu à toute centrale

syndicale. L'action doit être introduite dans le délai fixé à l'alinéa premier du présent article à compter de la notification de la décision de la commission électorale départementale.

La commission électorale nationale statue dans un délai de trente jours francs.

Article 17 : **Recours juridictionnel** : A l'expiration du délai imparti au Ministre à l'article précédent ou en cas de réponse négative de celui-ci, la centrale syndicale pourra, dans les quinze (15) jours, introduire un recours en annulation devant la Cour d'Appel.

A peine d'irrecevabilité, la requête doit préciser les faits et les moyens allégués.

La Cour d'Appel statue dans un délai d'un (01) mois à compter de l'enregistrement de la requête au Greffe.

CHAPITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18 : **Contrôle des opérations électorales** : Les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et les contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ou leurs suppléants légaux sont chargés de la supervision du vote sur toute l'étendue du territoire national. A l'occasion de leurs déplacements ils peuvent se faire accompagner de représentants d'organisations de la société civile, du monde de la presse ou des organisations non gouvernementales autorisés par la commission électorale départementale à effectuer une mission d'observation du scrutin. En cas de manquement constaté, ils y remédient par des injonctions adressées aux membres du bureau de vote. Toutes leurs observations sont consignées dans un rapport transmis à la commission électorale départementale et à la Commission électorale nationale dans les quarante huit heures suivant le scrutin.

Dans chaque circonscription départementale, les centrales syndicales désignent, sur autorisation de la commission électorale départementale, trois mandataires chargés de veiller sur la régularité des opérations électorales. En cas de manquement constaté, ils en informent les membres du bureau de vote, les

membres de la commission électorale départementale ou l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 19 : **Dispositions complémentaires** : Des délibérations de la commission électorale nationale compléteront en tant que de besoin les dispositions du présent arrêté ou en préciseront les modalités pratiques d'application.

Article 20 : **Interdictions** : Les réunions, attroupements, rassemblements et affichages sur les lieux de vote ou leurs abords immédiats sont formellement interdits. De même, il est interdit de distribuer des documents de propagande électorale le jour du scrutin.

Article 21 : **Sanctions** : Les sanctions prévues aux articles L.60 à L.86 du Code électoral sont applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du présent arrêté.

Article 22 : **Mesure d'exécution** : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et le Directeur de la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera diffusé, communiqué et publié partout où besoin sera.

Yéro DE, ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

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 SECURITE SOCIALE, DE SA COMMISSION PERMANENTE ET DE SES DEUX SOUS-COMMISSIONS.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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 le 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 suprême entendue ;
Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail.
Le Conseil des Ministres entendu,

DÉCRÊTE :

SECTION PREMIERE
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 spéciales ;
- 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, au 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 des ses deux sous-commissions 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
Par le Président du Conseil, Mamadou DIA
Le Ministre des Finances, André Peytavin
Le Ministre de la Fonction publique et du Travail, Ibrahima SAR

ARRETE MINISTERIEL N° 17398 MFPT-DTLS-TMO DU 9 DECEMBRE 1961 FIXANT LA REPARTITION DES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS ET DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS AU CONSEIL CONSULTATIF NATIONAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE 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.

ARRÊTE :

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, Techniques 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.

DECRET N° 69-137 DU 12 FEVRIER 1969 FIXANT LES REGLES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF NATIONAL POUR L'ETUDE DES QUESTIONS INTERESSANT L'HYGIENE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

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 État 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'État.

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 REPARTITION DES SIEGES ENTRE LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DU COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF NATIONAL POUR L'ETUDE DES QUESTIONS INTERESSANT L'HYGIENE ET LA SECURITE 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

DELEGUES DU PERSONNEL

DECRET N° 67-1360 DU 9 DECEMBRE 1967 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ET DEFINISSANT LEUR MISSION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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.

DÉCRÈTE :

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 délégués 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 ils 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. COLLEGES – ELECTEURS ET ELIGIBLES

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 prévu au 5 e 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. PROCEDURE ET DEROULEMENT DES ELECTIONS

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 DELEGUES

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 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. REVOCATION DE MANDAT PERTE DE L'ELIGIBILITE ET ELECTIONS COMPLEMENTAIRES

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 PENALITES

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

Collèges	Effectifs	Electeurs
1er collège : 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 N° et professions

1) à 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 2ème tour de scrutin

2° Délégués suppléants

Centrale (4) Nom et professions	Centrale (4) Nom et professions	Indépendants N° 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 :

Il est attribué à chaque liste autant de siège que le nombre de voix recueilli par elle, contient de fois le quotient électoral.

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 ayant la plus forte moyenne et ainsi de suite.

	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	+1 = 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 electoral.
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	Nom et profession	Centrale

Fait à .....le .....
Pour valoir ce que de droit
Le Président
Les membres du bureau

DECRET N° 83-680 DU 29 JUIN 1983 ABROGEANT ET REMPLAÇANT L'ARTICLE 10 DU DECRET N° 67-1360 DU 9 DECEMBRE 1967 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ET DEFINISSANT LEUR MISSION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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 ;

DÉCRÈTE :

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 CONTROLE

DECRET N° 2009-1411 FIXANT LES MODALITES D'ELABORATION DU BILAN SOCIAL ET DE LA DECLARATION ANNUELLE DE LA SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article L.220 ;
Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et notamment un nouveau ministre ;
Vu l'arrêté n° 8949/MFPTE/DTSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en ses séances des 6 novembre et 17 décembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'État, ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE :

I – LE BILAN SOCIAL

Article premier : Les entreprises et établissements énumérés à l'article L.3 du Code du Travail et employant habituellement un effectif égal ou supérieur à cinquante (50) travailleurs, obligatoirement inscrits ou non au registre d'employeur, élaborent à la fin de chaque année leur bilan social et le

transmettent avant le 30 mai de l'année suivante à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Sont assimilés aux travailleurs employés habituellement 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 six mois de travail au service de l'établissement considéré,
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une même année,
- les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait,
- les travailleurs qui, collaborant avec plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise, consacrent à l'établissement considéré la plus grande partie de leur activité ou y perçoivent leur plus grand gain.

Article 2 : Le bilan social, dont le modèle est annexé au présent décret, permet d'enregistrer, de mesurer et d'apprécier la situation sociale, ainsi que les changements qualitatifs intervenus en matière de gestion des ressources humaines au cours de l'année écoulée. Il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations, les charges sociales, l'hygiène, la sécurité et la santé, les relations professionnelles, le fonctionnement des organes de concertation et de dialogue au sein de l'établissement, la formation.

Article 3 : Pour les entreprises comportant des établissements distincts, un bilan social consolidé est établi par le chef d'établissement principal, sous réserve que le bilan social de chaque établissement soit adressé à l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale dont relève l'établissement considéré.

Article 4 : Le projet de bilan social aux délégués du personnel pour avis et observations.

Les délégués du personnel de l'établissement reçoivent, à cet effet, copie du projet au moins quinze jours francs avant la réunion au cours de laquelle ils émettront, par écrit, leur avis et observations.

La réunion se tient au plus tard le 30 avril de chaque année.

Le bilan social, accompagné du procès verbal de réunion, est publié et tenu à la disposition des salariés.

Article 5 : Les employeurs intéressés peuvent publier leur bilan social par tout moyen approprié susceptible d'informer le public des réalisations sociales de l'entreprise.

Article 6 : L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale territorialement compétent dresse chaque année, par secteur, le bilan consolidé des entreprises et établissements de son ressort, accompagné d'un rapport exhaustif sur la situation sociale desdits entreprises et établissements.

L'Inspecteur transmet le bilan social consolidé au Service des Statistiques du Travail, avec copie à la Direction du Travail et de la Sécurité sociale.

Le Service des Statistiques du Travail récapitule chaque année, en un seul rapport consolidé, les bilans sociaux sectoriels et les bilans sociaux élaborés par les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce rapport est transmis au Ministre chargé du travail avant toute publication et au plus tard le 30 juin de chaque année.

II – LA DECLARATION ANNUELLE DE LA SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (DASMO)

Article 7 : Les entreprises et établissements énumérés à l'article L.3 du Code du Travail, employant un effectif inférieur à cinquante (50) travailleurs, établissent et transmettent à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, avant le 15 mars de chaque année, une déclaration de la main-d'œuvre de l'année précédente.

Avant sa transmission à l'inspecteur, la déclaration est, avant le 30 janvier, soumise aux délégués du personnel à l'effet de recueillir, par écrit, leurs avis et observations. Les délégués disposent d'un délai de quinze jours francs pour émettre leurs avis et observations.

Article 8 : La déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent

décret et doit être établie en double exemplaire, sur imprimé conforme audit modèle.

Les dispositions des articles 2, 3, 5 et 6 du présent décret sont applicables à la DASMO.

III – DISPOSITIONS FINALES

Article 9 : Les employeurs doivent se procurer, à leurs frais, le modèle de l'imprimé nécessaire à l'élaboration du bilan social ou de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre.

Article 10 : Le bilan social ou la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre est déposé contre accusé de réception, à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou expédié par lettre recommandée, le cachet ou récépissé de la poste ou du service de livraison faisant foi de la date d'expédition.

Article 11 : Le Ministre chargé du Travail peut, par voie d'instructions, prescrire des mesures particulières pour la mise en œuvre des travaux de consolidation précités.

Article 12 : Toutes dispositions contraires au présent décret sont abrogées, notamment l'arrêté n° 8949/MFPTE/DTSS du 14 août 1972 susvisé.

Article 13. – Le Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République du Sénégal.

Par le Président de la République
Abdoulaye WADE
Le Premier ministre
Souleymane Ndéné NDIAYE

ARRETE MINISTERIEL N° 15660 M.F.P.T.-D.T.S.S.-M.T.O. DU 17 SEPTEMBRE 1962 FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA DECLARATION D'ETABLISSEMENT PREVUE 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.

ARRÊTE :

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, B4, 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

ARRETE MINISTERIEL N° 8949 MFPTE-DTSS DU 14 AOUT 1972 DETERMINANT LES MODALITES DE LA DECLARATION 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,

ARRÊTE :

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'établissement 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

REGISTRE D'EMPLOYEUR

ARRETE 11514 DU 11-12-2009 ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES ARRETES DU 3 SEPTEMBRE 1953 N° 6554 IGTLS/AOF CREANT UN REGISTRE DIT «REGISTRE D'EMPLOYEUR» ET N° 6555 IGTLS/AOF PORTANT DEROGATIONS A LA TENUE DU REGISTRE D'EMPLOYEUR.

Vu la Constitution ;

Vu le Code du Travail, notamment en son article L.221 ;

Vu la loi n° 2008-8 du 25 janvier 2008 sur les transactions électroniques ;

Vu la loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 sur la protection des données à caractère personnel ;

Vu le décret n° 62-017 PC/MFPT/DGTSSFTMO 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 pris pour son application ;

Vu le décret n° 2008-720 du 30 juin 2008 relative à la certification électronique ;

Vu le décret n° 2008-721 du 30 juin 2008 portant application de la loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 sur la protection des données à caractère personnel ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2009-459 du 7 mai 2009 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;

Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;

Vu l'arrêté n° 6554 LG.T.L.S. 1AO.F créant un registre dit «registre d'employeur» et l'arrêté n° 6555 LG.T.L.S. 1 AO.F portant dérogations à la tenue du registre

d'employeur prévue par l'arrêté général n° 6554 LG.T.L.S. 1AO.F. en date du 3 septembre 1953 qui régissent la tenue dudit document ;

Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier : Toute personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, employant plus de dix travailleurs au sens de l'article L.2 du Code du Travail, doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit «registre d'employeur».

Sauf dérogations stipulées au présent arrêté, sont obligatoirement inscrits au registre d'employeur tous les travailleurs de l'établissement.

Article 2 : Le registre d'employeur comprend trois fascicules distincts : premier fascicule, deuxième fascicule, troisième fascicule.

Article 3 : Le premier fascicule comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'établissement.
Il comporte les mentions suivantes :

- le numéro d'ordre donné à chaque travailleur au fur et à mesure des entrées dans l'établissement ;
- les prénoms et nom de chaque travailleur, avec les références à sa carte d'identité,
- son adresse et celle de la personne à prévenir en cas d'accident ;
- son lieu de naissance ;
- son sexe ;
- son âge ;
- sa filiation ;
- sa situation de famille et le nombre de ses enfants à charge ;
- les dates d'entrée dans l'établissement et de sortie de l'établissement ;
- 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 4 : Le deuxième fascicule comprend les renseignements concernant le salaire, le cautionnement, le congé et le travail effectué.
Il est tenu par feuille nominative individuelle rappelant le numéro d'ordre, les prénoms et nom du travailleur.

Chaque feuille nominative porte, dans des colonnes distinctes, les mentions suivantes :

- classement dans la hiérarchie professionnelle et date du classement ;
- montant du salaire de base et date de fixation ;
- indication de la concession ou de la non-concession d'accessoires en nature du salaire (logement, nourriture) ;
- montant des accessoires éventuels du salaire en espèces (ancienneté, rendement, déplacement, indemnités diverses) ou mode de décompte pour ceux d'entre eux qui sont variables ;
- montant et nature du cautionnement éventuel :
- emploi tenu dans l'établissement et date d'affectation ;
- 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 la 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 5 : Le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail ou son délégué. Il comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes :

- la date de l'observation ou la mise en demeure ;

- l'objet de l'observation ou la mise en demeure et de la contravention constatée ;
- le délai assigné à l'expiration duquel les contraventions devront avoir disparu ;
- la signature de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ou de son délégué ;
- les observations concernant les suites données aux infractions constatées.

Article 6 : Chaque fascicule doit être conforme au modèle annexé au présent arrêté ; il est tenu par ordre de date, sans blanc, lacune, surcharge, ni apostille.

Il est coté, paraphé et visé, dans la forme ordinaire et sans frais, par le Président du Tribunal du travail ou, à défaut, par le Président du Tribunal départemental du lieu où l'employeur exerce sa profession.

Le registre est mis sans déplacement à la disposition des Inspecteurs du Travail ou des Contrôleurs du Travail et conservé pendant un délai de cinq années suivant la date de la dernière inscription portée.

Article 7 : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, un registre est tenu au siège de chacun des établissements.

Les succursales, agences, 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 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. Cet accord est donné par le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale lorsque ces établissements sont implantés sur deux ou plusieurs ressorts d'Inspection régionale du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 8 : Les établissements peuvent tenir les premier et deuxième fascicules du registre d'employeur sous format électronique certifié conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9 : L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut, pour les établissements ou entreprises ne dépassant pas dix travailleurs, prescrire la

tenue d'un registre d'employeur en raison notamment de la présence d'enfants de moins de dix huit ans dans l'effectif ou de tout critère pertinent.

Article 10 : Sont dispensés de la tenue du registre d'employeur les personnes employant uniquement des gens de maison et pour leurs besoins personnels.

Les travailleurs embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, qui sont effectivement payés en fin de travail ou au plus tard en fin de journée, ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription sur le registre d'employeur.

Article 11 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront punis conformément aux dispositions de l'article L.279 e) du Code du Travail et des articles 3 a) et 6 du décret n° 62-017 susvisé.

Article 12 : Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel.

REGISTRE D'EMPLOYEUR

(1ER FASCICULE)

Personnel et contrats

	Nom et prénoms	Adresse	Adresse de rsonne 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

1) la date de l'attribution, la modification ou la suppression de tout accessoire de salaire est indiquée, en meme temps que l'operation elle-meme, dans la colonne ad hoc
2) indiquer, par simple mention « oui » ou « non », dans la colonne ad hoc, si le travailleur est logé ou s'il ne l'est pas.

REGISTRE D'EMPLOYEUR
(FASCICULE II)
Observations et mises en demeure

ARRETE MINISTERIEL N° 7301 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O.

Date de l'observation et de la mise en demeure	Objet de l'observation et de la mise en demeure	Délai assigné	Signature de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou son délégué	Observations sur les suites données

DU 17 MAI 1963 DETERMINANT LES MODALITES DES DECLARATIONS 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,

ARRÊTE :

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.

Article 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.

Article 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 noms, 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 des 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.

Article 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.

Article 5 : Doivent également faire l'objet d'une déclaration :

- 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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, 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 LÔ

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 même catégorie de la Convention Collective du…….en fonction d'un horaire de travail hebdomadaire de :

40 heures
42 heures
44 heures
48 heures

Soit :
1)
2)
3)
4)

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

ARRETE MINISTERIEL N° 7940 M.F.P.T.-D.T.L.S.-T.M.O. DU 7 MAI 1962 FIXANT LE MODELE DE LA CARTE DE TRAVAIL INSTITUEE 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,

ARRÊTE :

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 de la main 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 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

CHANGEMENT DES CATEGORIES OU DE BRANCHE PROFESSIONNELLE

Date, lieu et visa du bureau compétent du Service de la Main-d'Œuvre

Convention collective

Ancienneté antérieure et date de changement

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

DECRET N° 2006-1255 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MOYENS JURIDIQUES D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

RAPPORT DE PRESENTATION

Les Inspecteurs du Travail et leurs suppléants légaux, chargés du contrôle et de l'application des lois et règlements en matière de sécurité et de santé au travail, doivent fournir aux partenaires sociaux des conseils pratiques destinés à leur permettre de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires.

Le conseil et l'assistance peuvent permettre aux Inspecteurs du Travail et à leurs suppléants légaux de favoriser l'émergence de conditions et milieux de travail sûrs et salubres. Dans certains cas, devant la réticence et la mauvaise volonté de l'une ou l'autre partie, le recours à une action coercitive demeure la seule voie pour préserver l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

La délimitation claire des responsabilités des uns et des autres, la transparence qui doit marquer l'intervention des Inspecteurs du Travail et de leurs suppléants légaux dans les entreprises ainsi que le respect scrupuleux des droits fondamentaux des partenaires sociaux rendent nécessaire une définition concise des moyens juridiques d'intervention mis à la disposition de l'Inspection du Travail dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

Le présent décret a pour objet de préciser les modalités d'exercice des pouvoirs juridiques reconnus aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale, chargés de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et santé au travail.

A cet effet, ils disposent de moyens juridiques d'intervention constitués par l'observation, la mise en demeure, le référé, l'arrêt de travail et le procès-verbal, dont les modalités d'exercice sont précisées.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles

DECRET N° 2006-1255 DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX MOYENS JURIDIQUES D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

(Voir Livre 3, Titre IV, Chapitre 1)

CHAPITRE 5

PLACEMENT

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,

DÉCRÈTE :

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.

Article 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.

Article 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 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 PREMIERE
LE COMITE DE GESTION

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 REGIONALES

Article 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.

Article 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 du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 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.

Article 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 secrétaire ;
- 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»

Article 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 ;
- tenir une comptabilité spéciale relatant toutes les opérations d'encaissement toutes les opérations d'encaissement et de transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés.

Article 17 : L'agent comptable est nommé par arrêté conjoint du Ministre des Finances et du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 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 engagées 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 PREMIERE
IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS

Ouverture du dossier du travailleur ;
Délivrance de la carte de travail.

Article 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

Le secrétariat du comité de gestion est assuré par le chef du service de la main d'œuvre.

Article 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.

Article 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

Article 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
DECLARATION ET ENREGISTREMENT DES MOUVEMENTS DES TRAVAILLEURS

Article 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

Article 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 DECRET 67-1359 ABROGE
ET REMPLACE LE DECRET 62-146 EN SES ARTICLES 25 A 30)

SECTION 5
OPERATIONS 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 A L'UTILISATION ET A LA REPARATION 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.

SECTION 7
TRANSFERT DES ECONOMIES DES TRAVAILLEURS DEPAYSES OU ELOIGNES

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 mandat-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 adressé 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 DECEMBRE 1967 ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES ARTICLES 25 A 30 DU DECRET N° 62-146 DU 11 AVRIL 1962 ORGANISANT LE SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

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.

Article2 : Le Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale fixera par arrêté, les modalités d'application du présent décret.

Article3 : 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 Sédar SENGHOR

ARRETE MINISTERIEL N° 18624 MFPT – DTSS DU 20 DECEMBRE 1965 REGLANT L'INTERVENTION DE LA CIRCONSCRIPTION MARITIME A DAKAR DANS LA PROCEDURE D'IMMATRICULATION DES MARINS DANS LA SERIE 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 ;

ARRÊTENT :

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 adressés 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 ré immatriculation 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

j ^k Ï r s obp

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

j ^k Ï r s obp

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 DEPARTEMENTS, PROFESSIONS ET ETABLISSEMENTS EXEMPTES DE L'OBLIGATION ADMINISTRATIVE POUR TOUT ENGAGEMENT DE TRAVAILLEUR.

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,

ARRÊTE :

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 barmaids, à l'exception des seuls contrats soumis à visa d'approbation préalable par les articles 37, 38 et 44 du Code du Travail.

Article2 : 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.

Article3 : 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.

Article4 : 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'œuvre sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Abdou Rahmane DIOP

ARRETE MINISTERIEL 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,

ARRÊTE :

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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'œuvre)

TITRE II
FONCTIONNEMENT DES SECTIONS REGIONALES

Article 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

Article 6 : Le chef du service de la main-d'œuvre organise en liaison avec le sous-directeur du Travail et de la main-d'œuvre 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».

Article 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.

Article 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 3 :

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 :
- pour les nationaux sénégalais ;
- pour les nationaux des Etats d'expression française faisant partie de l'ex-AOF ;
- pour les nationaux des autres Etats d'Afrique d'expression française (y compris Madagascar) ;
- pour les autres africains ;
- pour les français ;
- pour les européens ;
- pour les libanais et les syriens ;
- pour les autres asiatiques ;
- pour les autres ;
- 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

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.

Article 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.

Article 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 cartonné est classé au fichier central. Le deuxième exemplaire cartonné de la fiche individuelle est conservé au fichier de la section locale.

Article 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

Article 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

Article 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 PREMIERE
LES DEMANDES D'EMPLOI

Article 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.

Article 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.

Article 17 : Le registre des demandeurs d'emploi comprend les renseignements suivants :

Numéro d'ordre	Nom et prénom	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	

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 elle 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.

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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 ; 42. Matam ;
12. Rufisque ; 13. Podor ;
21. Bignona ; 51. Bakel ;
22. Kolda ; 52. Kédougou ;
23. Oussouye ; 53. Tambacounda ;
24. Sédhiou ; 61. Fatick ;
25. Vélingara ; 62. Foundiougne ;
26. Ziguinchor ; 63. Gossas ;
31. Bambey ; 64. Kaffrine ;
32. Diourbel ; 65. Kaolack ;
33. Kébémer ; 66. Nioro du Rip ;
34. Linguère ; 71. M'Bour ;
35. Louga ; 72. Thiès ;
36. M'Backé ; 73. Tivaouane.
41. Dagana-Saint-Louis ;

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) ;

---

(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.

88. Togo. Cameroun Pays de l'ex-A.E.F. (Congo, Gabon, République Centre Africaine, Tchad) ;
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 NATIONALITES

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'OEUVRE

INFORMATION STATISTIQUE SUR L'ACTIVITÉ DU SERVICE DE LA MAIN-D'OEUVRE

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'oeuvre :
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 satisfaites au	(4) Offres annulées au cours du mois	(5) Solde en fin de mois
0 + 1	Techniciens……..					
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 demandeurs d'emploi	(4) Nombre de demandeurs d'emploi radiés	(5) Solde en fin de mois
0 + 1	Techniciens……..					
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 SERIE UNIQUE, DE LA MAIN-D'ŒUVRE SALARIEE

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 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 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,

ARRÊTE :

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

Article 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.

Article 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.

Article 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

Mois de naissance :

-	Janvier	01
-	Février	02
-	Mars	03
-	Avril	04
-	Mai	05
-	Juin	06
-	Juillet	07
-	Août	08
-	Septembre	09
-	Octobre	10
-	Novembre	11
-	Décembre	12
-	Inconnu	00

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
-	Mauritanie	2
-	Guinée	3
-	Mali	4
-	Autres pays d'Afrique	5
-	France	6
-	Autres pays Europe	7
-	Lybie Syrie	8
-	Autres pays	9
-	Sans nationalité ou nationalité inconnu	0

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.

Article 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».

Article 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

Article 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.

Article 13 : En vue de délimiter les responsabilités respectives des organismes engagés dans la procédure de déclarations et d'enregistrement des mouvements du travailleur, tous les documents utilisés doivent être datés et paraphés par les agents responsables.

Article 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 ré immatriculés 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 ré immatriculation, 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 ré immatriculation, 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 ré immatriculation, 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.

Article 3 : En conformité des dispositions de l'article 22 du décret n° 62-0146 PCMFPT-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.

Article 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 LÔ

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.

ARRETE N° 11513 MFPTEOP/DTSS DU 11 DECEMBRE 2009 FIXANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LE DIRECTEUR DE PUBLICATION FAIT CONNAITRE AU SERVICE DE L'EMPLOI LES OFFRES D'EMPLOI.

LE MINISTRE D'ÉTAT, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Vu la Constitution ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article L.227 ;
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° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2009-459 du 7 mai 2009 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié ;
Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;
Vu la note de présentation du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

ARRÊTE :

Article premier : Pour chaque offre ou demande d'emploi qu'il diffuse, le directeur de publication du journal ou le responsable de l'écrit périodique ou du moyen de diffusion est tenu de faire connaître au Directeur de l'Emploi pour- la région de Dakar et à l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale dans les autres régions, simultanément à sa parution : la raison sociale ou le nom, l'adresse et le secteur d'activité ou la profession de l'auteur de l'insertion

; la nature et la description de l'emploi ; la durée, la date et le lieu d'exécution de l'emploi offert ; la qualification ou le profil professionnel du postulant ou du demandeur ; la rémunération et les avantages ; le cas échéant, la précision que la demande d'insertion émane d'une entreprise de travail temporaire, d'un service public ou d'une entreprise de placement de main-d'œuvre ; la durée et les dates de parution de l'insertion.

Article 2 : Les renseignements énumérés à l'article précédent sont transmis par cahier de transmission, par courrier postal ou par tout autre moyen permettant de donner date certaine à leur communication.

Article 3 : Les auteurs d'infraction aux prescriptions ci-dessus seront punis des peines prévues par les lois et règlements en vigueur, notamment à l'article L.279 - c, d, e, f, h du Code du Travail.

Article 4 : Le Directeur de l'Emploi et le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel.

DECRET N° 2009-1412 DU 23 DECEMBRE 2009 FIXANT LA PROTECTION PARTICULIERE DES TRAVAILLEURS EMPLOYES PAR DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LES OBLIGATIONS AUXQUELLES SONT ASSUJETTIES CES ENTREPRISES

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;
Vu le Code du Travail, notamment en son article L.226 ;
Vu le décret n° 63-0118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai ;
Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;
Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance des 5 et 6 novembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'État, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DÉCRÈTE

I – DU CONTRAT DE MISE A DISPOSTION

Article premier : Est réputée entreprise de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est d'embaucher des travailleurs temporaires qu'elle met à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

Article 2 : Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice est dénommé «contrat de mise à disposition».

Il est constaté par écrit avant tout début d'exécution et déposé en cinq (5) exemplaires par l'entreprise de travail temporaire à l'Inspection du travail du ressort de sa conclusion, pour enregistrement.

Le contrat de mise à disposition comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse précise des deux parties contractantes,
- le nombre, la nature, la classification et la rémunération des emplois concernés,
- la date, la durée et le lieu d'exécution du contrat de mise à disposition.

Après enregistrement, l'Inspecteur du travail adresse un exemplaire à chacune des deux entreprises, au Service des statistiques du travail, à l'Inspecteur du travail du lieu d'exécution et conserve un exemplaire dans les archives de son service.

Article 3 : Avant la conclusion du contrat de mise à disposition , l'entreprise de travail temporaire est tenue de présenter à l'entreprise utilisatrice une attestation de régularité vis-à-vis des organismes de sécurité sociale.

Article 4 : Une entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services des travailleurs temporaires que pour assurer l'exécution de tâches précises et temporaires dénommées «missions».
La durée de la mission ne peut excéder deux ans.

II – DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 5 : L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur ; à ce titre, elle remplit toutes les obligations légales, règlementaires et conventionnelles découlant du contrat de travail.

Article 6 : Le travailleur temporaire est rémunéré sur la base de la convention collective, de l'accord d'établissement ou du texte applicable à l'entreprise utilisatrice.

Son salaire comprend le salaire de base, les indemnités et les accessoires de salaire perçus par un travailleur permanent de l'entreprise utilisatrice ayant la même qualification professionnelle et occupant le même emploi.

Article 7 : Le contrat de travail temporaire est constaté ???par écrit ; à defaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.
Il comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la raison sociale ou les prénoms et noms et l'adresse précise de l'employeur,
- les prénoms et nom, date et lieu de naissance, filiation, profession, situation de famille et domicile du travailleur,
- les nature, durée, date d'effet et lieu d'exécution du contrat,
- l'emploi tenu par le travailleur et sa classification professionnelle dans la convention collective applicable,
- le salaire et les accessoires de salaire à verser au travailleur,
- la référence aux textes règlementaires et à la convention collective applicables.

Article 8 : Le contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, il n'est pas soumis à la limite maximale précitée.

Article 9 : Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

En dehors de ces cas, lorsqu'il survient une rupture non imputable au travailleur, l'entreprise de travail temporaire peut lui proposer un autre emploi au moins équivalent, à défaut, elle est tenue de lui verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 10 ci-après.

Article 10 : A l'expiration du contrat, le travailleur temporaire a droit, à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à une indemnité de fin de contrat égale à sept pour cent (7%) des rémunérations totales brutes dues depuis le début du

contrat, compte non tenu des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Cette indemnité n'est pas due :

- au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;
- au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;
- au docker engagé pour des travaux de manutentions à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ;
- au travailleur engagé par une entreprise 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 ;
- en cas de refus par le travailleur d'occuper, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal ;
- en cas de licenciement du travailleur pour faute lourde ou de rupture anticipée du contrat à son initiative.

Article 11 : Toute clause tendant à interdire l'embauchage du travailleur temporaire à la fin de son contrat par l'entreprise utilisatrice est nulle et de nul effet.

Article 12 : Il est formellement interdit de recourir à des travailleurs temporaires pour remplacer le personnel en grève licite d'une entreprise.

Article 13 : En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice est tenue de supporter les obligations relatives au paiement des salaires et des cotisations auprès des institutions de prévoyance sociale.

III – DU CONTROLE DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 14 : L'entreprise de travail temporaire est tenue de remplir les obligations et formalités de la déclaration d'établissement prévue à l'article L.220 du Code du Travail.

Elle joint à cette déclaration une copie de la garantie financière prévue à l'article 15 ci-après.

Article 15 : La garantie financière visée à l'article précédent résulte d'une caution souscrite auprès d'une banque, d'une compagnie d'assurances ou d'un établissement financier habilité à cet effet.

Elle assure, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, le paiement des salaires, indemnités et accessoires de salaire, ainsi que le versement des cotisations obligatoires dues aux institutions de prévoyance sociale.

TITRE VII

DES DIFFERENDS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

DIFFEREND INDIVIDUEL

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 17835 M.J.-A.C.S. EN DATE DU 22 DECEMBRE 1966 FIXANT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 209 DU CODE DU TRAVAIL LE MONTANT DES INDEMNITES DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT ALLOUEES AUX ASSESSEURS DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

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.

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 872 M.J.-A.C.S. DU 18 JANVIER 1969 COMPLETANT L'ARRETE INTERMINISTERIEL N° 17835 MJACS DU 22 DECEMBRE 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 ;

ARRÊTENT :

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 ou 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

DIFFEREND COLLECTIF

DECRET N° 72-017 DU 11 JANVIER 1972 FIXANT LA LISTE DES POSTES, EMPLOIS OU FONCTIONS DONT LES OCCUPANTS PEUVENT FAIRE L'OBJET DE REQUISITION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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,

DÉCRÈTE :

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'État 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'État 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'État.

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 ;
- Toutes 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 télécommunications.

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 ;

b) Service de sécurité et incendie
- Tout personnel

c) Production d'eau
- Personnel travaux ;
- captage adduction, entretien électrique

d) 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

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° 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
Par le Président de la République, Léopold Sédar SENGHOR
Le Premier ministre, Abdou DIOUF
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Coumba Ndoffène DIOUF

DECRET N° 72-710 DU 16 JUIN 1972 COMPLETANT LE DECRET N° 72017 DU 11 JANVIER 1972 FIXANT LA LISTE DES POSTES, EMPLOIS OU FONCTIONS DONT LES OCCUPANTS PEUVENT FAIRE L'OBJET DE REQUISITION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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 ;
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 ;

DÉCRÈTE :

Article premier : L'article 1er du décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 est complété ainsi qu'il suit :

À 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
Par le Président de la République, Léopold Sédar SENGHOR
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 VIII

AGENTS NON FONCTIONNAIRES DU SECTEUR PUBLIC

LOI N° 72-80 DU 26 JUILLET 1972 FIXANT LE REGIME GENERAL APPLICABLE AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE 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.

Article 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.

Article 3 : A compter de l'entrée en vigueur 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 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.

Article 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.

Article 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'État.

Fait à Dakar, le 26 juillet 1972
Par le Président de la République :
Léopold Sédar SENGHOR

Le Premier ministre,
Abdou DIOUF.

LOI N° 75-104 DU 20 DECEMBRE 1975 ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES ARTICLES PREMIER, 3 ET 4 DE LA LOI N° 72-80 DU 26 JUILLET 1972 FIXANT LE REGIME GENERAL APPLICABLE AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL OU COMMERCIAL

EXPOSÉ 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 2ème 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 de seules nécessitées 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 2ème 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 1er 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° 7280, 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.

LOI N° 75-104 DU 20 DECEMBRE 1975 ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES ARTICLES PREMIER, 3 ET 4 DE LA LOI N° 72-80 DU 26 JUILLET 1972 FIXANT LE REGIME GENERAL APPLICABLE AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL OU COMMERCIAL

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du jeudi 4 décembre 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'État.

Fait à Dakar, le 20 décembre 1975
Par le Président de la République : Léopold Sédar SENGHOR
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 REGIME GENERAL APPLICABLE AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL : EXPOSE DES MOTIFS

EXPOSÉ 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.

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 REGIME GENERAL APPLICABLE AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

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 : À 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'État.

Fait à Dakar, le 10 avril 1977
Par le Président de la République,
Le Premier ministre,
Léopold Sédar SENGHOR
Abdou DIOUF

DECRET N° 64-663 DU 17 SEPTEMBRE 1964 RELATIF AU REGIME DES CONGES, PERMISSIONS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE DES AGENTS D'ADMINISTRATION NON FONCTIONNAIRES, EN SERVICE DANS LES MISSIONS DIPLOMATIQUES ET LES POSTES CONSULAIRES.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 65 ;
Vu la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail ;
Vu l'arrêtée général n° 2630 p.2 du 29 avril 1954 fixant les dispositions du statut applicable aux auxiliaires ;
Vu le décret n° 62-045 du 8 février 1962 fixant le régime de rémunération des fonctionnaires et agents en service dans les postes diplomatiques et consulaires ;

La Cour suprême entendue ;
Sur le rapport du inistre de la Fonction publique et du Travail ;

DÉCRÈTE :

Article premier - Le régime des congés des agents de l'administration non fonctionnaires c'est à dire : auxiliaires, contractuels et décisionnaires affectés dans les missions diplomatiques et les postes consulaires du Sénégal, est déterminé par les dispositions du présent décret.

CHAPITRE PREMIER

Congé annuel, autorisation spéciale et permissions exceptionnelles d'absence.

Article 2 - Après douze mois de service accomplis dans les missions diplomatiques et les postes consulaires l'agent non fonctionnaire a droit à un congé annuel avec traitement de quarante jours consécutifs.

Article 3 - Par dérogation aux dispositions de l'article précédent, la durée du congé annuel sera de quarante cinq jours consécutifs pour douze mois d'un séjour accompli dans les postes comportant des sujétions exceptionnelles et dont la liste sera établie par décret.

Article 4 - L'Administration a toute liberté pour échelonner les congés annuels au mieux du service. Le fractionnement du congé peut être accordé sur demande motivée de l'agent, l'Administration pouvant s'opposer à ce fractionnement si l'intérêt du service l'exige.

Les agents chargés de famille pourront bénéficier d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Article 5 - Tout agent non fonctionnaire en service dans une mission diplomatique ou un poste consulaire cumulera ses congés annuels à passer au Sénégal, soit sur une période de deux ans soit sur une période de trois années, la mise en route de l'agent sur son poste de service devant être subordonnée à son accord préalable à cette condition de cumul, conformément aux dispositions de l'article 145 in fine du Code de Travail. Dans le cas de congé à passer au Sénégal, les délais de route s'ajoutent à la durée du congé et l'agent à droit au transport gratuit pour lui–même et sa famille.

Article 6 – Lorsque les usages locaux prévoient une période de vacances, l'agent qui cumule ses droits au congé sur une période de deux années au moins, peut obtenir, dans la limite de dix jours par an, l'autorisation de jouir d'une fraction de ce congé sur place. Cette autorisation qui est accordée avec maintien de la rémunération spéciale prévu par le décret n° 62-045 du 8 février 1962, ne fait pas obstacle au droit au transport gratuit dans les conditions prévues à l'article précédent.

Article 7 – Lorsqu'un agent servant au Sénégal, est désigné pour servir dans une mission diplomatique ou un poste consulaire ou lorsque, servant déjà à l'étranger, il fait l'objet d'une mutation dans une autre mission diplomatique ou un autre poste consulaire, l'Administration peut, compte tenu de l'intérêt du service, lui accorder d'office, avant qu'il rejoigne sa nouvelle affectation, un

congé proportionnel à la durée du service accompli depuis l'expiration de son congé annuel.

Article 8 – L'agent qui jouit de son congé annuel sur place continue à bénéficier de l'intégralité de la rémunération spéciale prévue par le décret n° 62-045 du 8 février 1962. Lorsqu'il doit jouir de son congé au Sénégal à l'issue d'un séjour de deux ou trois ans dans une mission diplomatique ou un poste consulaire, l'agent perçoit, au moment de son départ en congé une allocation égale à une fraction des sommes correspondant à sa rémunération non soumise à indexation perçues par lui au cours de la période de référence.

Cette fraction est égale au 1/8e ou au 1/7e de ces sommes selon que l'agent bénéficie de la durée de congé fixée à l'article 2 ou de celle prévue à l'article 3 ci- dessus.

Article 9 - Une autorisation d'absence, non déductible des congés annuels, peut être accordée, sans solde, pendant la campagne électorale, à l'agent en service dans une mission diplomatique ou un poste consulaire, lorsqu'il est candidat à des élections politiques au Sénégal.

Cette absence commence au plus tôt à la date du dépôt de la candidature et prend fin au plus tard à celle de la clôture des opérations électorales, délais de route non compris.

Les frais de transports sont à la charge de l'agent.

Cette autorisation d'absence sans solde n'entre pas en compte comme période de service accompli pour le calcul des congés annuels.

Article 10 - Des permissions exceptionnelles d'absence, non déductibles des congés annuels et entrant en compte comme période de service accompli pour le calcul de ces congés, peuvent en outre être accordées, dans les conditions indiquées ci- après, avec maintien de la rémunération spéciale prévu par le décret n° 62-045 du 8 février 1962 et dans la limite de quinze jours par an, à l'agent en service dans une mission diplomatique ou un poste consulaire, lors de certains événements familiaux, ces événements devant être justifiés par la présentation de pièces d'état- civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité qualifiée.

Lorsque l'événement se produit dans le pays d'affectation :

Mariage de l'agent	4 jours
Naissance et baptême d'un enfant (au total)	2 jours
Décès du conjoint d'un enfant	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour

Lorsque l'événement se produit au Sénégal, l'agent obtient la permission de s'y rendre :

Décès du conjoint, du père, de la mère,
d'un enfant (délai de route compris) 8 jours.

Article 11 - Le congé de maladie, régulièrement accordé à un agent, est considéré, pour l'application des dispositions des articles 2 et 5 ci- dessus, comme service accompli.

Article 12 : L'autorisation prévue à l'article 6 et les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'Article 10-1e, sont accordées par le chef de poste ou de mission, à charge pour lui rendre compte au ministre des Affaires étrangères.
Le congé annuel, l'autorisation spéciale d'absence prévue à l'article 9 et les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'article 10-2° sont accordées par le ministre des Affaires étrangères.

Lorsque l'agent bénéficie d'une permission exceptionnelle d'absence à passer au Sénégal en raison du décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant, il pourra bénéficier de la gratuité d'une partie des frais de transports afférents à son déplacement.

Un arrêté interministériel précisera les conditions d'application de ces dispositions en fonction de l'éloignement.

CHAPITRE 2
AUTRES CONGES

Article 13 - Pour tout ce qui concerne :

- le congé de maladie ;

- le congé de maternité ;
- le congé pour affaires personnelles.

L'agent non fonctionnaire en service dans une mission diplomatique ou un poste consulaire, est soumis au régime prévu par la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail.
En outre, cet agent sera rapatrié d'office :

- s'il est atteint de l'une des maladies ou affections énumérées ci après : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, lèpre, trypanosomiase ;
- ou si, mis en congé de maladie, il ne pourra, de l'avis du médecin qualifié, reprendre son service au bout de trois mois d'interruption.

Des dérogations à cette règle du rapatriement d'office pourront être accordées dans les cas suivants : si l'état de santé de l'agent hospitalisé ne permet pas son exeat ou son transport ; si l'intéressé est en traitement dans un centre ou une formation spécialisée qui n'a pas d'équivalent au Sénégal.

Article14 - Le congé de maternité est accordé par le chef de poste ou de mission, à charge pour lui rendre compte au ministre des Affaires étrangères.

Article.15 - le ministre des Affaires étrangères, le ministre des 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 17 septembre 1964
Léopold Sédar SENGHOR

DECRET N° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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'État ;
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'État ;
Vu le décret n° 64-694 du 7 octobre 1964, relatif au régime des déplacements des magistrats, fonctionnaires ou autres agents de l'État ;
Vu le décret n° 73-401 bis du 30 avril 1973 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État ;
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,

DÉCRÈTE :

Article premier : Le présent décret s'applique à tous les agents de l'État régis par le Code du Travail.

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

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 ENGAGE PAR REFERENCE A 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 supérieur 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
REMUNERATION

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'une commission nommée par le 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 SECRETARIAT

Article 11 : Le personnel de secrétariat comprend les secrétaires dactylographes, sténodactylographes sténotypistes, secrétaires sténodactylographes correspondanciers et secrétaires de direction.

CHAPITRE PREMIER
SECRETAIRES DACTYLOGRAPHES

SECTION I
CONDITIONS GENERALES 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
REMUNERATION

Article 14 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : 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 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : 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 à 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.

CHAPITRE II
SECRETAIRES STENODACTYLOGRAPHES ET STENOTYPISTES

SECTION I
CONDITIONS GENERALES 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
REMUNERATION

Article 18 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : La rémunération des secrétaires sténodactylographes ou sténotypistes est fixée comme suit :

A/ Sténodactylographes

Première classe :

1er échelon : titulaire du C.A.P.	29.300
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 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les trois ans.

Les propositions d'avancement d'un grade au 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.

CHAPITRE III
SECRETAIRES STENODACTYLOGRAPHES CORRESPONDANCIERS

SECTION I
CONDITIONS GENERALES 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
REMUNERATION

Article 22 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : 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 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur intervient automatiquement tous les trois ans.

Les propositions d'avancement d'un grade au 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.

CHAPITRE IV
SECRETAIRES DE DIRECTION

SECTION I
CONDITIONS GENERALES 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
REMUNERATION

Article 26 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : 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 :	63.000 ;

Deuxième classe :

1er échelon :	76.300 ;
2e échelon :	90.800 ;
3e échelon :	107.500 ;
Classe exceptionnelle :	109.500 ;

SECTION III
AVANCEMENT

Article 27 (Modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980) : 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 au 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 :

- agents proposables et proposés ;
- agents proposables mais non proposés.

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE PREMIER
CONGES ET ALLOCATIONS DE CONGE, 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 par une organisation syndicale, à l'occasion des congres 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 entraine 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 ans, 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 (Modifié par le décret n° 2006-1331 du 23 novembre 2006) : Les consultations et soins dans les centres médicaux et dans les formations sanitaires,

à l'exclusion des hôpitaux, sont gratuites pour l'agent et les membres de sa famille.

Les consultations et soins au niveau des 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.

Article 33 (Modifié par le décret n° 2006-1331 du 23 novembre 2006) : Sont considérés comme membres de la famille de l'agent, au sens de l'article 32 :

- le ou les conjoints (s) de l'agent ;
- les enfants issus d'un mariage légalement constaté de l'agent ;
- les enfants de l'agent dont la filiation naturelle est établie par reconnaissance volontaire ou par jugement conformément à la loi ;
- les enfants ayant fait l'objet d'une adoption par l'agent conformément à la loi.

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 (modifié par le décret n° 87-204 du 18 février 1987) : 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 de 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.»

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 (alinéa 1er modifié par le décret n° 2004-107 : La limite d'âge d'admission à la retraite des agents non fonctionnaires de l'État est fixée à 60 ans.

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 abattements 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
Par le Président de la République : Léopold Sédar SENGHOR
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

DECRET N° 80-700 DU 12 JUILLET 1980 MODIFIANT LE DECRET N° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

RAPPORT DE PRÉSENTATION

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.

DECRET N° 80-700 DU 12 JUILLET 1980 MODIFIANT LE DECRET N° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

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'État ;
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'État ;
Vu le décret n° 64-694 du 7 octobre 1964, relatif au régime des déplacements des magistrats, fonctionnaires ou autres agents de l'État ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État ;
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,

DÉCRÈTE :

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'État 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
Par le Président de la République
Léopold Sédar SENGHOR
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'État, chargé de l'intérim,
Assane SECK
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail
et de l'Emploi, Alioune DIAGNE

DECRET N° 75-703 DU 26 JUIN 1975 RENDANT APPLICABLES AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DES COMMUNES LE DECRET N° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution en ses articles 37 et 65 ;
Vu le Code de l'administration communale :
Vu le décret n° 73-278 du 19 mars 1973 fixant les pouvoirs de tutelle du ministre de l'Intérieur sur les collectivités locales ;
Vu le décret n° 73-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicables aux agents non fonctionnaires de l'État ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la Fonction publique communale dans sa séance du 12 mars 1975 ;

La Cour suprême entendue en sa séance du 11 avril 1975 ;
Sur le rapport du Ministre d'État, chargé de l'Intérieur.

DÉCRÈTE :

Article premier : Les dispositions du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 s'appliquent aux agents non fonctionnaires des communes sous réserves des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessous.

Article 2 : Les fonctions dévolues par le décret n° 74-374 du 12 avril 1974 au ministre de la Fonction publique sont exercées, en ce qui concerne les agents non fonctionnaires des communes, par le ministre de l'Intérieur, chargé de la tutelle des collectivités locales.

Article 3 : Les propositions d'avancement de grade, accompagnées des bulletins de notes, sont soumises à l'avis d'une commission nommée par le ministre de l'Intérieur et composée ainsi qu'il suit :
Président : Un représentant du Ministre de l'Intérieur.
Membres :

- Un représentant du Premier ministre ;
- Un représentant du Ministre chargé de la Fonction publique ;
- Un représentant du Ministre chargé des Finances ;
- Un représentant des Maires et Présidents des conseils municipaux ;
- Trois représentants du personnel non fonctionnaire désignés par l'organisation syndicale la plus représentative ou à défaut, par le Ministre de l'Intérieur.

Article 4 : Les sanctions disciplinaires prévues à l'article 34 du décret n° 74-347 du 12 avril 1964 susvisé sont prononcées par le maire ou l'administrateur de la commune intéressée, après avis du secrétaire municipal.

Article 5 : Le Ministre d'État, chargé de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel et prendra à compter du 30 avril 1973.

Fait à Dakar, le 25 juin 1975
Par le Président de la République : Léopold Sédar SENGHOR
Le Premier ministre, Abdou DIOUF

DECRET N° 87–204 DU 18 FEVRIER 1987 ABROGEANT ET REMPLAÇANT L'ARTICLE 35 DU DECRET N° 74–347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

RAPPORT DE PRÉSENTATION

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'État, modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980.

Il entend exprimer la volonté du Chef de l'État 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.

DECRET N° 87–204 DU 18 FEVRIER 1987 ABROGEANT ET REMPLAÇANT L'ARTICLE 35 DU DECRET N° 74–347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la constitution notamment en ses articles 37 et 65 ;

Vu le Code de travail ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État, 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, de l'Emploi et du Travail,

DÉCRÈTE :

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 de 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.»

Article 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'État auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, chargé des Finances, le Secrétaire d'État auprès du Ministre du Développement rural, chargé des Ressources animales, sont chargés, chacun 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° 2004-107 ABROGEANT ET REMPLAÇANT L'ALINEA 1ER DE L'ARTICLE 40 DU DECRET N° 74-347 DU 12 AVRIL 1974 FIXANT LE REGIME SPECIAL APPLICABLE AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment, en ses articles 43 et 76 ;
Vu la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ;
Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État, modifié par le décret n° 80-700 du 12 juillet 1980 et le décret
n° 87-204 du 18 février 1987 ;
Vu le décret n° 2003-665 du 25 août 2003 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret n° 2003-666 du 27 août 2003 portant nomination des Ministres, modifié par le décret n° 2003-671 du 28 août 2003 ;
Vu le décret n° 2003-677 du 2 septembre 2003 portant répartition des services de l'État 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 le décret n° 2004-85 du 26 janvier 2004 portant désignation du Ministre chargé de l'intérim du Premier ministre ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DÉCRÈTE :

Article premier. - L'alinéa 1er de l'article 40 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
«Article 40 alinéa 1er - La limite d'âge d'admission à la retraite des agents non fonctionnaires de l'État est fixée à 60 ans»
.

Article 2. -Le Ministre de l'Economie et des Finances et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République du Sénégal.

Fait à Dakar, le 6 février 2004.
Par le Président de la République, Abdoulaye WADE
Pour le Premier ministre et par intérim, le ministre d'État, Ministre de l'Intérieur et des Collectivités locales, Porte-parole du Gouvernement Macky SALL

DECRET N° 76 – 122 DU 3 FEVRIER 1976 PORTANT REGLEMENT GENERAL D'APPLICATION DE LA LOI N° 72 – 80 DU 26 JUILLET 1972 FIXANT LE REGIME GENERAL 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 statutaires des établissements publics et étendant partiellement ce régime aux autres agents desdits établissements ;

Vu le décret n° 69-868 du 22juillet 1969 fixant dans les établissements publics à caractère industriel et 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 voiture 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 70-182 du 20 février 1970 determinant 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 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° 70-180du 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 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, modifiées par le décret n° 76-121 DU 30 janvier 1976 ;

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

Vu l'arrêté local n° 3722-I.T. du 22 juin 1954 portant dérogations à l'âge d'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 06 février 1957 fixant le quantum de participation de l'État 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.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.S.S. DU 14 septembre 1974 ;

Vu l'arrêté ministériel n° 10176 M.F.P.T- D.T.S.S du 06 septembre 1974 fixant les modalités d'application de la durée légale du travail et des dérogations dans les exploitations agricoles ;

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

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

DÉCRÈTE :

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS 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 : **Modalités particulières d'application** : Les modalités particulières d'application du présent décret au personnel d'un établissement public à caractère

industriel ou commercial, notamment les conditions particulières d'emploi du personnel dans ledit établissement, seront définies par les règlements d'établissements prévus à l'article 4 de la Loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

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

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

TITRE II
LE CONTRAT DE TRAVAIL

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 classé 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 : **Période d'essai** : L'embauche définitive de l'agent est précédée 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 : **Durée de la période d'essai** : La durée maximum de la période d'essai des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial est fixée ainsi qu'il suit :

a/ Ouvriers des catégories 1-1, 1-2, 1-3, 1-4 : 8 jours ;
b/ Ouvriers classés dans les catégories 2-1, et 2-2 : 15 jours ;
c/ Ouvriers classés dans les catégories 2-3 et 2-4 = 1 mois ;
d/ Employés de toutes catégories : 1 mois ;
e/ Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 3 mois
f/ Cadres et assimilés : 6 mois. Toutefois, la durée maximale de cette période est portée à un an, conformément à l'alinéa 2 nouveau de l'article 41 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 71-06 du 21 janvier 1971, pour l'agent engagé en qualité de cadre et n'ayant pas déjà, dans une entreprise, accompli en qualité de cadre un essai concluant, ou servi pendant un an au moins sous contrat d'engagement ferme.

Article 6 : **Stages pratiques de formation ou d'adaptation à l'emploi** : Les règlements d'établissements pourront prévoir, pour certains emplois qu'ils énumèreront, 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 discrétion professionnelle** : L'agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, les faits et les informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

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

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation de l'agent en cause, c'est-à-dire : soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque là, s'il remplit les conditions requises ; soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit : après un mois pour les ouvriers et employés des classes 1 et 2 ; après quatre mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; une indemnité égale à la

différence entre son salaire de base et le salaire de base de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Article 12 : **Déclassement** : 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 réemploi après surpression 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 à l'étranger** : Les établissements pourront envoyer certains de leurs agents en stages de formation ou de perfectionnement à l'étranger soit aux frais de l'établissement, soit dans le cadre de la coopération internationale, dans les conditions prévues par le décret n° 74-163 du 14 février 1974.

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

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

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

Le licenciement pour inaptitude physique est décidé après les examens appropriés 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 : **Préavis de rupture du contrat de travail** : Après la période d'essai, hormis les cas d'inaptitude physique, de maladie de longue durée ou de licenciement pour faute lourde, la cessation de service de l'agent est subordonnée à un préavis notifié par 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 : **Durée du préavis** : La durée minimale du préavis de rupture de contrat est fixée comme suit

a. Ouvriers classés dans les catégories 1-1, 1-3, 1-4, et 2-1 :
   - jusqu'à cinq 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 : **Déroulement du préavis** : 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 : **Indemnité compensatrice de préavis** : Sous réserve de la nécessité de rendre compte de la gestion, chacune des parties peut à tout moment se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux

avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis restant à courir s'il avait travaillé. L'indemnité de préavis est calculée sur la base de l'horaire de travail au moment de la 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 termes 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 : **Indemnité de licenciement** : Hors les cas de démission, d'admission à la retraite ou de licenciement justifié par une faute lourde, ou de la perte de la

nationalité ou des droits civiques, l'agent-licencié totalisant douze mois d'ancienneté dans l'établissement a droit à une indemnité de licenciement 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.

Article 22 : 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 : **Durée du travail, récupération des heures de travail perdues, travail en heures supplémentaires** : Dans le cadre des dispositions générales des articles 134 et 142 du Code du Travail, la 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'établissement et horaire spécial 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 : **Rémunération des heures supplémentaires** : 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 fériés et jours fériés chômés et payés** : Les jours fériés sont les fêtes légales en vigueur. Leur régime est celui fixé par la loi n° 74-52 du 4

novembre 1974 et par le décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974, sous réserve des dispositions du décret n° 70-184 du 26 février 1970.

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

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées chômées et payées autres que le 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 : **Rémunération ou indemnisation pendant les périodes de suspension de service** : Sauf exceptions expressément prévues, les rémunérations ou les indemnisations pendant les périodes de suspension de service de l'agent, sont à la charge de l'établissement.

1° / MALADIE : L'indemnisation en cas de maladie s'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.

3°/ 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 professionnels**

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

Pour les agents des classes 1 à 4 inclusivement, la durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté, à raison de deux jours ouvrables après 20 ans de services, continus ou non, de quatre jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 24 jours ouvrables, pour 12 mois de services, le total exigible, conformément à l'article 8 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 supplémentaire 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 effective du congé peut être reportée, conformément à l'article 145 du Code du Travail tel qu'il résulte de l'article 4 de la loi n° 71-54 du 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 : **Indemnité comparatrice de congé** : En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que l'agent n'ait acquis droit au congé, ou n'ait pris le congé auquel il pouvait prétendre, une indemnité compensatrice de congé calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales en vigueur et des dispositions de l'article 30 du présent décret, doit lui être allouée.

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

Article 32 : **Allocation de congé payé** : Suivant qu'il bénéficie d'un jour et demi ouvrable de congé par mois de service effectif, ou d'un mois de congé par année 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 congé 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 : **Régime des absences autorisées** : 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 Sénégal 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 événements familiaux** : Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées à l'agent pour événements familiaux, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée ; ces événements familiaux sont les suivants :

- mariage de l'agent : 2 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 2 jours ;
- décès d'un 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 : **Détention préventive de l'agent** : Le contrat de travail est suspendu pendant la détention préventive de l'agent, conformément à l'article 57 du Code du Travail. Pendant 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 effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Article 37 : **Voyages et déplacements définitifs et déplacements 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'indemnité de déplacement a l'intérieur du territoire national** : Les taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national sont fixés comme suit

a) Pour l'ouvrier et l'employé de la classe 1 (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 : **Pièces justificatives des déplacements** : Les indemnités de déplacement ne peuvent être payées que sur présentation de la feuille de déplacement ;

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

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

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

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

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

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

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 : **Indemnité 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 ˜ 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 : **Déplacement à l'étranger et indemnité 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 concernent 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 mécaniciens, les mécanographes, les laborantins :

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

b/ en ce qui concerne les chauffeurs de véhicule automobile du service général et les plantons ou 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'établissement** : Lors de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, l'agent installé dans un logement fourni par l'établissement est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

a. En cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
b. En cas de rupture 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 véhicules de service** : La voiture attachée à la personne physique, dite «voiture de fonction», est supprimée dans tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

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

Ces véhicules seront immatriculés dans une série officielle spéciale.

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

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

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

- soit reconvertis pour d'autres tâches au service desdits établissements ;
- soit sortis du patrimoine de l'établissement par application de la réglementation relative à la comptabilité des matières.

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

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

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel ^pour les besoins du service percevront une indemnité compensatrice dont le taux est fixé à 15 francs par kilomètre effectivement parcouru, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule utilisé, dans la limite d'un plafond de 1000 kilomètres par mois.

TITRE IV
ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Article 51 : **Hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements a caractère industriel ou commercial :** La hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial comprend 8 classes correspondant aux niveaux de 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 : **Définition des organigrammes et classification des emplois** : La définition de l'organigramme de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial en fonction de cette échelle hiérarchique professionnelle générale sera subordonnée à l'avis préalable de la commission nationale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial instituée par le présent décret.

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

Le règlement 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 à la hiérarchie professionnelle générale

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

Article 54 : **Indemnité différentielle résorbable dite «de l'avantage acquis»** : Dans le cas où l'application du présent décret, PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT EXCLUE, aboutirait pour certains agents à une rémunération globale mensuelle

inférieure à la moyenne de la rémunération globale mensuelle des six derniers mois de service précédant l'entrée en vigueur du présent décret, l'agent concerné devra percevoir, en plus de sa rémunération globale mensuelle calculée conformément aux dispositions du présent décret, PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT EXCLUE, une indemnité différentielle mensuelle dite de «l'avantage acquis» égale à la différence entre sa rémunération globale mensuelle moyenne des six derniers mois de service 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 : **Intégration dans la hiérarchie professionnelle générale des agents déjà en service a la date d'entrée en vigueur du présent décret :** Dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, tous les agents compris dans son champ d'application tel que défini à l'article 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 : **Rémunérations** : 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 diminués** : 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 salaire minimum de la catégorie du travailleur.

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

1°/ Sauf l'exception prévue par l'article 13 ci-dessus, et sous réserve de l'application du décret n° 72-170 du 29 février 1972 aux services accomplis avant la prise d'effet de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, on entend par ancienneté, quel qu'ait été le lieu d'emploi au Sénégal, le temps pendant lequel 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 : **Mensuelle de productivité** : 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 salaires.

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

La prime mensuelle de productivité étant conçue pour récompenser la bonne gestion et le niveau de productivité, son taux est, par définition, variable en fonction 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 : **Indemnité mensuelle de sujétions** : Il peut être accordé aux agents appartenant aux catégories des cadres, classes 5 à 7, en sus de leur salaire normal, une indemnité mensuelle destinée à tenir compte des sujétions de l'emploi, et exclusive de tout paiement d'heures supplémentaires.

Le montant de cette indemnité mensuelle de sujétion est fixé annuellement par le Conseil d'Administration, pour chaque emploi, de cadre de l'organigramme de l'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 : **Indemnité de panier** : L'indemnité de panier a pour but de dédommager les agents, appelés occasionnellement à fournir un service de nuit, des frais occasionnés par la modification des conditions habituelles d'emploi.

Son montant est égal à deux fois le salaire 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 ;
b/ aux agents qui effectuent une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

Article 64 : **Indemnité 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 ;
- bitume 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 : **Indemnité de maniement de fonds** : Il est institué une indemnité de maniement de fonds au profit des agents chargés d'encaisser ou de décaisser des deniers pour le compte de l'agent comptable particulier :

- 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 : Ù du montant mensuel du SMIG.

Article 67 : **Prime de tenue d'inventaires des comptables matières** : Il est de même institué une prime de tenue d'inventaire au profit des comptables-matières régulièrement nommés par application de la réglementation concernant la comptabilité des matières.

Cette prime ne se cumule pas avec l'indemnité de responsabilité de comptable public en deniers. Elle est basée sur la valeur des approvisionnements en magasin ou du matériel pris en charge en fin de gestion précédente, ou au moment de la récente installation.

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

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

Article 69 : **Régime disciplinaire** : Sauf en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Office des Postes et Télécommunications et les personnels statutaires de la Régie des Chemins de Fer 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 adressée à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale du ressort.

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

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 'établissement ;
9°) condamnation entraînant l'incapacité électoral.

Article 72 : **Explications écrites** : 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 jours calendaires francs pour déposer ses observations écrites entre les mains du supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction. Faute de s'en 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 : **Procédure de la notation** : Chaque agent fait l'objet quatre fois par année civile, avant la fin de chaque trimestre, d'une notation d'appréciation trimestrielle sur la manière de servir.

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

Article 74 : **Autorités 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 : **Eléments sur lesquels porte la notation** : La notation porte sur les éléments énumérés au tableau ci-après :

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

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

Nul =	0 ;
très mauvais =	1 ;
mauvais =	2 ;
très médiocre =	3 ;
Médiocre =	4 ;
moyen =	5 ;
assez bon =	6 ;
bon =	7 ;
Très bon =	8 ;
excellent =	9 ;
parfait =	10.

Le total 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 à l'agent** : Le chef d'établissement donne à chaque agent : ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre, communication de chaque note trimestrielle chiffrée qui lui est attribuée. Cette communication se fait à titre personnel et sous pli fermé.

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

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

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

Article 81 : **Procédure du conseil de discipline :** Le conseil de discipline est composé :

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

LE CONSEIL DE DISCIPLINE EST 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 : **Régime de sécurité sociale** : Le Code de la sécurité sociale est applicable aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

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

Article 84 : **Service médical et sanitaire du travail et couverture du risque maladie :** Jusqu'à la mise en place du service médical et sanitaire du travail annoncé par l'article 163 du Code du Travail, la matière demeure 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 salariée en maladie consécutive à 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 : **Régime de retraite et indemnité de départ 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'État, des collectivités locales, des établissements publics, des sociétés d'État 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'État 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 salaire moyen toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour chacune des cinq premières années ;
- 25% pour chacune des cinq 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 ne 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 : Décès de l'agent : En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé payé, et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants 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
MODALITE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 92 : **Droit syndical et liberté d'opinion :** Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical et à la liberté syndicale sont applicables dans les

établissements publics à caractère industriel ou commercial, notamment les chapitres I à VII, articles 4 à 29 du Code du Travail.

Article 93 : **Délégués 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 d'affichage** : Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont 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'interprétation, de conciliation et de classement professionnel des agents des établissements publics a caractère industriel ou commercial :** Il est institué une commission nationale consultative de coordination, d'interprétation, et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Cette commission est notamment chargée :

- de donner son avis ;
  a) sur la conformité de chaque règlement d'établissement avec les dispositions du présent décret ;
  b) sur la définition de l'organigramme de chaque établissement et sur les modalités ultérieures à y apporter ;
  c) sur les modalités pratiques et les conditions particulières de recrutement à fixer, pour certains emplois, par les règlements particuliers d'établissement ;

- d'harmoniser l'interprétation et l'application, par les établissements, de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 et du présent décret, ainsi que des règlements d'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 économiques ;
- 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 Etablissements 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 : **Différends individuels du travail :** Les différends individuels du travail nés de l'application du présent décret et des règlements d'établissement seront réglés conformément aux dispositions des articles 201 à 230 ter du Code du Travail.

Article 97 : **Différends collectifs du travail** : Sous réserve des attributions imparties par le présent décret à la commission nationale consultative de

coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel, les différends collectifs du travail survenant dans les établissements seront réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée par les articles 231 à 246 bis du Code du Travail.

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

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues au paragraphe 0 de l'article 249 du Code du Travail.

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

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

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

Fait à Dakar, le 3 février 1976
Par le Président de la République,
Léopold Sédar SENGHOR
Le Premier ministre, Abdou DIOUF
Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Amadou LY
Le Ministre d'État, chargé des Finances et des Affaires économiques, Babacar BA

ARRETE N° 016378/MFPET/CAB/BE DU 7 DECEMBRE 1987 PORTANT ATTRIBUTIONS, COMPOSITIONS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE DISCIPLINE RELATIF AUX AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Vu le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État, modifié par les décrets n° 80-700 du 12 juillet 1980 et n° 87-204 du 18 février 1987 ;

Vu le décret n° 87-1301 du 20 octobre 1987 portant remaniement ministériel,

ARRÊTE :

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Conformément à l'article 35 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974, il est institué, pour les agents non fonctionnaires de l'État, un Conseil de Discipline dont les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement sont déterminées par le présent arrêté.

CHAPITRE 2
ATTRIBUTIONS

Article 2 : Le Conseil de Discipline connaît de toutes les affaires disciplinaires relatives au licenciement.

CHAPITRE 3
COMPOSITION

Article 3 : Le Conseil de Discipline est composé ainsi qu'il suit :

A) Représentants de l'Administration

a - Président -un représentant du ministre chargé de la Fonction publique ;

b - Membre -un représentant du ministre chargé des Finances

B) Représentants du personnel

Deux (2) agents non fonctionnaires de l'État, désignés par la centrale syndicale la plus représentative.

À défaut d'une centrale syndicale nationale pouvant être considérée comme la plus représentative, la désignation des membres du conseil de discipline est faite directement par le ministre chargé de la Fonction publique. Cette désignation cesse d'avoir effet dés qu'une centrale syndicale pouvant être considérée comme la plus représentative, a été reconnue et a proposé ses représentants.

Article 4 : Le président du Conseil de Discipline doit appartenir à la hiérarchie A. L'autre membre représentant l'administration doit être au moins de la même hiérarchie que l'agent déféré au Conseil.

Article 5 : Les représentants du personnel doivent être au moins de la même hiérarchie que l'agent déféré au Conseil.

CHAPITRE 4
FONCTIONNEMENT

Article 6 : L'agent non fonctionnaire, qui fait l'objet d'une instance disciplinaire de licenciement est déféré devant le Conseil de Discipline par décision du ministre intéressé.

Cette décision désignera nommément les membres du conseil suivant les règles fixées aux articles 3, 4 et 5 ci-dessus.

Article 7 : Le Conseil de Discipline se réunit sur convocation de son Président. Les membres du conseil élisent parmi eux un rapporteur. Ils sont tenus au secret des délibérations.

Article 8 : Le chef direct de l'agent déféré au Conseil de Discipline ne peut faire partie dudit Conseil, pas plus que les agents ayant participé, le cas échéant à l'enquête préliminaire.

Article 9 : Le rapporteur interroge l'agent non fonctionnaire incriminé et peut se faire communiquer tous les éléments nécessaires à ses investigations, notamment le dossier personnel dudit agent. Il dresse un procès-verbal de son enquête et rédige un rapport objectif de l'affaire. Il adresse le rapport au Président du Conseil de Discipline.

Article 10 : Le président du Conseil de discipline peut faire procéder à une enquête s'il ne juge pas suffisamment éclairé sur les faits.

Il peut également citer des témoins.

L'agent non fonctionnaire déféré devant le Conseil de discipline peut demander à consulter son dossier.

Il le fait alors, soit en présence du rapporteur, soit en présence d'un agent du ministère dont il relève.

En aucun cas, il ne peut être autorisé à consulter son dossier en dehors des locaux de l'Administration. Il peut se faire assister d'un défenseur de son choix, tant pendant l'enquête du rapporteur qu'au moment de la réunion du Conseil de Discipline.

Article 11 : Le Conseil de Discipline se réunit pour statuer sur le rapport et le ou les procès–verbaux d'enquête, sur la convocation de son Président. Il émet un avis motivé sur la sanction que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés à l'agent non fonctionnaire en cause. En cas de partage de voix, celle du Président est prépondérante. Il transmet cet avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui statue.

CHAPITRE 5
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12 : Les membres du Conseil de Discipline sont soumis à l'obligation professionnelle à raison de tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Article 13 : Les séances des Conseils de Disciplines ne sont pas publiques.

Article 14 : La fonction de membre du Conseil de discipline est gratuite ; mais elle donne lieu, le cas échéant, au remboursement des frais de transport et à la perception d'indemnités de déplacement suivant la réglementation en vigueur.

Fait à Dakar, le 7 décembre 1987
Le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail, Moussa NDOYE

LIVRE 4

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL

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 ANTERIEURES :** 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 : **DUREE ET DENONCIATION :** 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 lockout 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 : **ADHESION ULTERIEURE** : 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 LIBERTE 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 ACTIVITES 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, REEMBAUCHAGE** : 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, PERIODE D'ESSAI :** L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur. Pendant la période d'essai les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 40 du Code du Travail est ainsi fixée.

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 CATEGORIE MUTATION PROVISOIRE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE OU INFERIEURE** : Mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure :

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

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

- 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 :
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.

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 : **INDEMNITE DE MALADIE :** Le travailleur permanent dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :
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 : **PREAVIS 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 : **DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS** : La durée minimum du préavis est fixée comme suit : Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :

- 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 la recherche d'un nouvel emploi.

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

Les parties peuvent, d'un commun accord globalisé 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 : **INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS** : 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 : **PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE** : Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie 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 CONGE 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 : **CONGE DE VEUVAGE :** En cas de veuvage, les femmes salariées peuvent, si elles le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six mois. Cette absence entraîne suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

ARTICLE 28 : **RUPTURE DE CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE :** Si à l'expiration du délai prévu à l'article 19 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié par lettre recommandée, qu'il prend 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 : **INDEMNITE 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 :

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 : **INDEMNITE DE DEPART A 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 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. (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 :

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 : **DECES DU TRAVAILLEUR :** En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses 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 : **REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT, A LA PIECE, A LA CHAINE.** : 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 : **CATEGORIES 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 SUPPLEMENTAIRES** : 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 41ème à la 48ème heure ;
- 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48ème 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 A 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 postes de travail consécutifs au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60% de son salaire normal pour la durée d'un poste de travail.

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

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

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

ARTICLE 43 : **PRISE DE 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'ANCIENNETE** : 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 : **INDEMNITE D'EXPATRIEMENT** : Une indemnité d'expatriement destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose l'expatriement est acquis 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 : **DUREE DU TRAVAIL, RECUPERATION, HEURES SUPPLEMENTAIRES** : 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 FERIES ET JOURS FERIES CHOMES ET PAYES :** Les jours fériés, chômés, payés sont ceux fixés par la législation 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 huitièmes 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 CONGE** : 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 : **DUREE DU CONGE :** 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 :

- 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 CONGE** : La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à 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 CONGE** : 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 : **INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE** : En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité calculée sur 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 :

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

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 :

- 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 : **INDEMNITES DE DEPLACEMENT** : 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 jour ;
- 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 : **HYGIENE ET SECURITE** : 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 MEDICALE 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 1ère 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 1ère catégorie de l'hôpital Le-Dantec.

Travailleur non affilié à une I.P.M :

Pour le travailleur dont l'entreprise n'est pas affiliée à une I.P.M. le montant de cette allocation d'hospitalisation est majoré 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 : **SECURITE** : 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 : **DELEGUES 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'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION :**
Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs.

Cette commission n'a pas à connaître 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 A LA PRESENTE 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

DECISION DE COMMISSION MIXTE INTERPROFESSIONNELLE DU 19 JANVIER 1974, ABROGEANT ET REMPLAÇANT LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE PREVUE PAR L'AVENANT DU 27 MARS 1958 AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES ANTERIEURES AU 27 MARS 1958 ET PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES CONCLUES POSTERIEUREMENT 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».

Par le Président du Conseil : Mamadou DIA
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.

ARRETE PORTANT EXTENSION DU PROTOCOLE D'ACCORD TRIPARTITE DU 11 AOUT 2009 SUR LES AUGMENTATIONS GENERALISEES DE SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE

Augmentations de salaires dans le secteur privé

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

Vu la Constitution notamment en ses articles 43, 53, et 76 ;
Vu la loi n° 97-17du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ;
Vu le décret 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret 2009-543 du 5 juin 2009 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;
Vu le décret 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;
Vu le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé ;
Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier. Le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé est étendu dans tous ses effets à tous les employeurs et à tous les travailleurs relevant des branches d'activité concernées.

Article 2. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

EXTRAIT DU PROTOCOLE D'ACCORD TRIPARTITE DU 11 AOUT 2009 SUR LES AUGMENTATIONS GENERALISEES DE SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE.

«Les partenaires sociaux sont convenus d'une hausse généralisée des salaires catégoriels de 4 à 8% selon les modalités suivantes :

Ouvriers - Employés	
1er – 3ème catégorie :	8%
4ème – 5ème catégorie :	7%
6ème – 7ème catégories :	6%
Agents de Maîtrise et 8ème catégorie :	5%
Cadres :	4%

Ce présent accord sur la hausse généralisée des salaires dans le secteur privé prend effet à compter du 1er janvier 2009.

En ce qui concerne le rappel différentiel de salaire de janvier 2009 à juillet 2009, il pourra être fractionné mais devra être soldé dans un délai maximum s'étalant du 1er octobre 2009 au 31 décembre 2010.»

ARRETE FIXANT LES SALAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES : SALAIRES DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 43, 53, et 76 ;

Vu la loi N°97-17 du 1erdécembre 1997portant Code du Travail ;

Vu le décret 61-347 du 6 septembre 1961 fixant, à défaut de Convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées ;

Vu le décret 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis ;

Vu le décret 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2009-543 du 5 juin 2009 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;

Vu l'arrêté N°00987/MFPET/DTSS du 2 avril 2002 fixant, à défaut de Convention collective, les salaires des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées ;

Vu le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé ;

Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier. Les salaires minima des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées sont fixés ainsi qu'il suit :

A - Ouvriers

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère	213,392	44 386
2ème	220,231	45 808
3ème	226,561	47 124
4ème	245,642	50 093
5ème	277,762	57 775
6ème	303,470	63 121
7ème	528,863	110 004

B - Chauffeurs

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
A		53 019
B		56 185
C		60 711
D		60 708

C – Employés

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère		48 340
2ème		49 945
3ème		52 224
4ème		64 565
5ème		67 459
6ème		83 950
7ème		92 277

D – Cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère		76 042
2ème		85 132
3ème		99 410
4ème		104 661
5ème		118 531
6ème		140 635

Article 2. Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté et notamment les dispositions de l'arrêté n°00987/MFPET/DTSS du 2 avril 2002 fixant les salaires minima par catégorie professionnelle des travailleurs des professions agricoles et assimilées.

Article 3. Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter du 1er janvier 2009.

Article 4. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

ARRETE DU 31 DECEMBRE 2009 FIXANT LES SALAIRES MINIMA HIERARCHISES DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON

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

Vu la Constitution notamment en ses articles 43, 53, et 76 ;

Vu la loi N°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail ;

Vu le décret 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret 2009-543 du 5 juin 2009 fixant les attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret 2009-1405 du 22 décembre 2009 portant répartition des services de l'État 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 le décret 2009-1432 du 24 décembre 2009 mettant fin aux fonctions d'un ministre, nommant un nouveau ministre et fixant la composition du Gouvernement ;

Vu l'arrêté ministériel N°974/MFPET/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison ;

Vu le protocole d'accord tripartite Gouvernement-Patronat-Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privé ;

Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale ;

ARRÊTE :

Article premier. L'échelle des salaires minima hiérarchisés des domestiques et gens de maison est fixée ainsi qu'il suit :

Catégories	Taux horaire	Salaire mensuel 208 H
1ère		42 714
2ème		43 443
3ème		45 101
4ème		45 915
5ème		46 179
6ème		52 679
7ème		53 318

Article 2. Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté et notamment les dispositions de l'arrêté N°01036/MFPET/DTSS du 9 avril 2002.

Article 3. Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter du 1er janvier 2009.

Article 4. Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

TABLE DES MATIERES

PREFACE 5

AVANT-PROPOS 7

SOMMAIRE 9

LIVRE 1

CADRE INTERNATIONAL ET LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL

1 - LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIEES PAR LE SENEGAL 13

2 - DECLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL 17

CHAPITRE 1 : LA DECLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL 17

CHAPITRE 2 : ANNEXE - NUIVI DE LA DECLARATION 20

Objectif général 20

CHAPITRE 3 : SUIVI ANNUEL CONCERNANT LES CONVENTIONS FONDAMENTALES NON RATIFIEES 20

Objet et champ d'application 20

Modalités 21

Rapport global 21

3 - TEXTE DES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES RELATIVES A LA DECLARATION 23

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA RECONNAISSANCE EFFECTIVE DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE 23

1 - Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (N°87) ... 23
Partie I : LIBERTÉ SYNDICALE ... 24
Partie II : PROTECTION DU DROIT SYNDICAL ... 25
Partie III : MESURES DIVERSES ... 26
Partie IV : DISPOSTIONS FINALES ... 27
2 - Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98) ... 29
L'ÉLIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE ... 34
1 - Convention sur le travail forcé (N°29) ... 34
2 - Convention sur l'abolition du travail forcé (n° 105) ... 47
L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS ... 51
1 - Convention sur l'âge minimum (n° 138) ... 51
2 - Convention sur les pires formes de travail des enfants (n° 182) ... 60
L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION ... 65
1 - Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100) ... 65
2 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111) ... 70
4 - LE PACTE MONDIAL POUR L'EMPLOI ... 75
SURMONTER LA CRISE : UN PACTE MONDIAL POUR L'EMPLOI ... 75
Une riposte à la crise fondée sur le travail décent ... 78
Principes visant à promouvoir la reprise et le développement ... 78
Ripostes fondées sur le travail décent ... 78
Renforcer les systèmes de protection sociale et protéger les personnes ... 80
Renforcer le respect des normes internationales du travail ... 81
Dialogue social : négocier collectivement, recenser les priorités et stimuler l'action ... 82
La voie à suivre : instaurer une mondialisation équitable et durable ... 83
Action de l'OIT ... 85

LIVRE 2

CODE DU TRAVAIL

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 89

TITRE II : DES SYNDICATS PROFESSIONNELS 91

CHAPITRE I : DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION 91

CHAPITRE II : DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ... 94

CHAPITRE III : DES MARQUES SYNDICALES 95

CHAPITRE IV : DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITE 95

CHAPITRE V : DES UNIONS DE SYNDICATS 96

CHAPITRE VI : DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES 97

CHAPITRE VII : DE LA LIBERTE SYNDICALE 97

TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL 99

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 99

CHAPITRE II : DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI 100

CHAPITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 101

CHAPITRE IV : DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 103

Section I : De la rupture du contrat 103

Section II : Du licenciement pour motif économique 107

Section III : Du chômage technique 109

Section IV : De la modification du contrat de travail 109

Section V : De la disponibilité 110

Section VI : De la retraite 111

CHAPITRE V : DE LA SUSPENSION DES CONTRATS DE TRAVAIL 111

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES 112

TITRE IV : DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE... 113

CHAPITRE I : DE L'APPRENTISSAGE..... 113

CHAPITRE II : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... 114

TITRE V : DU TACHERONNAT 115

TITRE VI : DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL 153

CHAPITRE I : DE LA NATURE ET DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 117

CHAPITRE II : DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES ET DE LA PROCEDURE D'EXTENSION 119

CHAPITRE III : DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT 124

CHAPITRE IV : DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS..... 125

CHAPITRE V : DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS..... 125

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES 126

TITRE VII : DU REGLEMENT INTERIEUR..... 127

TITRE VIII : DU CAUTIONNEMENT..... 129

TITRE IX : DU SALAIRE ET DE SES ACCESSOIRES..... 131

CHAPITRE I : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE..... 131

CHAPITRE II : DU PAIEMENT DU SALAIRE..... 133

Section I : Du mode de paiement du salaire..... 133

Section II : Des privilèges et garanties de la créance de salaire 136

Section III : De la prescription de l'action en paiement de salaire..... 137

CHAPITRE III : DES RETENUES SUR SALAIRES..... 138

CHAPITRE IV : DES ECONOMATS 140

TITRE X : DES CONDITIONS DU TRAVAIL 141

CHAPITRE I : DE LA DUREE DU TRAVAIL 141

CHAPITRE II : DU TRAVAIL DE NUIT 143

CHAPITRE III : DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS 143

CHAPITRE IV : DU REPOS HEBDOMADAIRE 144

CHAPITRE V : DES CONGES PAYES, DES TRANSPORTS 145

Section I : Des congés payés 145

Section II : Des transports 148

CHAPITRE VI : DU PLEIN EMPLOI 150

TITRE XI : HYGIENE ET SECURITE 153

TITRE XII : DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION 159

CHAPITRE I : DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS 159

CHAPITRE II : DES ORGANISMES CONSULTATIFS 164

CHAPITRE III : DES DELEGUES DU PERSONNEL 167

CHAPITRE IV : DES MOYENS DE CONTROLE 171

CHAPITRE V : DU PLACEMENT 173

TITRE XIII : DES DIFFERENDS DU TRAVAIL 177

CHAPITRE I : DU DIFFEREND INDIVIDUEL 177

CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF 191

TITRE XIV : PENALITES 193

CHAPITRE I : RADIATION 193

CHAPITRE II : DES DELITS 193

CHAPITRE III : DES CONTRAVENTIONS DE SIMPLE POLICE 196

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DELITS ET AUX CONTRAVENTIONS 197

TITRE XV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES 199

ANNEXES 201

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) 201

Décret n° 62-017 PC/MFPT/DGTSS/TMO du 22 janvier (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 202

LIVRE 3

TEXTES D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

TITRE I (NOUVEAU) : DISPOSITIONS GENERALES 209

Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'application des dispositions de l'article l5 du code du travail, relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociation au sein de l'entreprise : Rapport de présentation 209

Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'application des dispositions de l'article l5 du code du travail, relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociation au sein de l'entreprise 211

TITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL 215

CHAPITRE I : CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL 215

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. ... 215

1- Formes du contrat de travail 215

2- Contenu du contrat de travail 216

3- Modalités du contrat de travail 218

4- Les modalités de l'engagement à l'essai 219

5- Pénalités 221

Décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier 222

Section 1 : Travailleur journalier..... 222

Section 2 : Travailleur saisonnier 224

Section 3 : Dispositions communes 224

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 225

Décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engager pour assurer un remplacement : Rapport de présentation 227

Décret n° 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engager pour assurer un remplacement 228

Section 1 : Travailleur engagé en complément d'effectif..... 228

Section 2 : Travailleur engagé en remplacement provisoire 229

Section 3 : Dispositions communes 229

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..... 230

Décret n° 94-814 du 30 juillet 1994 fixant les conditions particulières d'emploi des dockers des ports du Sénégal 231

Arrêté 01887 du 6 mars 2008 fixant la liste des activités dans lesquelles il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée..... 240

CHAPITRE II : APPRENTISSAGE 242

Arrêté 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 242

Dispositions générales 242
Chapitre 1er : Conditions de forme et de fond du contrat d'apprentissage 242
Chapitre 2 : - Effet du contrat d'apprentissage 245
Chapitre 3 : Résiliation du Contrat d'apprentissage. Cas et conséquence de la résiliation 247
Chapitre 4 : Mesures de contrôle de l'exécution du contrat de travail 249
Chapitre 5 : Dispositions diverses 249

Annexe à l'arrêté n° 8127 en date du 29 décembre 1953 CONTRAT D'APPRENTISSAGE 251

Annexe à l'arrêté n° 8127 en date du 29 décembre 1953 CERTIFICAT DE CONGÉ D'ACQUIS APRES APPRENTISSAGE 255

CHAPITRE III : MODALITES D'APPLICATION DU CONTRAT DE TACHERONNAT 256

Arrêté n° 000030 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application du contrat de tâcheronnat : Rapport de présentation 256

Arrêté n° 000030 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application du contrat de tâcheronnat 258

CHAPITRE IV : CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL 262

Arrêté 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. 262
Titre premier : Catégories professionnelles 262
Titre II : Salaires minima 265
Titre III : Primes d'ancienneté 267

Décret n° 61-347 du 6 septembre1961 fixant, à défaut de convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées. 268

Section I : Exercice du droit syndical 269
Section II : Embauchage 270
Section III : Maladies et accidents..... 272
Section IV : Rupture du contrat de travail..... 274
Section V : durée du travail 276
Section VI : Avantages en nature 276
Section VII : Permissions exceptionnelles..... 276
Section VIII : Hygiène et sécurité..... 277
Section IX : Dispositions diverses..... 278

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. 279

Arrêté n° 0974 du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison..... 282
CHAMP D'APPLICATION 282
FORME DE L'ENGAGEMENT 282
LA PÉRIODE D'ESSAI 282
DU PRÉAVIS..... 282
DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT 283
DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ..... 283
LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS 284
DES SALAIRES MINIMA..... 284
ABATTEMENT SUR LE SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS 285
PÉRIODICITÉ DE LA PAYE 285
DES AVANTAGES EN NATURE 285
LA DURÉE DU TRAVAIL 286
DU REPOS HEBDOMADAIRE 286
DES ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES..... 286

DU CONGÉ PAYÉ 287
DE LA JOUISSANCE ET DES MODALITÉS DU CONGÉ 287
DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES 288
DES FRAIS DE TRANSPORT 288
DES SANCTIONS 288

Arrêté ministériel 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. 289

Arrêté ministériel 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. 291

Arrêté ministériel n° 73 MFPT – DTSS en date du 4 janvier 1968, fixant les conditions d'extension et de retrait des conventions collectives 293

REGLES D'ORGANISATION DES ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS 294

Arrêté n° 02791/MFPTEOP/DTSS du 22 mars 2010, fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs 294

Chapitre I : Dispositions générales 295
Chapitre II : Règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales des travailleurs..... 295
Chapitre III : Recensement des votes et proclamation des résultats....301
Chapitre IV : Contestations 302
Chapitre V : Dispositions diverses..... 302

Arrêté modifiant l'article 8 de l'arrêté n° 02791 du 22 mars 2010, fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs. 304

CHAPITRE V : REGLEMENT INTERIEUR 306

Arrêté ministériel 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. 306

CHAPITRE VI : CAUTIONNEMENT 309

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..... 309

Arrêté 11512 du 11 décembre 2009 fixant, en application de l'article L.100 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 intérieur est obligatoire..... 313

TITRE III : DU SALAIRE 317

CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE 317

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. 317

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. 321

Section I : Fourniture d'une ration obligatoire 321

Section II : Fourniture de denrées alimentaires de première nécessite 322

Section III : Terrains de culture 323

Section IV : Dispositions finales 323

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. 324

Arrêté interministériel n° 11719 du 17-12-2009 fixant la liste des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais..... 325

CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE 327

Arrêté ministériel n° 973 MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements. 327

Section I : Du bulletin de paie 327

Section II : Du registre des paiements..... 328

CHAPITRE III : COTISATION SYNDICALE 333

Décret 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. 333

Arrêté interministériel n° 6508 du 30 juin 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs .. 336

CHAPITRE IV : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE 337

Arrêté 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. 337

CHAPITRE V : REMUNERATION A LA TACHE OU A LA PIECE 339

Arrêté n° 000035 du 07 janvier 2005 fixant les normes et modalités de rémunération à la tâche ou à la pièce : Rapport de présentation..... 339

Arrêté n° 000035 du 07 janvier 2005 fixant les normes et modalités de rémunération à la tâche ou à la pièce 341

Section première : Cas de recours à la rémunération à la tâche ou à la pièce 341

Section 2 : Les modalités de rémunération 342

Section 3 : Information et contrôle 343

Section 4 : Dispositions finales 343

Arrêté fixant les salaires par catégorie professionnelle des travailleurs des professions agricoles et assimilées : salaires des professions agricoles et assimilées 345

Arrêté du 31 décembre 2009 fixant les salaires minima hiérarchises des domestiques et gens de maison 348

TITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL 351

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE 351

Décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail 351

Section première : Dispositions générales 352

Section 2 : Dérogations permanentes 352

Section 3 : Dérogations temporaires 354

Section 4 : Dérogations permettant la récupération des heures normales perdues du fait d'interruptions collectives du travail 354

Section 5 : Régimes spéciaux de dérogations 356

Section 6 : Dérogations en vue de maintenir ou d'accroître la production 356

Section 7 : Dispositions diverses 359

Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail :
Rapport de présentation 360

Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail 362

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 365

Décret n° 70-184 du 20 février 1970 Fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires..... 370

Section première : Etablissements non agricoles 370

Section 2 : Etablissements agricoles et assimilés 371

Arrêté n° 000033 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles et de la confection : Rapport de présentation 373

Arrêté n° 000033 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles et de la confection..... 374

Section première : Dispositions générales 375

Section 2 : Dérogations permanentes..... 376

Section 3 : Dérogations temporaires..... 377

Section 4 : Récupération des heures normales perdues 378

Section 5 : Les Période d'astreinte 379

Section 6 : Mesures de contrôle 381

Section 7 : Dispositions finales 382

Décret 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics. 383

DUREE DU TRAVAIL : LISTE DES ARRETES FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE 40 HEURES PAR BRANCHE D'ACTIVITE 393

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..... 397

1-1 Dérogations de plein droit 398
1-2 Dérogations facultatives de caractère temporaire 399
1-3 Dérogations facultatives de caractère occasionnel..... 400
1-4 Dérogations accordées sans repos compensateur 400
1-5 Dérogations accordées avec repos compensateur 402
1-6 Dispositions de contrôle 403
1-7 Sanctions 404
1-8 Dispositions diverses 404

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. 405

ANNEXE II : Liste des industries qui pourront suspendre le repos hebdomadaire dans les conditions fixées à l'article 11 411

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. 413

Section première : Dispositions générales 414
Section 2 : Dérogations permanentes 418
Section 3 : Dérogations temporaires..... 420
Section 4 : Dérogations permettant la récupération des heures normales perdues du fait d'interruptions collectives du travail 421
Section 5 : Horaires de travail..... 422
Section 6 : Dispositions diverses 424

Arrêté n° 000031 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les industries textiles et de confection : Rapport de présentation 425

Arrêté n° 000031 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les industries textiles et de la confection..... 427

Section première : Dispositions générales 428
Section 2 : Travail à temps choisi 428
Paragraphe 1 : Horaires individualisés 428
Paragraphe 2 : Travail à temps partiel 429
Section 3 : Répartition des horaires de travail dans un cycle 432
Section 4 : Modulation 433
Section 5 : Travail par équipes successives 434
Section 6 : Mesures de contrôle 435
Section 7 : Dispositions finales 437

Arrêté n° 000032 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de téléservices et celles évoluant dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) :
Rapport de présentation 438

Arrêté n° 000032 du 07 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de téléservices et celles évoluant dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) 440
Section première : Dispositions générales 441
Section 2 : Dérogations permanentes 442
Section 3 : Récupération des heures normales perdues 444
Section 4 : Les périodes d'astreinte 445
Section 5 : Les travailleurs de nuit 447
Section 6 : Mesures de contrôle 449
Section 7 : Dispositions finales 450

Arrêtés divers 451

CHAPITRE I : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 451

Arrêté n° 11100 du 03 décembre 2009 déterminant les modalités d'application du travail à temps partiel. 451

CHAPITRE II : TRAVAIL DE NUIT 454

Décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit 454

Arrêté n° 3748 du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants 455

Arrêté n° 3749 du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants 459

Arrêté n° 3750 du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens 461

Annexe : liste des travaux interdits aux enfants âgés de moins de dix huit ans 467

Arrêté n° 3751 du 06 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction 471

Etablissements ou unités artisanales dans lesquels l'emploi des enfants âgés de moins de dix huit ans est autorise sous certaines conditions 473

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 478

Titre premier : Dispositions générales relatives au travail des femmes 478

Titre II : Dispositions particulières au travail des femmes enceintes ou allaitant leurs enfants 481

Titre III : Dispositions diverses 482

Arrêté local n° 3723 IT du 17 septembre 1954 portant dérogation à l'âge d'admission a l'emploi 485

CHAPITRE 4 : CONGES PAYES 487

Arrêté 10844 IGTLS – AOF Du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés annuels payés 487

Chapitre premier : Dispositions générales 487

Chapitre II : Droit de jouissance au congé 487
Chapitre III : Durée du congé 488
Chapitre IV : Aménagement du congé 490
Chapitre V : Calcul de l'allocation de congé 490

Arrêté interministériel n° 1671 MFPTE-DTESS du 15 février 1979 portant extension de la durée du congé et de l'allocation du congé payé à toutes les catégories d'entreprises 493

CHAPITRE 5 : FETES LEGALES 494

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 494

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 496

Titre premier : Régime de la fête nationale et de la fête du premier mai 496
Titre II : Régime des autres fêtes légales 497
Titre III : Régime de récupération des heures normales de travail perdues du fait du chômage des journées de fêtes légales 499

TITRE V : HYGIENE ET SECURITE 501

CHAPITRE 1 : TEXTES D'UN INTERET GENERAL 501

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 disposition du personnel dans ces établissements (J.O.A.O.F. du 26 novembre 1955, p. 1925). 501

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.... 507

Dispositions générales 507
Composition – Désignation 508

Mission 509
Installation du comité 509
Fonctionnement 509
Dispositions diverses et pénalités 511

Décret n° 2006-1249 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles : Rapport de présentation 513

Décret n° 2006-1249 DU 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires ou mobiles. 514

ANNEXES 520

ANNEXE I : Définitions 520

ANNEXE II : Liste non exhaustive des travaux de bâtiment ou de génie civil visés à l'article 2 du décret 521

ANNEXE III : Contenu de l'avis préalable visé à l'article 4 du décret 522

ANNEXE IV : Prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers visées à l'article 10 du décret 523

Partie A : Prescriptions minimales générales pour les chantiers 523

Partie B : Prescriptions minimales spécifiques pour les postes de travail sur les chantiers 531

Décret n° 2006-1250 du 15 novembre 2006 relatif à la circulation des véhicules et engins à l'intérieur des entreprises : Rapport de présentation 540

Décret n° 2006-1250 du 15 novembre 2006 relatif à la circulation des véhicules et engins à l'intérieur des entreprises 541

ANNEXES : Définitions 544

Décret n° 2006-1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail : Rapport de présentation 545

Décret n° 2006-1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail 546
Chapitre premier : Dispositions générales 546
Chapitre II : Organes de transmission 547
Chapitre III : Éléments mobiles servant à exécuter le travail 548
Chapitre IV : Dispositifs de protection 548
Chapitre V : Machines à aménagement manuel 549
Chapitre VI : Organes de commande 550
Chapitre VII : Dispositifs d'alerte, d'arrêt et de sécurité 550
Chapitre VIII : Moyens de prévention 552
CHAPITRE IX : DISPOSITIONS FINALES 556
ANNEXES : DEFINITIONS 557
Décret n° 2006-1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance : Rapport de présentation 563
Décret n° 2006-1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance 564
Chapitre premier : Dispositions générales 564
Chapitre II : Éclairage 565
Chapitre III : Ambiances thermiques 567
Chapitre IV : Bruit 568
ANNEXES : DEFINITIONS 570
Décret n° 2006-1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle des charges : Rapport de présentation 575
Décret n° 2006-1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle des charges 576

Décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail : Rapport de présentation 579

Décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail 580

Chapitre premier : Dispositions générales 581

Chapitre II : Des moyens juridiques d'intervention 581

Section première : L'observation 581

Section 2 : La mise en demeure 582

Paragraphe premier : La mise en conformité 582

Paragraphe 2 : Obligation générale de sécurité 583

Paragraphe 3 : Dispositions communes 584

Section 3 : Le référé 585

Section 4 : Arrêt de travail 585

Section 5 : Le procès-verbal 586

Décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail : Rapport de présentation 588

Décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail 589

Chapitre premier : Dispositions générales 589

ANNEXES : Définitions 594

Décret n° 2006-1257 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de protection contre les risques chimiques : Rapport de présentation 595

Décret n° 2006-1257 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de protection contre les risques chimiques 596

Décret n° 2006-1259 du 15 novembre 2006 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au travail : Rapport de présentation 601

Décret n° 2006-1259 du 15 novembre 2006 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au travail 602

ANNEXE : DEFINITIONS 605

Décret n° 2006-1260 du 15 novembre 2006 relatif aux conditions d'aération et d'assainissement des lieux de travail : Rapport de présentation 606

Décret n° 2006-1260 du 15 novembre 2006 relatif aux conditions d'aération et d'assainissement des lieux de travail 607

ANNEXES : DEFINITIONS 610

Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature : Rapport de présentation 613

Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature : Rapport de présentation 615

Chapitre premier : Champ d'application 615

Chapitre II : Qualité des lieux et des postes de travail 616

Chapitre III : Propreté et bon ordre des lieux de travail 617

Chapitre IV : Services et locaux à la disposition des salariés 618

Section première : Vêtements de travail 618

Section 2 : Vestiaires et casiers 619

Section 3 : Moyens pour les salariés d'assurer leur propreté individuelle 619

Section 4 : Travailleurs logés 622

Chapitre V : Toilettes 623

Chapitre VI : Boisson 625

Chapitre VII : Services de protection et de prévention 625

Chapitre VIII : Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat 626

Chapitre IX : Dispositions finales 628

ANNEXES : DEFINITIONS 629
Chapitre 2 : Tableau de référence des textes concernant certaines activités specialisées 632
Textes concernant certaines activités spécialisées 632
TABLEAU I : Travaux insalubres ou salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles 634
TABLEAU II : Autres travaux ou salissants 645
Chapitre 3 : Service de médecine du travail 647
Décret n° 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une inspection médicale du travail et fixant ses attributions : Rapport de présentation 647
Décret n° 2006-1253 du 15 novembre 2006 instituant une inspection médicale du travail et fixant ses attributions 648
Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du travail : Rapport de présentation 651
Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du travail 654
Chapitre premier : Dispositions générales 655
Chapitre II : Des services de médecine du travail d'entreprise 657
Chapitre III : Des services de médecine du travail interentreprises . 658
Chapitre IV : Des personnels des services médicaux du travail 661
Section première : Des médecins du travail 661
Section 2 : Des infirmiers, infirmières et secrétaires médicaux... 662
Chapitre V : Des missions des services de médecine du travail 663
Section première : Action sur le milieu de travail 664
Section 2 : Examens médicaux 666
Section 3 : Documents médicaux 668
Section 4 : Recherches, études et enquêtes 669
Section 5 : Sanctions 669

Chapitre VI : Dispositions finales 669

Arrêté local n° 2423 ITLS/SM du 26 avril 1955 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services médicaux et sanitaires communs à plusieurs établissements. 671

Titre premier 671

Titre II : Constitution et fonctionnement....672

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 674

Section première : Des infirmeries d'établissement....675

Section II : Salle de pansements 773

Section III : Boite de secours 775

Section IV : Dispositions diverses....776

TITRE VI : DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION....777

CHAPITRE 1 - ARGANISMES ADMINISTRATIFS 777

Décret n° 2007-989 relatif aux attributions du ministre du Travail et des Organisations professionnelles 777

CHAPITRE 2 : ORGANISMES CONSULTATIFS....779

Arrêté n° 5630 MFPTEOP-CAB en date du 30 juin 2004 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs intégrant les modifications fixées par l'arrêté n° 6657 du 13 août 2004 779

Chapitre premier : Dispositions générales....780

Chapitre II : Organisations des élections....781

Chapitre III : Délibérations et proclamation des résultats 786

Chapitre IV : Recours contentieux....788

Chapitre V : Dispositions diverses....789

Décret 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. 791

Section première : Organisation 791

Section II : Fonctionnement 794

Arrêté 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. 800

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. 802

Section I : Organisation 803

Section II : Fonctionnement 805

Arrêté interministériel 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 808

CHAPITRE 3 : DELEGUES DU PERSONNEL 809

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 809

I- Champ d'application 809

II. Collèges – électeurs et éligibles 812

III. Procédure et déroulement des élections 814

IV. Mission des délégués 817

V. Révocation de mandat – Perte de l'éligibilité et élections complémentaires 820

VI. Dispositions diverses et pénalités 821

PROCES-VERBAL DES ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL (1) 822

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.....825

CHAPITRE 4 : MOYENS DE CONTROLE.....826

Décret n° 2009-1411 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements.....826

I – Le bilan social.....827

II – La déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre (DASMO).....830

III – Dispositions finales.....830

Arrêté 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.....831

Arrêté ministériel n° 8949 MFPTE-DTSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre 835

Registre d'employeur.....839

Arrêté 11514 du 11-12-2009 abrogeant et remplaçant les arrêtés du 3 septembre 1953 n° 6554 IGTlS/AOF créant un registre dit «registre d'employeur» et n° 6555 IGTlS/AOF portant dérogations à la tenue du registre d'employeur.....839

Arrêté 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.....845

STATUT MILITAIRE.....850

Arrêté 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....852

Décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail : Rapport de présentation....857

CHAPITRE 5 : PLACEMENT....858

Décret 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. 858

Titre II : Organes d'administration 860

Section première : Le comité de gestion 860

Section II : Le bureau central et les sections régionales 863

Titre III : Fonctionnement....866

Section première : Immatriculation des travailleurs....866

Section 2 : Déclaration et enregistrement des mouvements des travailleurs 867

Section 3 : Visa et enregistrement des contrats de travail....868

Section 4 : Du placement N.B. (Le décret 67-1359 abroge et remplace le décret 62-146 en ses articles 25 à 30)....868

Section 5 : Opérations d'introduction et de rapatriement de main-d'œuvre....868

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. ...870

Section7 : Transfert des économies des travailleurs dépaysés ou éloignés....870

Titre IV : Dispositions finales....871

Décret 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....872

Arrêté 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 881

FICHE INDIVIDUELLE D'ENREGISTREMENT : n° d'immatriculation du travailleur 892

Arrêté ministériel 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. 897

Arrêté ministériel n° 7109 MFPT/DTSS du 24 avril 1962 relatif au fonctionnement du service de la main-d'œuvre 902

Titre premier : onctionnement de comité de gestion du service de la main-d'œuvre.....902

Titre II : Fonctionnement des sections régionales 904

Titre III : Perfectionnement professionnel du personnel 904

Titre IV : Immatriculation des travailleurs.....904

Titre V : Déclaration et enregistrement des mouvements des travailleurs.....910

Titre VI : Le placement 910

Section première : Les demandes d'emploi 910

Section 2 : Les offres d'emploi.....913

Section 3 : La confrontation des offres et des demandes d'emploi .914

Section 4 : La compensation des offres d'emploi.....920

Titre VII : Rassemblement d'une documentation statistique en matière de main-d'œuvre et de placement, utilisation et répartition 921

Titre VIII : Dispositions finales.....922

ANNEXE : Code des lieux de naissance 922

ANNEXE : Code des nationalités.....924

Arrêté ministériel 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 924

Arrêté n° 11513 MFPTEOP/DTSS du 11 décembre 2009 fixant les conditions dans lesquelles le directeur de publication fait connaître au service de l'emploi les offres d'emploi. 938

Décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises 940

I – Du contrat de mise à dispostion.....941

II – Du contrat de travail temporaire 942

III – Du contrôle de l'entreprise de travail temporaire 945

TITRE VIII : DES DIFFERENDS DE TRAVAIL 945

CHAPITRE 1 : DIFFEREND INDIVIDUEL.....946

Arrêté interministériel n° 17835 M.J.-A.C.S. en date 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.....946

Arrêté 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 946

CHAPITRE 2 : DIFFEREND COLLECTIF.....947

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 947

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.....965

TITRE VII : AGENTS NON FONCTIONNAIRES DU SECTEUR PUBLIC 966

Loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial 966

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 : Exposé des motifs 968

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 973

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 : Exposé des motifs 975

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 977

Décret n° 64-663 du 17 septembre 1964 relatif au régime des congés, permissions et autorisations d'absence des agents d'administration non fonctionnaires, en service dans les missions diplomatiques et les postes consulaires. 978

Chapitre premier 978

Chapitre 2 : Autres congés 982

Décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État 983

Titre I : Dispositions générales 984

Titre II : Personnel engagé par référence à un corps de fonctionnaires985

Chapitre premier : Conditions de recrutement 985
Chapitre II : Rémunération 985
Chapitre III : Avancement.....986
Titre III : Personnel de secrétariat 987
Chapitre premier : Secrétaires dactylographes.....987
Section I : Conditions générales de recrutement.....987
Section II : Rémunération 988
Section III : Avancement 988
Chapitre II : Secrétaires sténodactylographes et sténotypistes 989
Section I : Conditions générales de recrutement.....989
Section II : Rémunération 990
Section III : Avancement 991
Chapitre III : Secrétaires Sténodactylographes correspondanciers....992
Section I : Conditions générales de recrutement.....992
Section II : Rémunération 992
Chapitre IV : Secrétaires de Direction 995
Section I : Conditions générales de recrutement.....995
Section II : Rémunération 995
Section III : Avancement 996
Titre IV : Dispositions diverses.....996
Chapitre premier : Congés et allocations de CONGÉ, autorisations et permissions d'absence 996
Chapitre II : Maladie et hospitalisation.....999
Chapitre III : Discipline et sanction :.....1000
Chapitre IV : Cessation de fonction.....1001
Titre V : Dispositions transitoires 1003
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'État : Rapport de présentation.....1005

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'État 1007

Décret n° 75-703 du 26 juin 1975 rendant applicables aux agents non fonctionnaires des communes le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État.1013

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 présentation ...1015

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. 1016

Décret n° 2004-107 abrogeant et remplaçant l'alinéa 1er de l'article 40 du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État. 1017

Décret n° 76 – 122 du 3 février 1976 portant règlement général d'application de la loi n° 72 – 80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial. 1019

- Titre premier : Dispositions générales.....1022
- Titre II : Le contrat de travail 1024
- Titre III : Conditions de travail 1037
- Titre IV : Eléménts de la rémunération.....1061
- Titre V : Discipline et modalités de notation.....1078
- Titre VI : Avantages sociaux.....1085
- Titre VII : Modalité de représentation du personnel 1093
- Titre VIII : Différends du travail 1097
- Titre IX : Dispositions finales.....1098

Arrêté n° 016378/MFPET/CAB/BE du 7 décembre 1987 portant attributions, compositions et modalités de fonctionnement du Conseil de Discipline relatif aux agents non fonctionnaires de l'État.....1099

Chapitre premier : Dispositions générales.....1099

Chapitre 2 : Attributions.....1099

Chapitre 3 : Composition 1100

Chapitre 4 : Fonctionnement.....1100

Chapitre 5 - Dispositions diverses.....1102

LIVRE 4

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL.....1104

DISPOSITIONS GENERALES 1105

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE.....1157

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.....1157

ARRETE PORTANT EXTENSION DU PROTOCOLE D'ACCORD TRIPARTITE DU 11 AOUT 2009 SUR LES AUGMENTATIONS GENERALISEES DE SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE.....1159

EXTRAIT DU PROTOCOLE D'ACCORD TRIPARTITE DU 11 AOUT 2009 SUR LES AUGMENTATIONS GENERALISEES DE SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE.....1161

ARRETE FIXANT LES SALAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES : SALAIRES DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES 1162

ARRETE DU 31 DECEMBRE 2009 FIXANT LES SALAIRES MINIMA HIERARCHISES DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON.....1165

TABLE DES MATIERES.....1167

L'ENGAGEMENT DE LA FONDATION FRIEDRICH EBERT AU SENEGAL

La Fondation Friedrich Ebert (FES), présente au Sénégal depuis 1976, entend renforcer son engagement en faveur de la démocratie, de la justice sociale et de la paix. A travers ses activités, la FES cherche à promouvoir le développement politique, économique et social de ce pays.

La FES articule essentiellement son action autour des principaux volets suivants :

- Bonne Gouvernance et Elections démocratiques
- Dialogue politique
- Droits civiques et droits humains
- Renforcement du contrôle parlementaire
- Femmes politiques
- Leadership politique Jeunes
- Syndicats, Emploi des Jeunes et Dialogue Social
- Médias
- Migration et Globalisation
- Intégration régionale

Pour se faire, la FES dispose d'un éventail d'instruments tels que :

- **séminaires**
- **conférences**
- **publications**
- **émissions de Radio et de Télévision**
- **promotion d'études économiques et sociales**
- **formation pour fonctionnaires et personnes relais dans tout le Sénégal**
- **renforcement des échanges inter-régionaux**

Les projets initiés par la FES sont exécutés en étroite collaboration avec les partenaires, afin de les aider à renforcer leurs structures, à accroître leur aptitude à résoudre les problèmes rencontrés et à renforcer leurs compétences en vue d'une participation effective au processus de prises de décisions politiques. Un accent particulier est mis sur le renforcement de leur capacité de dialogue, d'ouverture et de gestion pacifique des conflits.

Au Sénégal, la FES cherche toujours à optimiser l'articulation entre les thèmes développés, les moyens d'actions disponibles et les besoins réels et exprimés des partenaires. L'unité syndicale et l'innovation au niveau politique qui occupent une place de choix dans l'agenda de la FES sont là pour en témoigner.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Fondation Friedrich Ebert, Dakar
Adresse: Villa Ebert, Avenue des Ambassadeurs - Fann Résidence.
Tel.: +221 33 869 27 27 / Fax: +221 33 869 27 28
B.P 25516 Dakar-Fann
E-mails: fesdakar@orange.sn fes@fes-sn.org
Site Web: http://www.fes-sn.org