

- CHAPITRE I
- DISPOSITIONS GENERALES
 - ARTICLE PREMIER
 - CHAMP D'APPLICATION
 - ARTICLE 2
 - PRISE D'EFFET AVANTAGES ACQUIS
 - ARTICLE 3
 - ADHESIONS ULTERIEURES
 - ARTICLE 4
 - DUREE DENONCIATION ET REVISION
 - ARTICLE 5
 - CODE DU TRAVAIL
- CHAPITRE II
- RECRUTEMENT
 - ARTICLE 6
 - CONDITIONS
 - ARTICLE 7
 - CONTRAT
 - ARTICLE 8
 - AFFECTATION ET MUTATION
 - ARTICLE 9
 - OBLIGATIONS MILITAIRES PARLEMENTAIRES ET SENATORIALES
 - ARTICLE 10
 - PERIODE D'ESSAI
 - ARTICLE 11
 - INTERIMAIRES
- CHAPITRE III
- REMUNERATION
 - ARTICLE 12
 - APPOINTEMENTS
 - ARTICLE 13
 - ARTICLE 14
 - ARTICLE 15
 - LOGEMENT
 - ARTICLE 16
 - ALLOCATIONS FAMILIALES
 - ARTICLE 16 BIS
 - ALLOCATIONS DE SALAIRE UNIQUE
 - ARTICLE 17
 - INDEMNITE, PRIMES ET AVANTAGES DIVERS
 - ARTICLE 17 bis
 - PRIMES DE TRANSPORT
- CHAPITRE IV
- AVANCEMENT
 - ARTICLE 18
 - CLASSEMENT ET AVANCEMENT
- CHAPITRE V
- DISCIPLINE
 - ARTICLE 19

- REGLEMENTATION
- Article 20
- CUMUL
- CHAPITRE VI
 - ARTICLE 21
 - VOYAGES ET TRANSPORTS
 - ARTICLE 22
 - ARTICLE 23
 - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES
 - ARTICLE 24
- CHAPITRE VII
- RUPTURE DU CONTRAT – LICENCIEMENT
 - ARTICLE 25
 - PREAVIS DE RUPTURE
 - ARTICLE 26
 - LICENCIEMENT
 - ARTICLE 27
 - SANCTIONS
- CHAPITRE VIII
- RETRAITE ASSURANCE - MALADIE
 - ARTICLE 28
 - RETRAITE
 - ARTICLE 29
 - ACCIDENT DU TRAVAIL
 - ARTICLE 30
 - MUTUELLE
 - ARTICLE 31
- CHAPITRE IX
- DISPOSITIONS DIVERSES
 - ARTICLE 32
 - DISPONIBILITE ET TENUE
 - ARTICLE 33
 - ARTICLE 34
 - MAITRES SPECIALISES
 - ARTICLE 35
 - DECES DU TRAVAILLEUR
- CHAPITRE X
- DROIT SYNDICAL – DELEGUES
- DU PERSONNEL COMMISSION PARITAIRE
 - ARTICLE 36
 - DROIT SYNDICAL
 - ARTICLE 37
 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR DES RAISONS SYNDICALES
 - ARTICLE 38
 - DELEGUES DU PERSONNEL
 - ARTICLE 39
 - COMMISSION PARITAIRE
 - ARTICLE 40

- DISPOSITIONS TRANSITOIRES –PRELEVEMENTS
DIVERS : SOLIDARITE – LOGEMENT – ASSURANCE
MALADIE RETRAITE, ETC.

U D T S

U D T S

Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal

Pikine Tally Boubess, Rue du Centre

n° 4702 , en face Ecole 10

BP : 7124 , Dakar-Médina

DAKAR -SENEGAL

Tel : (221) 33 851 03 01 (221) 33 851 23 17

E-mail : udts_seneg@yahoo.fr

Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal

(U. D. T. S.)

Département des Normes du Travail et des Droits Humains

ANNOTE PAR MONSIEUR ABABACAR DIOUF,

INSPECTEUR PRINCIPAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE,

CHEF DU BUREAU DU TRAVAIL AU MINISTERE DU TRAVAIL

POST FACE

HOMMAGE AUX PIONNIERS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE

Cette Convention est dédiée aux pionniers de l'Enseignement Privé au Sénégal, notamment aux créateurs des premières écoles missionnaires.

- Nous citerons parmi eux et à titre symbolique, deux figures emblématiques :

Monsieur Jean Dart, instituteur et animateur de la première école primaire, créée en 1818 à Saint-Louis ;

- Mère Anne-Marie Javoueh, établie à Saint-Louis en 1822 ; elle réorganisa la première école de jeunes filles créée en 1819.

• Concernant le secteur de l'enseignement privé laïc dont l'existence est beaucoup plus récente par rapport au Privé catholique, nous retiendrons parmi ses précurseurs :

- Monsieur Cantara Coulibaly, fondateur du Centre professionnel de dactylographie de Dakar en 1928 ;

- Monsieur Boubacar Diop, instituteur retraité de la Fonction publique, fondateur de l'école primaire « Boubacar Diop » en 1934 à Saint-Louis.

Nous confondons dans cette dédicace le Révérend Père Galopin, ancien Directeur national de l'Enseignement privé catholique ; ainsi que les groupes d'employeurs et de travailleurs, laïcs et confessionnels qui ont contribué à l'élaboration de la Convention collective initiale en 1958.

En outre, pour une meilleure diffusion, la Convention collective nationale de l'Enseignement privé a été annotée par M. Ababacar Diouf, Inspecteur Principal du Travail et de la Sécurité sociale qui a eu à présider les négociations.

M. Diouf, en dehors de sa formation de base a eu à subir une formation complémentaire du 3e cycle en Belgique, en Ergonomie (Santé au Travail) en Gestion des Entreprises et en Gestion des Ressources Humaines.

D'autres ouvrages suivront prochainement.

LES PARTENAIRES

ANNOTÉE PAR

M. ABABACAR DIOUF,

INSPECTEUR PRINCIPAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE,

CHEF DE BUREAU DU TRAVAIL AU MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.

PREAMBULE

Suite à la dénonciation partielle de la Convention Collective Nationale de l'Enseignement Privé, déposé le 24 novembre 1994 auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi par :

- Le Secrétaire Général du Syndicat National des Enseignants des Ecoles Privées Catholiques du Sénégal (S.N.E.C.S) ;

- Le Secrétaire Général de l'Union Démocratique des Enseignants du Privé Laïc (U.D.E.P.L) ; des négociations entrecoupées de périodes de suspension

plus ou moins longues, se sont tenues au niveau de la Direction du Travail, sous l'égide d'abord de MONSIEUR IBRAHIMA CIRE HANNE inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale, ensuite de MONSIEUR ABABACAR DIOUF Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale.

Ces négociations, outre les organisations syndicales d'enseignants nommées, se sont déroulées en présence des organisations d'employeurs membres du Secrétariat National de l'Enseignement Privé Catholique du Sénégal (E.P.C.S) et de l'Union Nationale des Ecoles Privées Laiques du Sénégal (U.N.E.P.L.A.S).

La présente Convention amendée s'est inspirée des textes réglementaires régissant le personnel de l'Enseignement Privé, allant de la période du 31 octobre 1964 au 1er mai 2000 ; à savoir :

- La Convention Collective du personnel de l'Enseignement Privé en date du 20 novembre 1958, déposée au Secrétariat du tribunal du Travail le 11 juillet 1964 et enregistrée à la même date, suivant le Procès-Verbal n° 14-J.O. n° 1475 du 31 octobre 1964 ;
- Cette Convention a été rendue obligatoire sur l'ensemble du territoire du Sénégal le 15 septembre 1966 par arrêté n° 13425/MFPT/DTSS ; publié au J.O. du Sénégal n° 3849 en date du 8 octobre 1966 ;
- La première modification date du 21 novembre 1968, J.O. du Sénégal n° 4069 du 29 novembre 1969 ;
- Une deuxième modification a eu lieu comme précédemment annoncée le 24 novembre 1994, après dénonciation suivant la procédure légale, par les deux organisations syndicales d'Enseignants précitées ;
- Les vingt-huit (28) Articles faisant l'objet de la dénonciation partielle ont été discutés et amendés, ainsi que les annexes pour rendre le texte mis à jour plus accessible pour les utilisateurs.
- La présente Convention se réfère aux dispositions du nouveau code du travail, loi 97-17 du 1er décembre 1997 ; telles que stipulées à l'Article 5 de ladite Convention.
- Sont abrogées toutes dispositions contraire à la loi 97-17 portant Code du Travail, notamment :
 - La loi 61-34 du 15 juin 1961 portant antérieurement Code du Travail ;
 - La Convention Collective du 20 novembre 1958 et ses modifications.

- La présente Convention Collective Nationale de l'Enseignement Privé maintient les avantages acquis antérieurement à sa date de prise d'effet, conformément à son Article 2.

Babacar DIONGUE

Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale

La Convention collective nationale du Personnel de l'Enseignement privé du

Sénégal a été signée le 26 avril 2000, déposée au greffe du Tribunal du Travail le 29 mai 2000 suivant le procès-verbal dressé pour faire valoir ce que de droit.

Date de prise d'effet à compter du 30 mai 2000.

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention s'applique aux personnes qui sont engagées dans les Etablissements privés du cycle fondamental, secondaire, général, technique et professionnel, d'éducation physique, artistique, et instituts d'enseignement supérieur en vue d'exercer leur fonction sur l'ensemble du territoire national.

Ces personnes sont appelées ; «enseignants», dans la présente convention. Les déclarants responsables sont appelés « employeurs ». Elle ne s'applique qu'aux membres du personnel chargés de classe ou de cours dans les établissements ouverts conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ce personnel comprend :

- Les Maîtres de l'Enseignement du Cycle fondamental ;
- Les Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Professionnel ;
- Les Professeurs de l'Enseignement Supérieur ;
- Les Professeurs et Maîtres d'Education Physique ;
- Les Professeurs et maîtres d'Enseignement Artistique ;
- Les maîtres d'Internat et les Surveillants ;
- Les Assistants de Laboratoires.

Par ailleurs le personnel des catégories suivantes :

- Les Secrétaires Sténodactylo ;
- Les Comptables ;
- Les Lingères, Infirmières, Blanchisseurs ;
- Chauffeurs, mécaniciens ;
- Cuisiniers, plongeurs, serveurs ;
- Jardiniers, gardiens ;
- Le personnel domestique.

Est régi par les arrêtés concernant leur profession ou le cas échéant toute autre convention collective à laquelle il serait rattaché.

- Notes – une Convention Collective résulte d'un accord conclu entre les organisations syndicales ou professionnelles de travailleurs et des organisations d'employeurs pour rendre les conditions de travail beaucoup plus favorables que celles définies par la loi et le règlement.

Les parties signataires ou représentées doivent l'appliquer dans toutes ses dispositions. Ainsi toute application partielle ou toute non application d'une

Convention signée, engage la responsabilité des contractants.

Les clauses de cette convention, s'appliquent à tous les contrats de travail en cours au niveau de l'Entreprise. Dans le cas d'espèce nous concernant, on peut parler d'Ecole ou d'Institut tels que définis en son Article premier.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les travailleurs occupés dans les Etablissements d'Enseignement compris dans son champ d'application.

Cependant, les autres types de personnel, employés dans ces établissements et n'étant pas enseignants de profession, sont exclus du bénéfice de la Convention.

En effet, ce personnel subalterne relève d'autres conventions telles que la Convention du Commerce (sténodactylo) ou de la mécanique générale (chauffeurs ou mécaniciens). Pour le cas spécifique des gens de maison, à défaut de Convention, ils sont régis par un arrêté général qui définit leurs conditions générales de travail. Il s'agit des bonnes, gardiens, blanchisseurs, etc.

Les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison sont réglementées par l'Arrêté ministériel n) 974/MFPT du 23 janvier 1968, modifié et complété par l'arrêté ministériel n° 3006 du 20 mars 1972.

ARTICLE 2

PRISE D'EFFET AVANTAGES ACQUIS

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

Elle s'appliquera alors de plein droit aux contrats en cours d'exécution. toutefois, elle ne peut en aucun cas être la cause de réduction ou de restrictions des avantages individuels, pécuniaires ou en nature acquis par les enseignants qu'elle régit lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

- Notes – Les dispositions de la Convention collective ne doivent pas déroger aux dispositions d'ordre public ; bien qu'elles soient généralement plus en avance sur la loi et le règlement.

La Convention Collective a pour finalité l'uniformisation des charges au niveau d'une branche d'activité donnée. Elle peut être aussi conclue au niveau local, régional ou national. Si elle embrasse plusieurs branches d'activités, elle peut être une Convention d'entreprise ou d'établissement. Ces cas d'espèce sont plus courants.

Dans le cas de l'Enseignement privé, on peut parler de Convention Collective susceptible d'Extension. Il faut noter que ladite convention ayant un champ d'application national a déjà fait l'objet d'une extension le 15 septembre 1966. elle n'est donc pas une Convention Collective ordinaire.

ARTICLE 3

ADHESIONS ULTERIEURES

Pourront adhérer à la présente convention, les établissements privés non signataires sur demande par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail.

Cette demande peut être faite par un groupe soit d'employeurs, soit d'enseignants.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du Tribunal du Travail. Le déclarant responsable après coup, ne peut toutefois ni dénoncer la convention, ni en demander la révision partielle. Il ne peut que procéder au retrait de son adhésion. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place au nouvel adhérent dans la commission mixte paritaire prévue par la présente convention.

- Notes – Les syndicats de travailleurs, les organisations professionnelles, les employeurs ou groupement d'employeurs, qui n'ont pas pris part à la conclusion de la Convention Collective, peuvent sur leur demande, y adhérer librement.

Il existe néanmoins des clauses restrictives quant à la dénonciation ou à la révision de la Convention Collective. En effet, les parties signataires dûment mandatées sont souvent très représentatives au niveau national. Cette représentativité leur confère une caractéristique assez significative, d'où une importance très relative pour certaines organisations ayant adhéré ultérieurement à une Convention Collective déjà existante. C'est ainsi que le pouvoir de dénoncer ou de réviser cette convention par les organisations du groupement, dépend largement de leur caractère représentatif national. L'employeur est lié par la convention, s'il a signé individuellement cette convention ou s'il est membre du syndicat ou du groupement signataire. Il en est de même si l'employeur exerce dans un secteur inclus dans l'arrêté d'extension.

ARTICLE 4

DUREE DENONCIATION ET REVISION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en 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'excédera pas un mois, après réception de la lettre recommandée.

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

Dans tous les cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties. Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives du Préavis.

- Notes – Une Convention collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée. Si la Convention est à durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq ans. Cependant, même arrivée à terme, sauf clauses contraires, elle agit dans les mêmes conditions que la Convention collective à durée indéterminée.

La Convention peut être dénoncée en tout ou partie. Toute révision doit se faire de façon consensuelle sous l'arbitrage de la Puissance Publique, en l'occurrence le Ministre chargé du Travail.

La grève ou le lock out sont interdits pendant les négociations, car ces deux notions sont régies par le texte de base (Code du Travail) et ne peuvent servir de moyens de coercition durant cette phase.

Il est à noter que si les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, c'est dû au fait suivant : les salaires dépendent des annexes de classification qui déterminent aussi bien le niveau de rémunération que la catégorie.

Ils sont fixés par une commission de classification. Les salaires et les catégories figurent généralement dans les annexes liées à toute convention collective.

ARTICLE 5

CODE DU TRAVAIL

Les enseignants ainsi engagés bénéficient des dispositions de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 instituant un Code du Travail dans la République du Sénégal et des arrêtés d'application de cette loi.

Ils sont en outre soumis aux conditions particulières de la présente convention.

- Notes – Le Code du Travail régit les conditions générales de travail telles que les contrats, les congés, la durée du travail, la retraite, le chômage technique, etc.

Cette donnée fondamentale, n'empêche pas la possibilité de concertations sectorielles pouvant déboucher sur la conclusion de clauses plus favorables pour les salariés. C'est pourquoi le Code du Travail admet l'élaboration de Convention Collectives, d'accords d'établissement ou de Convention d'entreprise qui généralement, contiennent des dispositions plus avantageuses pour le salarié.

CHAPITRE II

RECRUTEMENT

ARTICLE 6

CONDITIONS

Tout candidat à un poste dans l'enseignement privé doit remplir les conditions suivantes :

- Remplir les conditions académiques pour servir dans l'enseignement au Sénégal.

Ces conditions peuvent varier et suivront obligatoirement les exigences de l'Académie du Sénégal.

- Avoir les aptitudes physiques exigées pour la fonction. Notamment être indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse ou nerveuse. (Le certificat médical exigé pour l'autorisation d'enseigner en fera foi).
- Etre de bonne moralité.
- Produire le dossier d'autorisation d'enseigner 15 jours avant la date exigée par le gouvernement du Sénégal.
- Notes – Les conditions de recrutement des enseignants dans les établissements privés sont fixées par le décret n° 98-563 (voir les annexes). La signature du contrat de travail est subordonnée à l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

Cette autorisation est délivrée par le Ministère de l'Education Nationale. Toute demande doit être déposée entre le 15 juillet et le 15 septembre de chaque année scolaire.

L'enseignant doit être détenteur du Diplôme requis pour chaque niveau d'enseignement du préscolaire à l'enseignement secondaire. Il en est de même pour l'enseignement technique.

ARTICLE 7

CONTRAT

L'engagement se fait par contrat sous Seing Privé en cinq (5) exemplaires entre l'enseignant et l'employeur.

Le contrat doit comporter :

- L'identité complète de l'enseignant ;
- La situation de famille ;
- La date de prise d'effet et au besoin la durée de l'engagement ;
- Les conditions de travail ;
- Le traitement auquel lui donne droit ses titres et classification, et s'il y a lieu les indemnités en espèce ou en nature ;
- L'engagement par les deux (2) parties de respecter la présente convention dont les signataires reconnaîtront avoir pris connaissance ;
- Le lieu de résidence habituelle.

Ce contrat est rédigé en conformité avec les dispositions du Code du Travail du Sénégal.

- Notes – Le contrat de travail conclu entre l'employeur (déclarant responsable) et l'enseignant, peut revêtir la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Quelque soit le type de contrat, il est soumis aux dispositions de la loi 97-17 portant Code du Travail.

Le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé plus d'une fois ; c'est à dire le contrat initial plus le renouvellement. Sa durée cumulée ne peut être supérieure à deux ans.

Sont cependant exclus de ces dispositions, les contrats de type saisonnier, les dockers, le travailleur engagé en complément d'effectif du à un surcroît

d'activité, le travailleur qui exécute un remplacement provisoire ainsi que toute activité de nature temporaire.

L'enseignant bien que pouvant bénéficier d'un contrat à durée déterminée avec clauses restrictives ; quant au renouvellement, n'est cependant pas exclu

des dispositions libératoires reconnues à l'intérim. En effet, l'intérim peut être assuré jusqu'au remplacement de l'enseignant indisponible ; soit par l'intérimaire lui-même, soit par une tierce personne, suivant les conditions

nécessaires pour l'occupation du poste, si le titulaire n'est plus capable d'assurer le fonctionnement de sa charge.

La restriction de deux ans, ne peut jouer dans ce cas d'espèce.

ARTICLE 8

AFFECTATION ET MUTATION

Lorsque le contrat du travail ne prévoit pas que le travailleur assurera son service dans une localité expressément désignée, l'enseignant est tenu d'accepter le poste qui lui est assigné à sa première prise de fonction ou à la rentrée scolaire. En cas de force majeure et pour la bonne marche de l'enseignement (maladie, décès, démission, licenciement d'un enseignant), l'employeur pourra même procéder à la mutation provisoire de cet enseignant en cours d'année scolaire.

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

En dehors de ce cas spécifique mentionné ci-dessus, toute autre mutation doit faire l'objet d'une décision prise par le déclarant responsable après la tenue d'une commission de mutation consultative.

- Notes – Le contrat de travail peut être conclu et exécuté sur place. Il peut aussi être conclu sur place et exécuté dans un autre lieu devant nécessiter le déplacement du travailleur. Dans un cas pareil, l'employeur est tenu de fournir le logement ainsi que les gros meubles s'il y a lieu.

Il en est de même pour les moyens de déplacement ; chemin de fer, bateau ou avion. Cette clause s'applique au travailleur déplacé ainsi qu'aux membres de sa famille.

Cependant, vu la spécificité de l'enseignement privé, les mutations non prévues par les clauses contractuelles, font chaque année l'objet d'une

Commission consultative.

ARTICLE 9

OBLIGATIONS MILITAIRES PARLEMENTAIRES ET SENATORIALES

Le travailleur appelé sous les drapeaux et ayant quitté son établissement pour effectuer son service militaire obligatoire est, à sa libération, repris de plein droit. Il est spécifié que lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire

légal au plus tard, dans le mois suivant celle-ci ; le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il était appelé sous les drapeaux, doit avertir son ancien employeur par lettre remise contre décharge ou recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel. Il en est de même pour les députés et les sénateurs en fin de mandat.

- Notes – Le travailleur qui effectue son service militaire, bénéficie de la suspension de son contrat de travail de facto. Si le service militaire est obligatoire, le congé annuel est observé.

Le travailleur qui a un mandat de député, peut s'il le désire demander à son employeur la suspension de son contrat de travail. Cela s'explique par le fait que le député peut opter, car ayant un salaire ainsi qu'un statut spécial beaucoup plus favorables. Il en est de même pour les Sénateurs.

A l'issue de leur période légale, ces trois individualités ont la faculté de réintégrer leur ancien emploi. En cas d'absence de demande de réintégration, l'employeur est en mesure de faire constater l'abandon de poste.

ARTICLE 10

PERIODE D'ESSAI

Pour les enseignants engagés pour la première fois dans l'enseignement privé du Sénégal, il est prévu une période d'essai de six (6) mois au maximum pour les enseignants recrutés sur place ; d'une année scolaire pour les enseignants déplacés bénéficiant de l'indemnité de déplacement. La période d'essai doit être stipulée par écrit sur le contrat.

- Notes – Le contrat à l'essai doit être constaté par écrit. Ce type de contrat permet à l'employeur de tester les qualités du travailleur. Ce dernier peut à son tour apprécier les conditions générales de travail et de rémunération.

Pour l'enseignant déplacé, l'année scolaire sert de référence pour déterminer la période d'essai. En effet, ce délai est nécessaire, car augmenté des délais de routes en cas de non renouvellement du contrat.

Le contrat d'engagement à l'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sauf clauses particulières prévues au contrat.

ARTICLE 11

INTERIMAIRES

En cas d'embauche temporaire pour remplacer un enseignant malade par une personne ayant une autorisation d'enseigner dans le cas où le personnel en service ne peut assurer ce remplacement, un contrat de travail à durée déterminée sera conclu jusqu'à la reprise de service de l'enseignant indisponible.

- Notes - L'enseignant qui assure un travail par intérim, bénéficie d'un contrat à durée déterminée qui couvre la période d'indisponibilité du titulaire du poste, soit pour raison de maladie, soit pour raison de maladie, soit pour cause de perfectionnement académique.

La durée normale d'un contrat de travail à durée déterminée, renouvellement compris ne peut excéder deux ans.

La spécificité du secteur de l'enseignement, nécessite parfois une mise à niveau devant déboucher sur une formation pédagogique. Cette formation contraint le titulaire d'un poste à libérer sa charge. Ceci induit donc son remplacement de façon provisoire suivant une période de courte ou longue durée.

Ainsi son remplaçant peut bénéficier d'un contrat à durée déterminée, renouvelable autant de fois que nécessaire. En effet, le travail d'un intérimaire ne peut être limité à une période de deux ans uniquement ; conformément aux cas de suspension légale du contrat de travail, qui peuvent dépasser largement la période précitée.

CHAPITRE III

REMUNERATION

ARTICLE 12

APPOINTEMENTS

1 – Les appointements rémunèrent une durée hebdomadaire de travail de 40 heures.

Compte tenu des charges et obligations inhérentes à l'enseignement (notamment préparation des cours, corrections des devoirs et exercices, etc.), ce temps de travail correspond à une durée hebdomadaire d'enseignement de **30 heures dans les classes du cycle élémentaire et assimilées**, du nombre d'heures fixé par la réglementation en vigueur au Sénégal pour les classes de l'enseignement secondaire, général, technique, professionnel et supérieur.

2 – Dans tous les cas une heure de surveillance correspond à une heure de cours. (CF. ANNEXE 5 PAGE 75)

Les enseignants doivent assurer les surveillances de l'entrée, de la sortie et de l'inter classe prévues par le règlement intérieur de chaque établissement.

3 – Les montées des classes et d'échelon et les changements de catégorie n'interviennent qu'au premier octobre de chaque année.

4 – Le personnel intermittent sera payé au prorata des heures effectuées.

• Notes – La durée légale du travail est de 40 heures/semaine soit 8 heures/jour pour 5 jours ouvrables. Il faut distinguer les jours ouvrables (du lundi au vendredi) et les jours non ouvrables. Ce régime horaire est l'équivalent de 173,33 heures par mois. Les jours non ouvrables pour le régime de 40 heures, sont le samedi, le dimanche et les jours déclarés fériés. Les jours non ouvrables peuvent cependant être œuvrés, c'est à dire travaillés, dans ce cas une majoration est appliquée.

Cependant pour les secteurs soumis au régime des équivalences horaires (commerce, hôtels, bar, gardiens et gens de maison...) qui font plus de 40 heures, le samedi est un jour ouvrable, car le repos est pris un autre jour. L'équivalence hebdomadaire de 30 heures pour l'enseignement dans les classes du cycle élémentaire et assimilés, n'a pas d'incidences au niveau de la rémunération mensuelle, elle ne joue que pour le paiement horaire subordonné aux tarifs en vigueur.

ARTICLE 13

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées au tarif horaire augmenté de :

1 – Pour Elémentaire :

- 15% de la 31e heure à la 33e heure ;
- 30% de la 34e heure à la 35e heure ;
- 40% au-delà de la 35e heure.

2 – Pour les enseignants dont le maximum hebdomadaire est de 18 heures :

- Taux horaire normal plus 15% pour la 22e heure ;
- Taux horaire plus 25% pour la 25e heure
- Taux horaire plus 40% pour la 24e heure et au-delà.

3 – Pour les enseignants dont le maximum hebdomadaire est de 22 heures :

- Taux horaire plus 15% pour la 23e et 24e heures ;
- Taux horaire plus 25% pour la 25e heure ;
- Taux horaire plus 40% pour la 26e heure et au-delà.

4 – Pour les enseignants dont le maximum hebdomadaire est de 36 heures :

- Taux horaire plus 15% pour les 37e et 38e heures ;
- Taux horaire plus 25% pour les 39e heure ;
- Taux horaire plus 40% pour les 40e heure et au-delà.

• Notes – Le fait pour le travailleur de travailler au-delà de l'horaire normal, sauf pour les secteurs soumis à équivalence ; lui donne droit à la majoration pour heures supplémentaires.

Dans l'enseignement, des niveaux horaire existent suivant les cycles concernés, les taux de majoration pour les heures supplémentaires énoncés dans cet Article 13, sont beaucoup plus favorables que ceux indiqués par la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI).

En effet le taux de 40% admis par la CCNI, n'est possible qu'au-delà de la

49e heures ; or pour tous les ordres d'enseignement cités ici, le taux de

40% de majoration est atteint à partir de la :

- 35e heure pour l'élémentaire ;
- 24e heure pour un maximum horaire de 18h.
- 26e heure pour un maximum horaire de 22h.
- et 40e heure pour un maximum horaire de 40h.

ces écarts, consensuels, ne peuvent cependant faire l'objet d'un double emploi ; car une convention inférieure peut bien contenir des clauses plus favorables qu'une convention étendue (cf. CCNI). Des majorations sont calculées sur la base du salaire horaire réel ou salaire effectif, à l'exclusion des primes représentatives ou remboursement de frais.

ARTICLE 14

PRIME DE SUJETION

Bénéficiaire des indemnités de sujétion :

a) PRESCOLAIRE – ELEMENTAIRE

- Fonctions : Directeur d'Ecole Elémentaire et d'Education Préscolaire.
- Montant : 2.000 francs par classe, avec un plafond de 20.000 francs.

Assistant pédagogique (au moins 18 classes).

- Montant : 18.500 francs

b) MOYEN

- Fonctions: Principal de collège d'Enseignement Général ; Directeur Collège d'Enseignement Technique et Professionnel ; Directeur Centre Formation Pédagogique.
- Montant : 2.000 francs.

c) MAITRE DE CLASSE D'APPLICATION

- Montant : 12.500 francs pour l'enseignant tenant une classe dans une école annexée à un autre Centre de Formation Pédagogique.

d) SECONDAIRE ET SUPERIEUR

- Fonctions et montants

CATEGORIES D'ETABLISSEMENT	MONTANT MENSUEL			
	DIRECTEUR PROVISEUR	PREFETS DES ETUDES CENSEUR DIRECTEUR DES ETUDES	CHEF DES TRAVAUX	SURVEILLANT GENERAL
1e Catégorie	31 000	21 000	12 500	12 500
2e Catégorie	33 000	23 000	15 000	15 000

3e Catégorie	35 000	26 000	16 000	16 000
4e Catégorie	36 000	28 000	17 500	17 500
5e Catégorie	37 000	29 000	18 500	18 500
6e Catégorie	38 000	31 000	19 500	19 500
7e Catégorie	40 000	32 000	20 000	20 000

- Les établissements sont classés dans les catégories suivantes :

- 1e catégorie: effectif pondéré inférieur ou égal à 100 points;
- 2e catégorie: effectif pondéré de 101 à 300 points;
- 3e catégorie: effectif pondéré de 301 à 500 points;
- 4e catégorie: effectif pondéré de 501 à 800 points;
- 5e catégorie: effectif pondéré de 801 à 1200 points;
- 6e catégorie: effectif pondéré de 1201 à 1700 points;
- 7e catégorie: effectif pondéré supérieur ou égal à 1701 points.

L'effectif est pondéré en affectant à chaque élève un nombre variable de points fixé ainsi qu'il suit :

- externe : 2 points ;
- demi-pensionnaire : 3 points ;
- interne : 5 points

Lorsqu'un enseignant devient directeur déchargé, il percevra le salaire mensuel de la classe immédiatement supérieure à celle où il était classé auparavant, augmenté d'une indemnité de sujétion.

Il est entendu qu'un enseignant est considéré comme directeur dans la mesure où il assure la responsabilité effective de la fonction et après sa nomination explicite par le déclarant responsable.

- Notes – La prime de sujétion est une prime octroyée par l'employeur au travailleur, suite à un accord d'établissement à une convention. Cette prime peut être incluse dans le contrat de travail, comme elle peut subvenir en cours d'exécution du contrat si l'une des parties estime la fonction dévolue contraignante.

Il est d'ailleurs inexact de parler de prime, en effet la prime est une libéralité alors que l'indemnité est une compensation. Son montant est librement fixé, sauf clauses contraires incluses dans un accord d'établissement, d'entreprise ou dans une convention collective étendue, suivant l'accord des parties.

ARTICLE 15

LOGEMENT

1 – Lorsque l’enseignant chef de famille ou célibataire est déplacé du lieu de sa résidence habituelle 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 si l’enseignant ne peut se les procurer par ses propres moyens. La Direction devra se montrer bienveillante pour les demandes de logements formulées par le personnel enseignant non déplacé.

On appelle lieu de résidence habituelle celui obligatoirement stipulé dans le contrat d’engagement.

2 – Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d’un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l’indiquer lors de son engagement et déclarer expressément qu’il dégage l’employeur de l’obligation de le loger. Il pourra alors percevoir une indemnité.

Le 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 détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles, doivent figurer au contrat du travailleur.

L’employeur qui loge un travailleur a le droit d’opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la réglementation en vigueur (Code du Travail Art. 106)*.

* 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. (Cf. page annexe).

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l’employeur son accord pour le transport aux frais de celui-ci, en dégageant l’employeur de l’obligation de lui fournir ces meubles.

3 – Evacuation du logement fourni par l’employeur.

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

- a) En cas de notification du préavis, par l'une des parties dans les délais requis, évacuation à l'expiration de la période de préavis.
- b) En cas de rupture du contrat par travailleur, sans que le préavis ait été respecté ; évacuation immédiate.
- c) En cas de licenciement par l'employeur, sans préavis ; évacuation différée, dans la limite d'un mois au plus en cas de difficulté d'obtention de logement.
- d) En cas de faute lourde du travailleur, évacuation différée, dans les limites d'une semaine jusqu'à la date limite de l'évacuation.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement répondant aux mêmes conditions que le logement occupé. Le travailleur est tenu de l'occuper.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle du logement pourra être faite par anticipation.

4 – Pendant l'absence des enseignants, les logements restent à la disposition de l'employeur et non des enseignants.

La Direction, obligée de disposer du logement, ne le fera qu'après s'être assurée que l'enseignant n'en souffrira pas de dommage.

5 – L'eau et l'électricité sont à la charge des enseignants.

a) L'enseignant déplacé hors de sa résidence habituelle à droit au logement.

• Notes – Le travailleur déplacé de sa résidence habituelle pour l'exécution du contrat de travail doit être logé ainsi que les membres de sa famille s'il y a lieu.

En contrepartie, l'employeur peut déduire du salaire du travailleur une somme correspondant à la valeur du remboursement du logement. Cette retenue ne peut excéder la valeur d'une demi-heure du salaire minimum interprofessionnel garantie (SMIG) ; multipliée par trente jours (30) calendaire.

Le droit au logement pour le travailleur déplacé, cesse, en cas de rupture du contrat de travail le liant à son employeur.

Les délais d'évacuation sont liés au préavis tel qu'il est stipulé à l'Article 25 de la présente convention.

ARTICLE 16

ALLOCATIONS FAMILIALES

L'employeur conformément à la loi, s'inscrit à la Caisse de Sécurité Sociale. Il s'assurera pour l'aider au besoin, que l'enseignant droit bénéficie de ses allocations et dans la mesure du possible, demandera à transmettre les allocations à ses employés après bordereau de la caisse, conformément aux possibilités données par la réglementation de la Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal.

- Notes – L'employeur est tenu d'adhérer à la Caisse de Sécurité Sociale et de déclarer tous les travailleurs régulièrement occupés dans son établissement, quelque soit la nature de leur contrat.

Cette couverture permet à l'institution de réparer les dommages éventuels pouvant résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En outre, l'Institution Sociale alloue des prestations à caractère familial dont les allocations familiales ; les allocations de maternité, les indemnités journalières de congé de maternité et les allocations prénatales.

- Les allocations familiales sont payées à tout travailleur ayant des enfants à charge au sens du Code de sécurité Sociale, âgé de deux ans révolus, jusqu'au quinzième anniversaire.

Cette limite est portée à dix huit ans si l'enfant étudie ou subit un apprentissage. Elle est de vingt et un ans au cas où l'enfant est atteint de maladie incurable. L'institution se réserve cependant le droit d'exiger tout document officiel à ce niveau et de procéder à une contre expertise.

Le montant des allocations familiales est fixé depuis le 1er juillet 2000 à 1400 francs par mois et par enfant dans la limite de six (06) enfants.

Cependant, les enfants sont remplacés au fur et à mesure de leur sortie

(décès, limite d'âge), compte tenu du nombre d'enfants connu par famille au niveau de la Caisse de Sécurité Sociale.

- Les allocations de maternité sont allouées à la femme du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée, à la femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle ; et qui donne naissance à un enfant viable*, régulièrement inscrit sur les registres de l'Etat-Civil.

- Les indemnités journalières du congé de maternité sont dévolues à la femme salariée enceinte pendant toute la durée du congé de maternité dans la limite de 14 semaines ; 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement.

Cette durée limite peut être portée à 3 semaines maximum sur prescription médicale.

- Les allocations prénatales sont dévolues à la femme du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée et toute femme salariée dont le mari n'exerce

aucune activité professionnelle. La grossesse de la femme doit être constatée médicalement.

- Les cotisations pour les prestations familiales sont uniquement à la charge des employeurs. Le taux est de 7% dans la limite annuelle plafonnée à 720.000 soit 60.000 francs /mois.

*VIABLE : enfant qui peut vivre.

ARTICLE 16 BIS

ALLOCATIONS DE SALAIRE UNIQUE

Une allocation de salaire unique est versée au foyer à salaire unique par l'employeur. Elle est fixée, pour le conjoint régulièrement marié, à 4.000 francs par mois, augmentée de 500 francs par enfant avec un plafond de 5.000 francs.

- Notes – L'allocation de salaire unique permet de moduler quelque peu la faiblesse des allocations familiales.

Elle est versée au conjoint de l'enseignant marié par l'employeur et non par la Caisse de Sécurité Sociale. En effet, cette Institution ne verse pas d'allocations à caractère familial, en dehors des quatre types d'allocations précitées.

L'allocation de salaire unique doit aussi être versée à la femme enseignante salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle.

ARTICLE 17

INDEMNITE, PRIMES ET AVANTAGES DIVERS

Des primes, Indemnités et avantages divers pourront être accordés aux enseignants, suivant des accords d'établissements.

- Notes – Les primes, les indemnités ou toute autre libéralité, peuvent bien figurer dans tout type de convention bi ou multilatérale, suivant toujours l'accord des parties. Cependant, aussi bien leur dénomination ou leur montant, sont généralement fixés par des accords d'établissement ou au niveau des conventions.

Ces divers avantages tendent à faire bénéficier aux travailleurs, des fruits d'une croissance réalisée au sein de l'établissement. On peut citer par exemple, le treizième mois octroyé dans les établissements financiers. Cependant, quelque soit le secteur d'activité la constance, la généralité et la régularité de leur versement peuvent parfois leur valoir un caractère obligatoire, d'après la jurisprudence.

ARTICLE 17 BIS

PRIMES DE TRANSPORT

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixées 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 par le 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 l'accord de l'employeur (Art. 46

Convention Collective Nationale Interprofessionnelle).

- Notes - La prime de transport a un caractère de remboursement de frais. Elle est calculée en tenant compte de la moyenne des prix des tickets des trois premières sections de la SOTRAC, multipliée par un nombre mensuel plafonné à 95 voyages.

Ce mode de calcul est toujours en vigueur et est utilisé pour déterminer le montant de la prime de transport, si le prix du ticket augmente.

Actuellement, la prime mensuelle est de 11 910, soit 458 F. par jour effectif de présence. Elle est due au travailleur habitant à plus de 3 km de son lieu de travail.

La prime de transport n'est pas payée en cas d'absence, durant les congés payés ou si l'employeur assure le transport.

*cf. Article L.88 Code du Travail. A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, des dispositions des Conventions Collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendus 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 collectives se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention 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, des clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considérée.

CHAPITRE IV

AVANCEMENT

ARTICLE 18

CLASSEMENT ET AVANCEMENT

1) La classification des enseignants est établie conformément aux tableaux de classification figurant en annexe I, de la présente Convention ; (Cf. page 66).

2) La titularisation des enseignants, c'est-à-dire le passage de

« stagiaire » à « 2e classe », ne peut s'effectuer qu'après l'obtention du diplôme pédagogique du corps où est classé l'enseignant.

Pour l'enseignement technique et professionnel, la titularisation est déterminée en annexe VI (Cf. page 75).

3) L'avancement des enseignants, après titularisation, s'effectue de manière automatique, suivant les classes et échelons déterminés pour chaque corps dans le tableau des classifications en annexe I.

4) Il est admis un avancement exceptionnel, appelé «avancement au choix», suivant des modalités définies en annexe IV (Cf. page 74).

5) La commission mixte s'inspire des mêmes tableaux pour la confection des grilles de salaires.

• Notes – Le tableau de classification des enseignants du Privé se rapproche de celle relative au statut particulier des enseignants du public. Cependant, l'enseignement privé est antérieur quant à son implantation au niveau du Sénégal ; ce sont les missionnaires qui ont érigé en 1818, les premières écoles bien que de statut public, étaient gérées par ces derniers.

Le statut particulier des enseignants déterminant les modes de classification et d'avancement, date de 1967.

L'enseignement privé a obtenu le même droit quant à la similitude des classifications et avancement. Cette disposition a été adoptée par la commission paritaire de la Convention collective du 21 novembre 1968 lors de sa première révision.

En outre, cette commission avait supprimé la prime d'ancienneté qui figurait dans l'ancien Article 18 de la Convention collective de l'enseignement privé de 1958. (J.O. du Sénégal N° 4069 du 29 novembre 1969).

Les critères académiques sont les mêmes pour les deux ordres d'enseignant.

CHAPITRE V

DISCIPLINE

ARTICLE 19

REGLEMENTATION

L'enseignant doit obéir au règlement intérieur et particulier de chaque établissement. Ce règlement intérieur doit être conforme dans ses grandes

lignes au règlement intérieur général donné en annexe X (Cf. page 79). Il doit être communiqué au délégué du personnel.

Le règlement intérieur est consacré par l'Article L.100 du Code du Travail. Son évolution historique découle de l'évolution du droit du travail vers le milieu du 19e siècle, tendant à limiter les pouvoirs exorbitants de l'employeur sur le travailleur ; au début on parlait plutôt de règlement d'atelier.

En Afrique, son avènement était lié à la promulgation du Code du Travail d'Outre-Mer de 1952.

Le règlement intérieur doit être écrit. Son contenu ainsi que ses modalités pratiques

sont fixés par l'arrêté n° 74 du 4 janvier 1974 /MEFPT/DTSS. L'arrêté fait obligation à tout employeur ayant au moins 20 travailleurs d'élaborer un règlement intérieur. C'est un acte unilatéral ayant un caractère obligatoire, le règlement intérieur précise :

- L'organisation technique du travail ;
- La discipline ;

et les prescriptions concernant l'hygiène et la santé.

La spécificité de l'enseignement a permis d'édicter un règlement intérieur standard, applicable aux différents ordres d'enseignement au niveau de tous les établissements sur l'ensemble du territoire sénégalais (voir annexe X).

ARTICLE 20

CUMUL

Toute activité entreprise hors de l'établissement d'enseignement par un enseignant à plein contrat doit faire l'objet d'une autorisation préalable spéciale signée par l'employeur.

Les leçons particulières ne sont pas considérées comme cumul, mais elles doivent être données conformément aux conditions établies par le règlement intérieur annexe X (Cf. page 79) à la présente convention.

• Notes – L'enseignant comme tout autre travailleur, doit toute son activité professionnelle à son employeur, une fois le contrat de travail signé. Cependant, en dehors de ses heures de cours, il lui est loisible de dépenser des cours particuliers qui cependant ne doivent pas empiéter sur ses heures de travail.

Les enseignants disposant de quelques heures d'enseignement dans un ou plusieurs établissements, ne sont pas compris dans cette limitation.

CHAPITRE VI

VOYAGES – TRANSPORT – CONGES

ARTICLE 21

VOYAGES ET TRANSPORTS

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les Articles du Code du Travail. L. 156 à L. 161 du nouveau Code.

Même en cas de licenciement, les maîtres qui auraient droit au voyage de retour, ne peuvent voyager dans une classe inférieure à celle prévue par leur contrat de travail.

Les familles de membres du personnel, telles que définies à l'Article L. 156 du Code du travail voyagent dans les mêmes conditions qu'eux-mêmes.

Le poids des bagages est celui admis en franchise pour les voyageurs par les compagnies de navigation ou les compagnies aériennes. Les enseignants voyagent dans les conditions ci-après:

Catégories d'emploi Route Chemin de fer ou bateau Avion

Les mon

Catégories d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Les moniteurs auxiliaires diplômés, instituteurs adjoints	Prix du titre de transport	2e classe 1er classe	Classe économique
Bacheliers- Instituteurs Principaux et Professeurs.	Prix du titre de transport.		Classe économique

En cas d'affectation ou de mutation, les frais de transport consécutif au déplacement de l'enseignant chef de famille ou célibataire sont à la charge de l'employeur. Les frais de transport du précédent lieu de travail au nouveau sont remboursés aux tarifs des transports publics.

• Notes – Les Articles L. 156 à L. 161 du Code du Travail déterminent les conditions dans lesquelles, le travailleur déplacé du fait de l'employeur hors de sa résidence habituelle, doit bénéficier du transport ainsi que sa famille. Il en est de même pour sa famille ainsi que ses bagages.

Cependant, les clauses restrictives contenues dans l'Article L. 156, à savoir la résiliation avant terme pour faute lourde, le travailleur qui quitte sa résidence sans promesse de contrat et qui par la suite conclut un contrat de travail sur place, doivent être nuancées.

La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI), en son Article 59, relative au voyage et au transport, n'édicte pas de limitation dues aux cas d'espèces ci-dessus.

Les conventions ou accords peuvent contenir des clauses beaucoup plus favorables que la loi et le règlement, il est d'usage d'appliquer au travailleur, un traitement toujours moins contraignant suivant le dicton « qui peut le plus, peut le moins ». Cependant, l'enseignant déplacé ne bénéficie pas du droit au transport ainsi que sa famille au cas où il aurait droit au congé payé de six jours ouvrables, à prendre obligatoirement au lieu d'emploi ; en cas de report du congé d'accord parties, dans la limite de trois ans.

ARTICLE 22

CONGES PAYES

1) Compte n'est pas tenu de petites vacances du premier et du second semestre pendant lesquelles, cependant obligation pourra être faite d'assister à des conférences pédagogiques.

Le congé légal de l'enseignant ne s'identifie pas avec les vacances des élèves.

2) Les enseignants signataires d'un contrat à durée déterminée bénéficient d'un mois de congé après la fermeture de classes de l'établissement employeur, durant lequel ils perçoivent le salaire global.

3) Les enseignants signataires d'un contrat à durée indéterminée ne bénéficiant pas de l'indemnité due au travailleur déplacé, ont droit à 2 mois de congé par an après la fermeture des classes de l'établissement.

Pendant le temps restant des vacances scolaires, les enseignants sont tenus d'exécuter le travail demandé par l'employeur, dans le cadre de l'enseignement : cours de vacances, secrétariat. Le salaire est le salaire global.

4) Les enseignants signataires d'un contrat à durée déterminée bénéficiant de l'indemnité due au travailleur déplacé ont droit à 2 mois de congés sur place à l'expiration de la première année scolaire. Durant le reste des vacances, ces enseignants comme les précédents, sont tenus d'exécuter le travail demandé par l'employeur dans le cadre de l'enseignement (cours de vacances, secrétariat).

A l'expiration de la 2ème année scolaire, ils ont droit à un congé de 3 mois dans leur territoire d'origine.

Le salaire pendant ce temps, ne contient pas l'indemnité due au travailleur déplacé, entendu que dans le cas où le congé excède 3 mois, l'indemnité n'est pas retenue sur les jours supplémentaires.

5) L'enseignant qui refuserait le travail demandé dans le cadre de l'enseignement sera considéré comme démissionnaire et devra en conséquence se soumettre aux formalités de préavis.

6) Si un travail est demandé en dehors des 2 mois de congé légal, un supplément mensuel sera versé selon le montant fixé pour chaque catégorie en annexe au tableau des salaires.

7) Les cours de vacances sont d'une durée maximum de 64 heures par mois, le

Secrétariat de 128 heures.

Les cours de vacances sont organisés par la Direction en étroite collaboration avec les enseignants, avant la fermeture des classes. Ils peuvent interrompre mais non diminuer le congé légal.

Dans la mesure où les enseignants ne sont pas tous nécessaires à la marche des cours de vacances, la Direction s'emploiera à établir un roulement d'une année sur l'autre parmi le personnel enseignant de son établissement.

• Notes – Tout travailleur a droit au congé payé égal à deux jours ouvrables par mois de servir. La période de référence est de douze mois. Compte tenu de la spécificité de l'enseignement, la période de référence est liée à la durée de l'année scolaire ; du

1er octobre au 31 juillet (fermeture forfaitaire).

Les enseignants bénéficiant d'un contrat à durée déterminée ont droit à un mois de congé car leur contrat peut cesser avec la fermeture des classes, contrairement aux bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

• Les périodes où le contrat de travail est réputé être suspendu, sont considérées comme temps en service effectif et ouvrent droit au congé car entrant dans le calcul de l'ancienneté ; sauf les cas suivants :

- la détention préventive du travailleur ;

- les délais de route et de départ du travailleur déplacé ; et pendant la durée du mandat de député sur demande de l'intéressé.

• Notons que les femmes salariées ont droit à (1) un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge âgé de moins de 14 ans au sens du Code de la Sécurité Sociale. (Article L.148 Code du Travail).

• Des congés supplémentaires sont dus aux travailleurs ayant effectué chez un ou plusieurs employeurs les temps de services suivant ; (Article 55 C.C.N.I).

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service.

- 2 jours ouvrables après 15 ans de service.

- 3 jours ouvrables après 20 ans de service.

- 6 jours ouvrables après 25 ans de service.

ARTICLE 23

PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles sont accordées pour les évènements familiaux :

- Mariage du travailleur : 4 jours ;
- Mariage enfant du travailleur : 2 jours ;
- Mariage frère-sœur : 1 jour ;
- Décès du conjoint : 4 jours ;
- Décès d'un ascendant, du frère ou sœur : 4 jours ;
- Décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur : 2 jours ;
- Naissance d'un enfant : 2 jours ;
- Baptême d'un enfant : 2 jours ;
- Hospitalisation d'un conjoint, d'un descendant ou ascendant : 1 jour ;
- Première communion, ou confirmation : 1 jour ;
- Déménagement : 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 de la reprise du travail, le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard 10 jours après l'évènement.

Hors de ces permissions toute absence non justifiée sans motif valable ou pour convenance personnelle entraîne la suspension du salaire pour les heures ou journées correspondantes.

• Notes – Les permissions exceptionnelles accordées pour des évènements familiaux ne sont pas déductibles du congé dans une limite annuelle de dix (10) jours ouvrables. Les permissions liées à un stage de type officiel, ou à des congrès syndicaux auxquels le travailleur est convié, ne sont pas aussi déductibles du congé dans la limite annuelle de (15) quinze jours ouvrables.

ARTICLE 24

CONGES DE VEUVAGE

En cas de veuvage, les femmes salariées peuvent, si elles le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de 6 mois. Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

- Notes – Le congé de veuvage fait partie des cas de suspension du contrat de travail.

Ce congé n'est pas obligatoire, il est facultatif. Cependant l'usage au Sénégal est tel qu'il est souvent impossible à la femme salariée dont le mari décède, de continuer à travailler. Il faut noter cependant que la période de viduité est obligatoire en religion musulmane, elle est de quatre (4) mois dix (10) jours.

Le congé de veuvage entre en compte dans le calcul de la période d'ancienneté.

CHAPITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT – LICENCIEMENT

ARTICLE 25

PREAVIS DE RUPTURE

Les contrats individuels de travail à durée indéterminée peuvent toujours cesser par la volonté de l'une des parties par application des dispositions du Code du Travail.

- Pendant l'année scolaire (à partir du 1er octobre) celui qui veut mettre fin au contrat devra prévenir l'autre partie deux mois à l'avance ;
- Celui qui voudra mettre fin au contrat en fin d'année scolaire devra prévenir l'autre partie, un mois à l'avance (avant le 30 juin), la fermeture des classes étant fixée forfaitairement le 31 juillet ;
- Celui qui déciderait de rompre le contrat pendant la période du 30 juin au 30 septembre devra une indemnité compensatrice de préavis de 2 mois ;
- Celui qui déciderait de rompre le contrat pendant la période du 1er octobre au 15 novembre devra une indemnité compensatrice de préavis de 3 mois.
- Si ce préavis n'est pas respecté en plus de l'indemnité compensatrice de préavis des dommages-intérêts peuvent être réclamés.
- Ce préavis se donne par lettre recommandée ou par simple lettre remise contre décharge.
- En cas de rupture du contrat pour un enseignant déplacé, le préavis devra toujours être donné 15 jours avant le départ effectif du territoire.

En cas de rupture du contrat par l'employeur, le maître a droit à une indemnité de licenciement calculée sur le salaire global mensuel moyen des 12 derniers mois d'activité selon le pourcentage suivant par année de service :

- 25% d'un mois de ce salaire pour les trois (3) premières années ;
- 35% d'un mois de ce salaire entre la 4e et la 8e année ;
- 45% d'un mois de ce salaire à partir de la 9e année, etc.

Le congé ne peut être confondu avec le préavis si le licenciement intervient pendant le congé, le délai de préavis ne se cumule en aucun cas avec le congé normal.

Notes – Le préavis permet aux parties contractantes de limiter autant que possible les dommages pouvant naître d'une rupture du contrat de travail durant son exécution.

La continuité du métier d'enseignant lié à un temps de présence bien déterminé, ne rend pas toujours aisé leur remplacement, nonobstant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

C'est pourquoi les délais de préavis sont plus longs que ceux conclus par la CCNI ; deux (2) mois en moyenne, contre trois (3) mois par l'enseignement.

Cependant, dans le cas où l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail et

dans le cas où il peut immédiatement remplacer le travailleur, il doit verser une indemnité compensatrice de préavis.

- L'indemnité de licenciement compense la perte du salaire et les avantages y afférents ; sauf en cas de démission ou de faute lourde. La notion de faute lourde doit être appréciée par le juge.

- Les taux appliqués ici sont supérieurs à ceux de la CCNI ; ainsi on a par exemple 25% du salaire moyen des 12 derniers mois pour les trois premières années pour la Convention de l'enseignement, contre 25% pour les cinq premières années ; CCNI.

- L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt depuis le 1er janvier 1987 suivant le loi n° 87-10 du 11 février 1987.

ARTICLE 26

LICENCIEMENT

En cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, les employeurs sont fondés à résilier le contrat de travail sans préavis, ni indemnité de licenciement. Le règlement intérieur en annexe précise ces fautes.

- Notes – La faute lourde est privative des indemnités dits de licenciement et du préavis ; ne sont dus dans ce cas que le salaire du mois et les congés

payés. L'employeur doit apporter la preuve de la nature de la faute et le juge a l'obligation de rechercher la qualification de la faute suivant la nature des faits.

Dans le cas du délégué du personnel, l'employeur peut prononcer la mise à pied en attendant la décision de l'inspecteur du Travail.

ARTICLE 27

SANCTIONS

Outre ce qui est stipulé à l'Article précédent, toute faute commise doit faire l'objet d'un avertissement ou d'un blâme.

Trois (3) avertissements ou blâmes par écrit, signés du Directeur ou de son délégué, peuvent entraîner le licenciement après préavis. Toutefois, il n'en sera tenu compte que s'ils sont notifiés au cours d'une même année scolaire.

- Notes – Les sanctions infligées au travailleur sont graduées et ne peuvent se cumuler. Il s'agit entre autres ; de la réprimande, de l'avertissement, de la mise à pied entre un (1) et huit (8) jours et enfin du licenciement.

Trois avertissements écrits ; de même trois blâmes écrits durant une année scolaire, peuvent être un motif de licenciement. Cependant le travailleur doit fournir des explications suivant la faute présumée et peut se faire assister d'un représentant syndical.

CHAPITRE VIII

RETRAITE ASSURANCE - MALADIE

ARTICLE 28

RETRAITE

(1) L'employeur inscrira les enseignants sénégalais à l'Institution de Prévoyance

Retraite du Sénégal.

- Les enseignants d'une autre nationalité auront la facilité de s'inscrire à une caisse de retraite de leur pays. Dans ce cas, et sous réserve d'une attestation d'assurance-retraite de la compagnie intéressée, ils pourront prétendre à une indemnité équivalente à celle qui serait versée par l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (I.P.R.E.S.) ;

- Sur leur demande, l'employeur est tenu d'inscrire les enseignants qui remplissent les conditions au régime cadre.

(2) L'enseignant qui atteint 55 ans entre le premier octobre de l'année en cours et le 30 septembre de l'année qui suit termine l'année scolaire. Ceux dont le jour et le mois ne sont pas précisés sont considérés comme étant nés le 31 décembre.

L'indemnité de départ à la retraite sera versée conformément à l'annexe de la C.C.N.I. Ci-joint.

- Notes – Le décret 75.455 du 24 avril 1975, rend obligatoire l'affiliation aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur à une Institution de Retraite. Au Sénégal, le régime de retraite est géré par l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

Les cotisations sont basées sur le salaire brut et sont versées suivant le régime en vigueur.

- Les cotisations pour le régime général concernent tous les salariés et sont ainsi réparties : 5,6% la part salariale et 8,4% à la charge de l'employeur, plafonné à 200.000 F.

- Les cotisations pour le régime complémentaire cadre se situent à 2,4% pour le salarié et 3,6% pour l'employé avec un plafond de 600.000 F. Ces taux ne sont pas fixes et peuvent évoluer.

Les cotisations sont prélevées sur le salaire du travailleur et reversées par l'employeur en sus de la part patronale, au plus tard le 10 de chaque mois pour un employeur utilisant 20 salariés et plus.

Pour ceux utilisant moins de 20 salariés, les cotisations sont versées trimestriellement suivant une périodicité du 10 de chaque mois. Dans les deux cas, le précompte sur le salaire se fait chaque mois.

Le salarié qui perd son emploi peut conserver sa qualité de participant, à condition d'être âgé de 40 ans au moins et d'avoir perdu définitivement son emploi.

Ces conditionnalités sont aussi assujetties à la production du certificat de cessation de service et au fait d'avoir cotisé au régime général au minimum 5 ans.

Les deux parts, patronale comme salariale, sont à la charge de l'affilié volontaire.

L'âge d'admission à la retraite est de 55 ans avec une possibilité d'anticipation à partir de 53 ans.

En cas d'anticipation, l'abattement est de 5% par année d'anticipation pour le régime général. Il est de 1% par trimestre d'anticipation pour le régime complémentaire cadre.

L'âge normal de la retraite peut-être porté d'accord parties à 60 ans (Article

L.69 du Code du Travail).

- Concernant l'annexe n° 9 joint à la présente convention, relative aux pourcentages de l'indemnité de départ à la retraite, ces taux doivent être harmonisés avec les Articles 30 et 31 de la CCNI. Il s'agit des taux suivants qui sont valables depuis 1982 et sont toujours en vigueur :

- 25% pour les cinq premières années ;

- 30% de la sixième à la dixième année ;

- 40% au-delà de la dixième année.

- L'indemnité de départ à la retraite est exonéré d'impôt depuis la loi 87-10 du 11 février 1987.

ARTICLE 29

ACCIDENT DU TRAVAIL

Le personnel de l'enseignement privé est régi en ce qui concerne les accidents du travail et maladie professionnelle par le régime général institué par la loi 73-37, du

31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale du Sénégal. Annexe VIII (Cf. page 76).

- Notes - L'accident du travail est un accident survenu à un travailleur quelqu'en soit la cause :

- par le fait ou à l'occasion du travail ;

- Pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice-versa, trajet normal permettant au travailleur de regagner le plus aisément possible son domicile.

Les cotisations pour les accidents du travail sont à la charge de l'employeur ; leur taux est de 1% pour le secteur de l'Enseignement qui dépend de la catégorie n° 3 de la classification de la Caisse de Sécurité Sociale.

L'assiette est plafonnée à 60.000 F/mois ; soit 720.000 F./an.

ARTICLE 30

MUTUELLE

Une mutuelle sera créée entre les enseignants dans toute la mesure du possible pour subvenir aux insuffisances de la retraite et des assurances afin d'atteindre un régime complet de sécurité sociale.

- Notes – Les mutuelles peuvent constituer des caisses de solidarité chômage pour les enseignants ayant perdu leur emploi. Elles peuvent aussi servir comme complémentarité pour pallier la faiblesse des pensions de retraite, étant donné que les conditionnalités pour le régime cadre sont assez restreint.

Les modalités de fonctionnement dépendent de la volonté des parties. Cependant, toute mutuelle doit avoir un statut ainsi qu'un règlement intérieur.

ARTICLE 31

ASSURANCES-MALADIES ET INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

Une assurance maladie et de frais médicaux pourra se conclure par un conseil de gestion composé d'un groupe d'employeurs et d'enseignants.

Pendant la période de suspension de travail pour cause de maladie, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées et aux conditions suivantes :

- La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les 72 heures sauf cas de force majeure ;
- Avant 12 mois de service = 3 mois de salaire;
- Après 12 mois et jusqu'à 5 ans = 3 mois de salaire entier et 2 mois et demi de salaire;
- Après 5 ans de service = 3 mois de salaire entier et 2 mois de demi- salaire + $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par 2 années de service au-delà de la

5e année, c'est-à- dire :

$\frac{1}{4}$ pour la 6 e et 7 e année

$\frac{1}{2}$ pour la 8 e et 9 e année

$\frac{3}{4}$ pour la 10 e et 11 e année.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoirement dues dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'Article L.70 alinéa 3* du Code du Travail, lorsque la suspension du contrat du travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

En l'absence de l'application du décret 75-895 sur les Institutions de prévoyance Maladie (I.P.M) il est obligatoirement institué une Assurance Maladie devant couvrir les frais médicaux et d'hospitalisation.

*L.70 Alinéa 3 Code du Travail. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à 6 mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

- Notes – Les périodes de repos relatives aux cas de maladies et accidents à caractère non professionnels constatés par un médecin agréé, ne peuvent dépasser 6 mois ; Article L. 70 du Code du Travail. Même si ce délai est prorogé, jusqu'au remplacement du travailleur, l'indemnisation de ce dernier ne saurait excéder une année civile.

Le décret 75-895 instituant les Institutions de Prévoyance Maladie (IPM), contribue à renforcer la prise en charge du travailleur et sa famille au plan médical et sanitaire. L'IPM est créée dans tout établissement occupant 100 travailleurs ; ce qui est rare au niveau de l'Enseignement Privé. Cependant, une IPM inter-entreprise peut être créée suivant le regroupement de plusieurs établissements dans le but d'atteindre 100 travailleurs.

En l'absence d'une IPM, l'établissement peut souscrire, en collaboration avec les travailleurs, une assurance maladie pour assister ces derniers ainsi que leurs familles.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 32

DISPONIBILITE ET TENUE

L'enseignant doit toute son activité professionnelle, selon l'Article L.35 du Code du Travail*, à l'établissement employeur. Les leçons particulières effectuées conformément au règlement ou celles données sans rapport avec l'établissement ne doivent porter préjudice en rien à la bonne marche de la maison, à la préparation des classes et à la correction des devoirs.

Les observations d'ordre professionnel ou moral ne seront faites que par écrit ou au cours d'entretien particulier.

- Notes – L'Article L.35 du Code du Travail stipule que le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise ou établissement. Dans le cas de l'enseignant, il peut dans la mesure du possible exercer en qualité de répétiteur, en dehors des heures de classe. Ce type de travail ne doit pas être de nature à concurrencer son employeur.

Cependant, s'il est stipulé au contrat que l'enseignant est payé à l'heure, il peut, vu la spécificité de l'enseignement, offrir ses prestations ailleurs pendant ses heures libres.

*L.35 Code du travail. 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 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 km autour du lieu de travail.

ARTICLE 33

STAGES ET FORMATION PEDAGOGIQUE

L'employeur organise des stages de formation pédagogique. Ces stages peuvent être de deux sortes :

- Session = pendant les vacances du premier et deuxième semestre ;

- Conférences pédagogiques.

Pour les enseignants des facilités pourraient être accordées pour poursuivre leur formation dans les structures de l'Etat.

Le financement de cette formation sera assuré par un fonds dont l'organisation et le fonctionnement seront déterminés par une Commission Mixte Paritaire.

- Notes – Les stages de formation pédagogique qui ont lieu durant l'année scolaire, entrent dans le cadre des permissions exceptionnelles, dans la limite annuelle de 30 jours par an, non déductibles du congé.

Cependant, en cas de nécessité, l'enseignant qui désire poursuivre une formation de longue ou moyenne durée, peut sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Le contrat est alors suspendu.

Durant cette période, le salaire, les accessoires de salaire, ainsi que tous les droits liés à la qualité de salarié, ne lui sont pas dus.

Les modalités de mise en disponibilité peuvent être discutées d'accord parties. Il s'agit en fait d'une sortie temporaire. A l'issue de sa période de formation, l'enseignant doit demander par écrit sa réintégration.

ARTICLE 34

MAITRES SPECIALISES

Les enseignants spécialisés, sont recrutés sur diplôme de leur spécialité et assimilés par équivalence aux enseignants de l'enseignement général.

Ces enseignants, s'ils n'assurent pas d'autres fonctions dans l'établissement et s'ils n'atteignent pas l'horaire fixé par les catégories similaires à la leur, seront payés au tarif horaire.

- Notes – Les équivalence jouent de plein droit avec les types de diplômes assimilés.

Les maîtres spécialisés sont différents des généralistes, aussi ils peuvent, s'ils n'ont pas un quota horaire plein suivant les cycles d'enseignement, être payés au prorata des heures ou journées effectivement œuvrées.

ARTICLE 35

DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès de l'enseignant, les salaires de présence et congés ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent aux ayant droits.

Si l'enseignant comptait au jour du décès une année au moins d'ancienneté dans l'enseignement privé, l'employeur est tenu de verser aux ayant droits une indemnité globale, équivalente à celle de licenciement qui serait revenue au maître en cas de rupture du contrat.

En cas de décès d'un enseignant déplacé, l'employeur assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle à condition que les ayants droits en formulent la demande, dans le délai maximum de 2 ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortuaires.

• Notes – Le calcul du capital décès obéit à la même formulation mathématique que le calcul de l'indemnité de licenciement. Dans les deux cas, il s'agit d'une perte de la qualité de salarié.

L'indemnité globale ou capital décès est versée aux ayants droits du salarié. Les pourcentages sont basés sur les Articles 30 et 31 de CCNI.

- 25% pour les 5 premières années ;

- 30% de la 6e à la 10e année ;

- 40% au-delà de la 10e année.

Il est tenu compte des fractions d'années.

CHAPITRE X

DROIT SYNDICAL – DELEGUES

DU PERSONNEL COMMISSION PARITAIRE

ARTICLE 36

DROIT SYNDICAL

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leurs conditions d'employeurs ou de travailleurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la législation en vigueur.

L'employeur s'engage 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 origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avance ou le congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune profession ni aucune contrainte

sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale. Les salariés s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression 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 en commission paritaire les faits et 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.

• Notes – le droit syndical est garanti par la Convention n° 87 de l'OIT qui protège le principe de la liberté syndicale. Ce principe très ancien a déjà été proclamé en 1919 par la Constitution de l'OIT.

Ces principes dans leur ensemble recouvrent les notions suivantes :

- le droit à la sûreté et à la liberté de la personne ;
- la liberté d'opinion et d'expression ;
- le droit à un jugement équitable lors d'un procès ;
- la protection des biens des syndicats; et la liberté de réunion.

Des syndicats peuvent constituer des unions et s'y affilier librement, ainsi que des fédérations et des confédérations, tels que stipulés par les Articles 5 et 6 de la Convention n° 87 de l'OIT.

La Convention n° 98 confère au syndicat le droit à l'organisation et à la négociation collective.

Au niveau interne le Code du Travail en son Article L.7 dispose « 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 37

AUTORISATION D'ABSENCE POUR DES RAISONS SYNDICALES

Pour faciliter la participation des enseignants aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, les autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation 3 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'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal des établissements.

Chaque fois que les enseignants seront appelés à participer à une commission paritaire, il appartiendra aux employeurs et aux enseignants membres de

syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelque façons et dans quelles limites il conviendra de faciliter cette participation.

Les enseignants sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs. Le temps de travail perdu sera considéré par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit des congés.

- Notes – Les représentants des travailleurs ou délégués du personnel, sont protégés par la Convention n°35, adoptée en 1971, entrée en vigueur au Sénégal le 30 juin

1973. Cette convention protège les représentants des travailleurs contre les préjudices liés à leur qualité. De même, pour l'accomplissement de leurs missions, les représentants du personnel, bénéficient d'un crédit horaire de 20 heures/mois qui leur permet d'accomplir leurs fonctions représentatives.

En outre, des autorisations d'absence de quinze jours par an sans solde non déductible du congé, leurs ont accordées pour assister à des congrès syndicaux auxquels ils sont délégués.

ARTICLE 38

DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

- Lorsque plusieurs établissements ne comportent pas chacun le nombre de travailleurs exigés pour procéder aux élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements pourront être réunis pour la détermination de ce nombre ;

- Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'Article L.24 du code du travail* sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidature et la date d'élection.

*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 de 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. 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, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

- Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur du délégué élu et qu'il n'a pas été possible de renouveler avant l'expiration de leurs fonctions, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections. Les délégués pendant la durée de leur mandat, les candidats dès le dépôt de leur candidature et jusqu'aux élections, ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement, sauf accords-parties.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Les enseignants ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres problèmes à leur chef direct.

- L'enseignant appelé à exercer des fonctions syndicales imposant sa mise en disponibilité conserve la priorité de réintégration dans son ancien emploi, ou à un emploi similaire à l'expiration de ce mandat.

- Notes – Les délégués du personnel sont élus. L'élection des délégués est obligatoire dans tous les établissements ou sont occupés plus de 10 travailleurs au sens de l'Article 1er du Code du Travail, et suivant les dispositions de l'Article

1er alinéa 1er du décret n° 67-1360 du 9 septembre 1967 fixant les conditions et modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises.

L'élection a lieu dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le délégué du personnel est protégé contre tout licenciement arbitraire ou abusif.

Ainsi l'Article L.214 stipule que l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale est requise avant tout licenciement le concernant. Cependant, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision de l'Inspecteur du Travail.

En cas de refus, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Article L.215 C.T.

ARTICLE 39

COMMISSION PARITAIRE

Il est institué entre les signataires de la présente convention, une commission mixte paritaire de 16 membres titulaires et de 16 suppléants :

8 employés, 8 employeurs au début de l'année scolaire.

La commission paritaire fonctionne selon son règlement intérieur, accepté d'accords parties. Elle a pour but:

- De travailler à l'extension et à l'amélioration de l'enseignement privé et de ses moyens d'existence ;
- De proposer une solution aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la nouvelle convention de ses annexes et de ses 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
- Notes – La Commission Paritaire comme son nom l'indique peut connaître les différends collectifs relatifs à l'interprétation de la présente convention.

Sa parité lui confère une autorité certaine quant à la sagesse de ses décisions. Les avis de la Commission ont les mêmes effets juridiques que les clauses et dispositions contenues dans la présente Convention.

ARTICLE 40

DISPOSITIONS TRANSITOIRES –PRELEVEMENTS DIVERS : SOLIDARITE – LOGEMENT – ASSURANCE MALADIE RETRAITE, ETC.

L'employeur est en mesure de réclamer les sommes dues pour les prélèvements divers: solidarité, logement, assurance, maladies, retraite, etc., soit conformément à la loi et ses textes d'application, soit conformément à la convention collective.

- Notes – Tout prélèvement sur la rémunération du salarié doit entrer dans un cadre normatif, réglementaire, légal ou textuel. En effet, le salaire ainsi que les accessoires liés au salaire ont un caractère alimentaire et ne peuvent être ponctionnés illégalement.

Aussi, il est interdit d'infliger des sanctions pécuniaires au travailleur avec des retenues d'office sur son traitement.

Les retenues sont faites seulement en cas d'absences non justifiées. Il en est de même pour tout prélèvement lié à une avance sur salaire, les retenues pour le logement ainsi que les retenues au titre de la cotisation syndicale. Concernant les

prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur, l'Article L.130 du Code du travail stipule qu'ils ne peuvent excéder six (6) fois la quotité cessible du salaire.

Ont signé

- 1 - Daniel GAUTHE F.E.F-C.N.E.S

- 2 - Ousmane DIOUF U.D.E.P.L
- 3 - Babacar SECK U.D.E.P.L
- 4 - Frère Théodore DIOUF E.P.C
- 5 - Joachim TEIXEIRA E.P.C
- 6 - Aziz NGOM U.N.E.P.L.A.S
- 7 - Jean Pierre GOMIS S.N.E.C.S
- 8 - Léopold FAYE S.N.E.C.S
- 9 – Simon GOUDIABY S.N.E.C.S

Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale

Babacar DIONGUE

Fait et clos à Dakar le 26 avril 2000

ANNEXES

DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE

I. CLASSIFICATION

II. NOTATION PEDAGOGIQUE

III. LISTES DES FAUTES LOURDES

IV. COMMISSION D'AVANCEMENT

V. EQUIVALENCE DES HORAIRES

VI. TITULARISATION DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESIONNEL

VII. MAITRE D'INTERNAT

VIII. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

IX. DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

X. REGLEMENT INTERIEUR TYPE DE L'ENSEIGNEMENT

XI. INDEMNITES ET PRIMES

ANNEXE I

TABLEAU DE CLASIFICATION

Moniteur Auxiliaire Certificat d'Etudes Primaires C.E.P	Moniteur Diplômé Note 8/20 au Brevet	Instituteur Adjoint Brevet	Instituteur Bac Bac	Chargé d'Enseigne- ment Certificat de Licence	Adjoint d'Enseigne- ment Licence	Professeur d'Enseigne- ment Secondaire PES Maîtrise DEA
--	---	----------------------------------	---------------------------	---	---	--

STAGIAIRE

Certifi cat de Moni teur C.M.	Certificat d'Apti tude de Moni toriat C.A.M.	Certificat d'Aptitu de de Monito riat C.A.M.	Certificat d'Aptitude Pédagogi que C.A.P.	Certificat	Certificat D'Aptitude à l'Enseigne ment Moyen C.A.E.M.	Certificat d'Aptitude à l'Enseigne ment Secondaire C.A.E.S. Certificat d'Aptitude Des Professeurs de L'Enseigne ment Secondaire C.A.P.E.S.
---	---	---	--	------------	--	---

2e Classe 2e Classe

1er Echelon 1er Echelon

(1 an) (2 ans)

2e Echelon 2e Echelon

(2 ans) 3e Echelon

3e Echelon (5 ans)

(2 ans)

4e Echelon

(4 ans)

1er Classe 2e Classe

1er Echelon 2e Echelon

(1 an) (2 ans)

2e Echelon 3e Echelon

(2 ans)

3e e Echelon (5 ans)

(4 ans)

Principal Principal

1er Echelon 1er Echelon

(1 an) (2 ans)

2e Echelon 2e Echelon

(2 ans) (5 ans)

3e Echelon

(4 ans)

Classe Exceptionnelle Principal

1er Echelon

(3 ans)

2e Echelon

(5 ans)

Classe Exceptionnelle

Le Maître ne passe en deuxième classe qu'après l'obtention du Diplôme Pédagogique de sa catégorie.

Ces catégories peuvent varier selon les exigences en la matière du Gouvernement du

Sénégal.

La catégorie du maître est celle qui est admise par l'autorisation d'enseigner.

Tenir compte des dispositions du Décret n° 98-563 fixant les conditions et les titres exigibles des directeurs et du personnel enseignant des établissements privés du cycle fondamental, du cycle secondaire et professionnel.

DISPOSITIONS DU DECRET N° 98-563 DU 26 JUIN 1998

Etablissements d'Education Préscolaire ou

D'Enseignement Elémentaire, Moyen

Et Secondaire Général Privés.

• Nul ne peut enseigner ou exercer dans un établissement d'Education Préscolaire ou d'Enseignement Elémentaire, Moyen et Secondaire Général Privé, s'il n'est titulaire de l'un des Diplômes:

- Cycle Fondamental :

- Préscolaire: Brevet de Fin d'Etudes Moyennes (B.F.E.M) ou tout autre

Diplôme admis en équivalence.

- Elémentaire: Brevet de Fin d'Etudes Moyennes (B.F.E.M) ou tout autre Diplôme.

- Moyen: Diplôme Universitaire d'Etudes Littéraires (D.U.E.L) Diplôme Universitaire d'Etudes Scientifiques (D.U.E.S) Baccalauréat ou tout Diplôme admis en équivalence.

- Enseignement Secondaire :

• Diplôme d'Etudes Approfondies (D.E.A)

• Maîtrise d'Enseignement

• Licence ou Diplôme admis en équivalence.

Nul ne peut diriger un Etablissement d'Enseignement Privé s'il n'est titulaire de l'un des Diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté minimale de deux (2) ans dans l'Enseignement.

- Etablissement d'Enseignement Technique ou Professionnel Privé

• Nul ne peut être autorisé à enseigner dans un Etablissement Privé d'Enseignement Technique ou de Formation Professionnelle s'il ne justifie au moins de l'un des Diplômes suivants ou d'un Diplôme admis en équivalence.

- Enseignement Technique

- Enseignement Moyen Technique
 - Baccalauréat technique
 - Baccalauréat Scientifique ou tout Diplôme admis en équivalence.
- Enseignement Secondaire Technique
 - Maîtrise
 - Licence ou Diplôme admis en équivalence.
- Formation Professionnelle
 - Formation niveau (C.A.P)
 - Certificat d'Aptitude Professionnel (C.A.P) plus quatre (4) Années de Pratique après l'obtention du Diplôme.
 - Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P).
 - Formation Professionnelle Secondaire Niveau B.E.P
 - Brevet de Technicien (B.T) ou Brevet Professionnel (B.P)
 - Baccalauréat Technique plus deux (2) années pratiques après l'obtention du Diplôme.
 - Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S)
- Nul ne peut diriger un Etablissement d'Enseignement Technique ou Professionnel Privé, s'il n'est titulaire de l'un des Diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté des deux (2) ans dans l'Enseignement.
- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, les personnes ayant précédemment obtenu l'autorisation légale d'enseigner dans un Etablissement ou de le diriger et pouvant apporter la preuve qu'elles exercent effectivement à la date de publication du présent Décret, pourront sur leur demande, être confirmées dans leurs fonctions.

Cette demande accompagnée de la copie conforme de l'autorisation précédemment obtenue et d'un certificat d'exercice précisant l'ordre et le niveau de l'Etablissement, devra parvenir au Ministre chargé de l'Enseignement envisagé, dans les trois (3) mois qui suivront la date d'entrée en vigueur du présent Décret. Le présent Décret abroge toutes dispositions contraires, notamment le Décret n°

68-868 du 24 juillet 1968.

- Concernant les enseignants titulaires d'un Diplôme Technique ou Professionnel, ils sont assimilables :
 - aux Instituteurs Adjointes pour les titulaires du (C.A.P) et du (B.E.P)
 - aux Instituteurs pour les titulaires du Bac Technique et du (D.E.C)
 - les dispositions transitoires s'appliquent aussi aux moniteurs auxiliaires et aux moniteurs diplômés.

ANNEXE II

NOTATION PEDAGOGIQUE

L'Inspection Pédagogique annuelle est sanctionnée par une note globale mise sur 20 par le Directeur de l'Etablissement. Les éléments d'appréciation pour l'attribution de cette note sont:

- régularité et ponctualité ;
- discipline et tenue de classe ;
- préparation de la classe ;
- correction des devoirs ;
- marche des leçons ;
- progrès des élèves ;
- rapport avec les élèves ;
- rapport avec la Direction.

Une fiche de notation pédagogique est jointe en annexe.

ANNEXE II

FICHE DE NOTATION

ANNEE

Eléments d'appréc.	Coef.	Notes Chiff.	Total
Prénoms..... 1 Qualité intellec	2		
Nom2 Comportement	1		
Matricule3 Qual. Profess	3		

Grade Date.....4 Appréciat. Globale	4		
Classe Date des supérieurs			
Echelon Date			
Date et lieu de naissance			
.....			
Fonction			
Date d'entrée en serv			
Interruption (durée			
(cause			
Note chiffrée définitive obtenue en faisant			
la moyenne des notes afférentes aux divers			
éléments ci-dessus.			
Titre universitaires			
Connaiss. Access			
Décorations			
Situation de famille			
Nombre d'enfants			
Adresse			
.....			

Emplacement réservé à l'Agent Noté

L'intéressé peut donner, s'il juge utile des indications sur sa situation et les fonctions ou affection qui lui paraîtraient le plus conforme à ses aptitudes.

Le soussigné déclare avoir pris connaissance de sa note chiffrée provisoire ainsi que des notes partielles servant de base à son calcul.

Signature

INDICATIONS A L'USAGE DES NOTATEURS

Sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire noté, le chef de service ayant pouvoir de notation indique la qualification de l'intéressé au regard de chacun des éléments d'appréciation selon un barème de 0 à 20, les notes correspondant respectivement aux appréciations suivantes : 0 très mauvais -1 à 5 mauvais - 6 à 10 médiocre -11 à 12 passable -13 à 15 A Bien - -16 à 17 Bien - 18

Très Bien -19 à 20 Excellent.

Après établissement de la note chiffrée, la fiche est communiquée à l'intéressé.

Réduction au titre de l'année _____

Ou majoration au titre de l'année _____

Au titre des années antérieures _____

Total _____

Date de la dernière promotion grade _____

Date de la dernière promotion échelon _____

Date à laquelle l'intéressé peut être nommé au grade Supérieur.

FICHE DE NOTATION

APPRECIATION GENERALE DU CHEF DE SERVICE

NOTA : Cette appréciation ne doit pas faire double emploi avec les appréciations servant à l'établissement de la note chiffrée (au recto). Elle doit porter sur la valeur professionnelle et notamment sur les aptitudes de l'intéressé à l'exercice de certaines fonctions et plus spécialement de fonctions correspondant au grade supérieur.

PROPOSITION :

Nom et qualité du Chef de Service ayant pouvoir de notation :

Signature

Fait à.....le.....

ANNEXE III

LISTE DES FAUTES LOURDES

- Insubordination ;
- abandon de poste ;

- retards persistants après avertissement écrit ;
- refus de corriger les devoirs ;
- manifestation publique d'hostilité à la Direction, à la profession, à la liberté familiale d'instruction et d'éducation ;
- brutalité à l'égard des élèves ;
- propagande politique à l'intérieur de l'établissement ;
- le cumul sans autorisation ;
- toute faute de nature à nuire à la santé ou à la moralité des élèves ;
- toute fausse déclaration dans la situation académique qui pourrait être décelée par le dossier d'autorisation présenté tardivement.

ANNEXE IV

COMMISSION D'AVANCEMENT

- Les visites de classe auront lieu dans la période du 1er novembre au 30 mai. L'enseignant sera averti de la date et de l'heure de la visite au moins 48 heures à l'avance.
- Les membres de la commission sont : le Directeur de l'établissement, un enseignant du même grade que l'enseignant qui sera visité et un enseignant de grade supérieur.
- La visite de classe n'est pas une inspection de titularisation.
- La Direction doit mettre à la disposition de la commission, un local pour la délibération.
- L'enseignant a le droit à un entretien avec la commission qui lui communique les remarques. Le rapport d'inspection et la note provisoire (rédigé par l'inspecteur, le Directeur ou son représentant, ou le conseiller pédagogique) doit parvenir à l'intéressé au plus tard 8 jours après la date de la visite.
- Pour les autres éléments de la notation (assiduité, discipline) la Direction doit mettre à la disposition de la commission, le dossier administratif, elle peut demander la présence du délégué du personnel.
- L'enseignant ayant obtenu 14/20 bénéficiera de l'avancement rapide. Celui qui aura obtenu une note inférieure à 14/20 pourra demander une inspection de repêchage avant la fin de l'année.
- Le choix des promouvables est fait au prorata des 60%.

ANNEXE V

EQUIVALENCE DES HORAIRES

1. Dans l'enseignement primaire et secondaire :

1 heure de surveillance = 1 heure de cours ;

1 heure de secrétariat = 1 heure de cours ;

(Pour les enseignants chargés de cours ou de classe).

- Concernant le cas spécifique de l'enseignement Technique des accords d'Etablissement seront pris dans le cadre de leur gestion par les acteurs concernés.

ANNEXE VI

TITULARISATION DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

L'employeur transmet à l'Inspection d'Académie les demandes de titularisation sous couvert de l'Inspection Départementale de l'Education Nationale (I.D.E.N).

L'Inspection d'académie désigne une commission d'inspection. L'enseignant sera averti au moins quinze (15) jours à l'avance de l'inspection et des modalités y afférents.

ANNEXE VII

MAITRE D'INTERNAT

En l'absence d'un texte réglementant la gestion des personnels d'internat, des accords d'établissement seront pris à cet effet par les employeurs et travailleurs concernés.

ANNEXE VIII

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESIONNELLES

Se référer aux dispositions du Code de Sécurité Sociale en la matière qui réglemente les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles.

ANNEXE IX

DISPOSITIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

ANNEXE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

DECISION DE COMMISSION MIXTE INTERPROFESSIONNELLE
ABROGEANT ET REMPLACANT LES DISPOSITIONS RELATIVES A
L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE PREVUES 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'activités de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Article unique :

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

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

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

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

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

On entend par salaire moyen toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq premières années ;
- 25% pour la période comprise entre le 6e et la 10e année inclus ;
- 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.

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 5 ans 75%
- moins de 4 ans 80%
- moins de 3 ans 85%
- moins de 2 ans 90%
- moins de 1 an 95%

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

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

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

Fait à Dakar, le 19 janvier 1974

ANNEXE X

REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENSEIGNEMENT

REGLEMENT INTERIEUR (Type).-

1. L'enseignant suit l'horaire des classes établi par la Direction. Les classes ont lieu le matin..... h à

et l'après-midi h à

L'enseignant indiquera de manière précise et affichera l'horaire hebdomadaire détaillé des diverses matières enseignées pendant les heures de classe, ainsi que la progression mensuelle, la liste alphabétique des élèves, la liste des chants et récitations, le règlement des élèves.

L'étude surveillée (ou dirigée) (si elle existe) débute à pour terminer à
.....

.....
...

2. A h et à H au lieu

..... dans la cour le rassemblement des élèves.
L'Instituteur y est présent et accompagne les élèves jusqu'à la classe pour que
tout se passe en silence et en bon ordre.

3. Pendant les récréations et à l'issue des dernières heures de classe,
l'enseignant fait sortir de classe les élèves, et, s'il s'absente lui-même, en
ferme la porte à clé. La surveillance des récréations lui incombe suivant
un horaire fixé par la Direction établit un roulement des différents maîtres.

4. L'enseignant est chargé de faire balayer la classe chaque jour. L'enseignant
veillera à donner aux élèves des habitudes de propreté et de bonne tenue, et à
empêcher la détérioration du matériel. Il aura lui-même un habillement et une
tenue convenable. En particulier, il s'abstiendra de fumer dans les rangs et en
classe.

5. Proclamation des notes est faite aux jours indiqués par la Direction.

L'enseignant doit marquer à temps les notes sur les fiches et carnets des
élèves. Il s'en tiendra également aux directives données, au sujet des
examens.

6. Matin et soir sera fait le pointage des absents qui sont signalés à la
Direction et reportés sur le registre d'appel.

7. Il est absolument interdit d'infliger aux élèves un châtiment corporel. Les
punitions autorisées sont les réprimandes, le recopiage des leçons non
appries, l'envoi auprès du Directeur. L'exclusion temporaire, ou même le
renvoi, relèvent de l'autorité de la maison et ne doivent pas être édictées par le
maître.

8. Le régime des leçons particulières est le suivant : (Cour, heures, locaux, à
condition que).

9. L'enseignant est tenu de participer aux conseils des maîtres organisés par la
Direction pour ce qui touche à l'emploi du temps, l'application des
programmes, à participer aux réunions de parents des élèves de sa classe.

10. L'enseignant ne doit pas accepter des élèves ou parents des cadeaux. Il ne
doit pas se livrer à des activités politiques, ni sans autorisation du Directeur,
introduire livres ou revues étrangères à la maison ou faire participer les élèves
à des quêtes, souscriptions ou loteries.

11. L'enseignant ne peut loger avec lui, de façon habituelle, ses amis, ses frères et sœurs, etc. sans autorisation de l'employeur. L'enseignant est tenu de laisser le logement en bon état (constat fait devant huissier peut être demandé par l'employeur en cas de contestation).

Une retenue équivalant aux détériorations peut être faite sur les sommes dues à l'enseignant.

Un état des lieux devra être dressé à l'entrée d'un enseignant dans son logement. Il est entendu qu'en ce qui concerne le logement des membres de la famille, la bienveillance de la Direction reste acquise dans la mesure où les demandes sont raisonnables.

Tout enseignant qui désire acquérir son mobilier personnel pourra le faire par location-vente en accord avec la direction.

12. Toute inspection fera l'objet d'un rapport communiqué à l'intéressé.

ANNEXE XI

INDEMNITES ET PRIMES

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attributions sont fixées par la Décision de la Commission Mixte Paritaire, est allouée aux enseignants. Cette décision peut être étendue par Arrêté du Ministre chargé du

Travail. Cette indemnité est payable forfaitairement jusqu'au 31 juillet.

- Cf. Arrêté Interministériel portant extension de la décision de la Commission Mixte Paritaire relevant le taux de la prime de transport (2 août 1982 n° 008358 ci-joint).

- Circulaire n° 12 portant actualisation de la prime de transport suivant décision de la Commission Mixte Paritaire n° 2978/MFPET/DTSS du juillet 1984 (ci-joint).

- Décision de la Commission Mixte Paritaire n° 003535/METFP/DTSS du 14 février 1994 portant augmentation de la prime de transport pour compter du 28 janvier 1994, au taux de 1.110 francs, soit 458 francs par jour travaillé.

Ce calcul prend en compte la moyenne des trois (3) premières sections de la SOTRAC multipliée par le nombre de voyages mensuels fixés à 95 voyages soit :

- (470 x 95 x 80%) divisé par 3= 11 910 francs. PMC/KS

REPUBLIQUE DU SENEGAL
MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
N° 008358/MFPET/DTSS
DIRECTION DU TRAVAIL ET DE
LA SECURITE SOCIALE

Dakar, le 2 août 1982

ARRETE interministériel portant extension de décision de Commission mixte relevant le taux de la prime de transport

LE MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES,
LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

VU la Constitution,

VU le Code du Travail, notamment en ses Articles 87, 88, 89 et 90

VU l'arrêté n° 73/MFPET/DTSS du 4.1.1968 déterminant en application de l'Article 90 du Code du Travail, les modalités de consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées préalablement à l'extension de toute décision de Commission mixte,

SUR proposition du Directeur du Travail

ARRETEMENT

Article premier – La prime de transport fixée à 4.300 francs par mois ou 165 francs par jour travaillé par décision de Commission mixte du 2 septembre 1981 est étendue à tous les employeurs et tous les travailleurs exerçant leur activité au Sénégal.

Art. 2 – Seuls les travailleurs permanents, les travailleurs saisonniers ainsi que les travailleurs visés par les dispositions de l'Article 5 du décret n° 70-180 du 20.02.1970 (à l'exclusion des travailleurs journaliers tels que définis par l'Article 1er dudit décret) des entreprises bénéficient de cette prime.

Art. 3 – La prime de transport n'est pas due en cas d'absence ou durant les congés. Elle n'est pas due lorsque l'employeur assure gratuitement le transport du personnel, par les moyens propres de l'entreprise ou par accord avec les travailleurs.

Art. 4 – Elle ne se cumule pas avec l'indemnité de déplacement prévue par les conventions collectives lorsque celle-ci correspond au remboursement des frais de couchage ou lorsque l'hébergement est assuré par l'employeur à moins de 3 km du lieu de travail.

Art.5 – En aucun cas, elle ne pourra être interprétée comme une diminution des contributions déjà versées à ce titre.

Art. 6 – Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel de la République du Sénégal.

Le Ministre de l'Economie et des Finances absent, Le Ministre du Commerce chargé de l'intérim

Falilou KANE

Le Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail

Alioune DIAGNE

SYNDICAT PROFESSIONNEL INDUSTRIES DU SENEGAL

Dakar, le 31 janvier 1994

IMPORTANT

CIRCULAIRE N° 12

Objet: Actualisation de la prime de transport

Par décision de Commission Mixte n° 2978/MFPET/DTSS du 13 juillet 1984, il a été convenu que les employeurs prendraient en charge 80% du coût réel mensuel du transport, ce coût étant calculé sur la base de la moyenne des prix des tickets des trois premières sections de la SOTRAC multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé forfaitairement à 95.

Les nouveaux tarifs de la SOTRAC, applicables à compter du 28 janvier 1994 sont respectivement pour les 1er , 2e et 3e sections de 140, 160 et 170 francs CFA.

En conséquence, la prime mensuelle de transport s'établit comme suit :

- moyenne des trois premières sections : $(140 + 160 + 170) / 3 = 156,67$ francs
- coût du transport : $156,67 \text{ francs} \times 95 = 17.883,65$ francs
- participation des employeurs : $(17.883,65 \times 80) / 100 = 14.306,92$ francs

ou 457,95 francs par jour travaillé sur la base de 4 voyages par jour

D'après l'accord de Commission Mixte précité, la date d'application de ces deux modifications étant celle des augmentations de la SOTRAC, ces nouveaux montants prennent effet à compter du 28 janvier 1994.

Le Président

Donal BARON

REPUBLIQUE DU SENEGAL

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL N° 0035 / MFPET.DTSS

ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Dakar, le 14 février 1994

DECISION DE COMMISSION MIXTE PORTANT AUGMENTATION DE LA PRIME DE TRANSPORT

ENTRE

Les organisations professionnelles ci-après :

- Le Conseil National du Patronat du Sénégal (C.N.P) ;
- La Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (C.N.E.S)

D'une part,

Et

- La Conférence Nationale des Travailleurs du Sénégal (C.N.T.S)
- La Coordination des Syndicats Autonomes du Sénégal (C.S.A)
- L'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (U.D.T.S).

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

La SOTRAC ayant procédé à une augmentation de ses tarifs de transport pour compter du 28 janvier, le tarif servant de base pour la calcul de la prime de transport, tel qu'il est défini à l'Article 1er de la décision de la Commission mixte n°

2978 du 13 juillet 1984, est passé à 458 francs.

En conséquence et conformément à la décision, la prime de transport s'établit comme suit pour compter du 28 janvier 1994:

$470 \times 95 \times 80\% = 11.910$ par mois soit 458 F. par jour travaillé.

3

ont signé

POUR LES EMPLOYEURS

C.N.P

Aramine MBACE

Président de la Commission Sociale

CNES*

Mansour CAMA

Président de la C.N.E.S

POUR LES TRAVAILLEURS

CNTS

Madia DIOP

Secrétaire Général CNTS

CSA

Mbaye GUEYE

P. Le Président de la CSA

UDTS

Alioune SOW

Secrétaire Général UDTS

LE DIRECTEUR DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Babacar DIONGUE

Section 2 – Des transports. Loi 97-17 portant Code du Travail

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

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

Art. 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 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.