

0 0 0 0 0 2

COUR D'APPEL DE DAKAR

N° _____/TTHCD/GREFFE/AD

TRIBUNAL DU TRAVAIL
HORS CLASSE DE DAKAR

GREFFE

B.P 2078 – Tél 33.829.60.48

Dakar le, 08 janvier 2025

L'Administrateur des Greffes du Tribunal
du Travail Hors Classe de Dakar

Objet : récépissé de dépôt

Madame la Secrétaire Générale,

Nous accusons réception de votre **Convention Collective Nationale du Secteur des Assurances** enregistré au Secrétariat du Président du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar ce **03 janvier 2025** sous le n° 13 dont nous transmettons ci-joint le Procès-verbal de Dépôt.

Conformément au décret n° 67-1358 du 09 décembre 1967

En vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie de croire, Madame la Secrétaire Générale, à l'assurance de ma parfaite considération.

Madame Adama Aissé WANE
Secrétaire Générale du S.N.E.C.E.A
CNTS Keur Madia DIOP
Rue Cerf-Volant

DAKAR



Maitre Macodou NDIAYE

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES

TRIBUNAL DU TRAVAIL
D'ARRONDISSEMENT
DE DIORHAL

Arrivée le

Enregistré sous le N°

Objet :

03 JAN 2025

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES	4
ARTICLE PREMIER : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 : DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION	4
ARTICLE 3 : AVANTAGES ACQUIS.....	5
TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	5
ARTICLE 4 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION	5
ARTICLE 5 : MOYENS DE COMMUNICATION INTERNES	6
ARTICLE 6 : ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 7 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	7
TITRE III : CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL	8
ARTICLE 8 : CONTRAT DE TRAVAIL ET LETTRE D'EMBAUCHE.....	8
ARTICLE 9 : PÉRIODE D'ESSAI.....	8
ARTICLE 10 : LES STAGES	9
ARTICLE 11 : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	10
ARTICLE 12 : MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL	10
ARTICLES 13 : MUTATION PROVISOIRE	11
ARTICLE 14 : REQUÊTES ET RÉCLAMATIONS	11
ARTICLE 15 : TRAVAIL EN SOUS-SOL.....	12
ARTICLE 16 : CHANGEMENT D'ENTREPRISE.....	12
ARTICLE 17 : NON-CONCURRENCE ET SECRET PROFESSIONNEL.....	12
ARTICLE 18 : INDEMNISATION DU CONGÉ DE MATERNITE	12
TITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT	13
ARTICLE 19 : NOTIFICATION	13
ARTICLE 20 : PRÉAVIS	13
ARTICLE 21 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	14
ARTICLE 22 : CERTIFICAT DE TRAVAIL	14
ARTICLE 23 : DÉCÈS DU TRAVAILLEUR.....	15
TITRE V : SALAIRE, INDEMNITÉS ET AVANTAGES ACQUIS	15
ARTICLE 24 : DÉTERMINATION DU SALAIRE	15
ARTICLE 25 : PRIME D'ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 26 : TREIZIEME (13 ^{ème}) MOIS, PRIME DE BILAN	16

ARTICLE 27 : ASSURANCE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE GROUPE ET CAPITAL DECES ...	16
ARTICLE 28 : PRIME DE TECHNICITÉ - MAJORATION POUR DIPLÔMES	17
ARTICLE 29 : INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT TEMPORAIRE	17
ARTICLE 30 : MUTATION	18
ARTICLE 31 : DISPOSITIONS COMMUNES AU DÉPLACEMENT ET À LA MUTATION	19
ARTICLE 32 : INDEMNITÉ DE TRANSPORT.....	19
ARTICLE 33 : INDEMNITÉS DE FONCTION.....	20
ARTICLE 34 : INDEMNITÉ DE LOGEMENT	20
ARTICLE 35 : TENUE DE TRAVAIL.....	20
TITRE VI : DURÉE DU TRAVAIL	20
ARTICLE 36 : HORAIRE DU PERSONNEL	20
ARTICLE 37 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	21
TITRES VII : CONGÉS - VOYAGES.....	21
ARTICLE 38 : DUREE DES CONGES PAYÉS.....	21
ARTICLE 39 : ORGANISATION DU CONGÉ PAYÉ.....	22
ARTICLE 40 : ALLOCATION DE CONGÉS	22
ARTICLE 41 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES	22
TITRE VIII : MALADIE ET ACCIDENT.....	23
ARTICLE 42 : ABSENCES POUR MALADIE	23
ARTICLE 43 : CONGÉS POUR MALADIES DES ENFANTS, ASCENDANTS OU CONJOINTS..	24
ARTICLE 44 : FRAIS MÉDICAUX ET PHARMACEUTIQUES - HOSPITALISATION.....	24
ARTICLE 45 : INDEMNISATION EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT À LA SUITE D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT	25
TITRE IX : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE - AVANCEMENT.....	25
ARTICLE 46 : DÉFINITIONS DES CATÉGORIES ET CLASSES	25
ARTICLE 47 : NOTATION ET AVANCEMENT	25
ARTICLE 48 : COMMISSION DE CLASSEMENT	25
TITRE X : RETRAITE	27
ARTICLE 49 : REGIME ET ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE	27
ARTICLE 50 : INDEMNITE DE DÉPART A LA RETRAITE	27
ARTICLE 51 : ANTICIPATION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE.....	27
TITRE XI : DIFFERENDS ET ADHESION	28
ARTICLE 52 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION	28
ARTICLE 53 : ADHESIONS ULTÉRIEURES.....	28



TITRE XII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES	29
ARTICLE 54 : PRISE D'EFFET	29
ARTICLE 55 : ABROGATION DES DISPOSITIONS MOINS FAVORABLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES.....	29
ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL	30
ANNEXE II : BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL	35

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES

ENTRE,

d'une part :

- La Fédération Sénégalaise des Sociétés d'Assurances (FSSA), Association régie par le COCC – Récépissé numéro 2323 du 2020 Avril 1967, dont le siège social est à Dakar, Mermoz Pyrotechnie VDN, lot 74, Immeuble SCI La Maison de l'Assurance, représentée par Madame Oumou Niang TOURE, agissant en sa qualité de Présidente dument mandatée à cet effet

ET,

d'autre part :

- le Syndicat National des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurances (SNECEA), dont le siège social est à Dakar Rue Cerf-Volant , Immeuble CNTS Keur Madia DIOP, représenté par Madame Adama Aissé Wane DIALLO, agissant en sa qualité de Secrétaire Générale dument mandatée à cet effet

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention collective règle les rapports entre les Compagnies d'Assurances, de réassurances, les organismes auxiliaires et les agents généraux ainsi que l'ensemble des travailleurs de ces entreprises exerçant au Sénégal.

ARTICLE 2 : DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, par l'une des parties contractantes, avec un préavis de trois (3) mois. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation totale ou partielle doit accompagner la lettre de dénonciation, d'un projet d'amendement ou d'un projet de nouvelle convention. Ces documents doivent être transmis par voie d'huissier.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à l'adoption de l'amendement ou l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out pendant le délai de préavis de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires ni aux cas qui ne sont pas pris en compte par la dénonciation ou la demande de révision.

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (5) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention.

ARTICLE 3 : AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause d'avantages individuels acquis pour le personnel en service à sa date d'entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions collectives, d'accords d'établissement ou d'usages.

Le personnel d'une Société d'Assurances ou d'Agence de Courtage en Assurances d'un autre Etat détaché temporairement au Sénégal conserve, pendant toute la durée de ce détachement, le bénéfice des clauses de sa Convention d'origine si elles sont plus favorables.

TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

ARTICLE 4 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

La liberté d'opinion et la liberté syndicale sont des droits fondamentaux reconnus comme tels par les parties signataires. Elles s'exercent dans le respect des personnes, des biens et des intérêts de l'entreprise ainsi que celles de la profession.

Une décision concernant un membre du personnel ne peut être fondée sur l'appartenance ou non à un syndicat, la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical, l'exercice ou non d'un mandat syndical ou de délégués du personnel.

La direction d'une entreprise ou ses représentants, pour obtenir un accord quelconque, ne doivent employer aucun moyen de pression à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou octroyer des avantages indus à une organisation syndicale.

La liberté syndicale s'exerce dans le respect des lois en vigueur, des usages de la profession, du secret professionnel. Les membres du personnel sont soumis à ces mêmes obligations.

ARTICLE 5 : MOYENS DE COMMUNICATION INTERNES

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres et fermés à clé en nombre suffisant, seront mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leur communication au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable, d'accord parties.

Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'entreprise.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical. Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir aux procédés et moyens électroniques pour diffuser toute information ou communication à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

ARTICLE 6 : ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Pour faciliter la présence des travailleurs aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation.

La convocation doit mentionner le nom de l'organisation syndicale, les prénoms et le nom du travailleur, la durée de la réunion, sans obligation de préciser l'ordre du jour.

La convocation doit parvenir à l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence.

Ces absences sont payées et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application des garanties et avantages.

Chaque fois que des travailleurs sont appelés à participer à une Commission paritaire constituée pour une affaire concernant les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartient aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer, au moins 48 heures à l'avance, leurs employeurs de leur participation à ces Commissions. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence. Les partenaires sociaux, d'un commun accord devront s'efforcer de réduire au minimum la gêne que cette absence peut causer au fonctionnement normal de l'entreprise.

La durée des travaux de la Commission paritaire est assimilée à du temps de travail effectif. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions consultatives nationales et régionales du travail, Comités techniques consultatifs d'hygiène et de sécurité nationale et régionale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du travail, doivent communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dans les 24 heures qui suivent la réception dudit document.

Les travailleurs titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale, et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence, sont placés en position de congé sans solde. Ils sont réintégrés dans leur emploi, dès que prend fin la tenue de la permanence.

Les travailleurs dûment désignés à participer aux stages ou séminaires de formation organisés par le syndicat signataire de la présente Convention ou la Centrale, peuvent y être autorisés dans les mêmes conditions que pour la participation à une réunion statutaire.

ARTICLE 7 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, et occupant plus de 10 salariés, sont élus des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise d'assurances, situés dans une même localité, ne comportent pas chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections de délégué du personnel, les effectifs de ces établissements sont réunis pour former un seul collège électoral, dès lors que ces derniers ne sont pas distants les uns des autres de plus de 25 km.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués, pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Ces mesures de protection sont, en outre, maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections et 6 mois après celles-ci.

Aucune mutation à un échelon d'emploi inférieur ne peut affecter les délégués durant leur mandat sans leur consentement. Cette mesure de protection est étendue aux

candidats dès le dépôt des candidatures ainsi qu'aux délégués sortants, jusqu'à la date de nouvelles élections.

Ne peuvent être mutés dans un autre établissement sans leur consentement sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale :

- les délégués pendant la durée de leur mandat ;
- les candidats, dès le dépôt des candidatures et jusqu'à la date des élections.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel ont droit à 20 heures d'absence par mois. Ce temps d'absence est assimilé au temps de travail effectif.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur supérieur direct.

TITRE III : CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

ARTICLE 8 : CONTRAT DE TRAVAIL ET LETTRE D'EMBAUCHE

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et travailleur conformément à la législation et aux conventions collectives en vigueur. L'engagement définitif est constaté par un contrat de travail et peut être précédé d'une lettre d'embauche ou tout autre document en tenant lieu, indiquant notamment :

- l'identité du travailleur ;
- la date d'engagement ou de signature du contrat de travail ;
- la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- la classification professionnelle ;
- le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum catégoriel ;
- éventuellement les conditions et la durée de la période d'essai.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectif, conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche.

ARTICLE 9 : PÉRIODE D'ESSAI

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient celui-ci.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- trois (3) mois pour les cadres ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise ;
- un (1) mois pour les employés.

L'essai est renouvelable une fois, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale.

Pendant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise.

Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité ni préavis.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les employés ;
- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail ainsi que son hébergement.

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule un emploi au titre de la promotion interne.

ARTICLE 10 : LES STAGES

Les contrats de stage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différents types de contrats de stage sont :

- le contrat de stage d'incubation destiné, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, à préparer le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;

- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;
- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive, à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Conformément à la réglementation en vigueur, le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans, renouvellement compris.

ARTICLE 11 : FORMATION PROFESSIONNELLE

La mise en place d'un dispositif paritaire de formation professionnelle contribue à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

Ainsi, dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique, sans qu'il puisse en résulter une diminution quelconque de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si la formation ou le perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'employeur peut mettre en place un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant, les délégués du personnel peuvent être consultés pour d'éventuelles suggestions.

ARTICLE 12 : MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

La modification du contrat de travail obéit aux conditions fixées par le code du travail.

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité de changer d'emploi. Cet examen est réalisé par un médecin. Suivant le résultat de cet examen, l'employé peut être appelé provisoirement à occuper un emploi moins pénible qui ne comporte pas de réduction de salaire.

En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie.

ARTICLES 13 : MUTATION PROVISOIRE

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, ne peut excéder six mois.

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- deux (2) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée ci-haut, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

ARTICLE 14 : REQUÊTES ET RÉCLAMATIONS

Les jours, heures et conditions dans lesquels l'employeur ou son représentant désigné à cet effet reçoit individuellement tout travailleur qui en fait la demande, sont fixés par le règlement intérieur de chaque établissement.

Les représentants qualifiés des syndicats intéressés peuvent présenter à l'employeur des demandes, observations ou revendications individuelles et collectives dans les établissements où il n'existe pas de délégués du personnel, ou en cas de carence de ces derniers.

ARTICLE 15 : TRAVAIL EN SOUS-SOL

Sont exemptés du travail en sous-sol, les travailleurs qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de justifications médicales.

Tout le personnel travaillant en sous-sol de manière permanente est autorisé à quitter son travail un quart d'heure au moins avant l'horaire normal en vigueur.

Il a droit à une indemnité mensuelle de **quinze mille (15.000) F CFA**.

Il est établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'aucune salariée ne travaille en sous-sol plus de six (6) années, par période n'excédant pas deux (2) années consécutives.

ARTICLE 16 : CHANGEMENT D'ENTREPRISE

Un travailleur qui démissionne d'une entreprise peut être engagé par une autre entreprise relevant de la profession, sous réserve qu'un tel engagement ne soit constitutif d'acte de concurrence déloyale.

Le travailleur dont le précédent emploi est dans le secteur des assurances, conserve son ancienneté. La prime y afférente est à la charge du nouvel employeur.

ARTICLE 17 : NON-CONCURRENCE ET SECRET PROFESSIONNEL

Le travailleur ne peut exercer, même en dehors des heures de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer son employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur en fin de contrat doit se garder de divulguer les informations acquises au service de l'employeur.

ARTICLE 18 : INDEMNISATION DU CONGÉ DE MATERNITE

Pendant son congé de maternité, la femme salariée est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

TITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT

ARTICLE 19 : NOTIFICATION

Toute rupture de contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

ARTICLE 20 : PRÉAVIS

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour celle qui en prend l'initiative d'observer le délai de préavis ci-après :

- employés un (1) mois ;
- agents de maîtrise et assimilés.....deux (2) mois ;
- cadres et assimilés trois (3) mois.

L'inobservation des délais de préavis crée l'obligation, pour la partie qui en est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, soit pendant la période de congé du travailleur, soit dans les quinze (15) jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé du travailleur, l'indemnité de préavis est doublée.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai de préavis aura été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, sous la seule réserve de prévenir son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la rupture de son contrat est responsable d'un service, de valeurs réalisables, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable,

de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis", dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

ARTICLE 21 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Tout travailleur licencié par son employeur perçoit de celui-ci une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 26 % pour les 5 premières années ;
- 36 % de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- 46 % de la 11^{ème} à la fin de la 15^{ème} année ;
- 56 % de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- 66 % au-delà de la 20^{ème} année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'années au moins égales à 30 jours sont prises en considération.

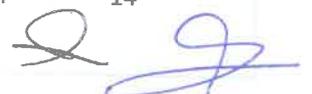
L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

ARTICLE 22 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout travailleur a droit, au moment de son départ, à un certificat de travail contenant obligatoirement les mentions ci-après :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et classes prévues en annexe de la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le travailleur, ni refuser de délivrer un certificat de travail.



ARTICLE 23 : DÉCÈS DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence et les indemnités et avantages de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur comptait au jour du décès un semestre au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'employé en cas de rupture de contrat.

Si le travailleur est à moins de cinq ans de la retraite, au moment de son décès, l'employeur lui verse une indemnité égale à l'indemnité de retraite en lieu et place de l'indemnité prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurerait, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation, dont le montant ne peut être inférieur à cinq cent mille (500 000) francs CFA.

TITRE V : SALAIRE, INDEMNITÉS ET AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 24 : DÉTERMINATION DU SALAIRE

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe, sont exprimés en toute monnaie ayant cours légal au Sénégal. Ils peuvent être fixés ou modifiés par une Commission mixte paritaire composée de représentants des parties signataires de la présente Convention.

Les salaires sont fixés par références au barème des salaires des travailleurs évoluant dans le secteur des Assurances du Sénégal à l'Annexe II de la présente convention.

Les barèmes des salaires peuvent être modifiés, par avenants de la Commission mixte paritaire interprofessionnelle ou de la Commission paritaire de la profession.

Les modifications ne peuvent être moins favorables aux travailleurs.

ARTICLE 25 : PRIME D'ANCIENNETÉ

Une majoration pour ancienneté appliquée sur le salaire catégoriel de l'emploi est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % après deux années de présence ;
- plus 1 % par année de la 3^{ème} à la 12^{ème} année ;
- plus 1,50 % par année de la 13^{ème} à la 22^{ème} année ;
- plus 2 % par année de la 23^{ème} à la 27^{ème} année avec maximum de 40 % après 27 années de service.

L'ancienneté est calculée sur le nombre d'années passées dans les entreprises d'Assurances y compris l'essai.

Il est également pris en compte la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Les arrêts de travail pendant les périodes ci-après, ne sont pas considérés comme interruptifs de l'ancienneté :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes de service militaire obligatoire ;
- congés de maternité ;
- congés individuels de formation ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ;

ARTICLE 26 : TREIZIEME (13^{ème}) MOIS, PRIME DE BILAN

Il est institué un 13^{ème} mois dont le montant est égal à celui du brut du dernier salaire perçu. Il est payable au mois de décembre.

L'employeur peut accorder une prime de bilan pour la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise, suivant les conditions qu'il aura déterminées.

Le travailleur démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit à une part de ces primes au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année.

ARTICLE 27 : ASSURANCE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE GROUPE ET CAPITAL DECES

Les compagnies d'assurances sont tenues de souscrire des polices d'assurance groupe (retraite complémentaire et capital décès) pour les travailleurs de la compagnie.

Pour la retraite complémentaire, la cotisation mensuelle doit être au minimum de 10% du salaire brut.

Dans chaque établissement, la cotisation est répartie entre l'employeur et le travailleur.

Pour l'assurance décès, la cotisation est entièrement à la charge de l'employeur.

Chaque travailleur a le droit d'accéder aux informations relatives à l'assurance retraite groupe.

Le capital constitué ainsi que les intérêts et participations bénéficiaires sont acquis au travailleur au plus tard à la cinquième année de présence effective dans l'entreprise, sauf licenciement pour faute lourde.

ARTICLE 28 : PRIME DE TECHNICITÉ - MAJORATION POUR DIPLÔMES

Le travailleur titulaire de diplômes ou certificats désignés ci-après aura droit à une prime de technicité dont le montant est fixé comme suit :

- **niveau 1** : Baccalauréat, C.A.P d'Assurances, et diplômes assimilés : **17 500 CFA** ;
- **niveau 2** : Brevet en assurance, DTS et diplômes assimilés : **20 000 CFA** ;
- **niveau 3** : BTS en Assurance, Bachelor et diplômes assimilés : **22 500 CFA**.

Le cumul des majorations pour diplômes n'est pas admis.

ARTICLE 29 : INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT TEMPORAIRE

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions légales et réglementaires, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six mois, hors de son lieu habituel d'emploi, et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur perçoit les indemnités suivantes :

- Pour le travailleur de la première à la septième catégorie incluse :
 - 6 fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - 8 fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
 - 10 fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
 - 5 fois le taux du salaire horaire de base du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - 8 fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - 10 fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

- Pour les ingénieurs, cadres et assimilés, les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, sont remboursés par l'employeur, soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives, soit sur une base forfaitaire, d'accord parties, et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations décentes de nourriture, de logement et de voyages.

ARTICLE 30 : MUTATION

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins du service sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires de la présente convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six mois, le déplacement n'a plus de caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- un logement pour lui et sa famille suivant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de 8 heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est comprise entre 75 et 200 km et tous les trois mois si la distance est supérieure à 200 km.

La durée de ce congé est de :

- 2 jours dans le premier cas ;
- 3 jours dans le second.

Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- 1 jour dans le premier cas ;
- 2 jours dans le second.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa demande des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente n'est accordé que s'il a lieu quatre semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissement ou particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente institué par l'alinéa du précédent article.

ARTICLE 31 : DISPOSITIONS COMMUNES AU DÉPLACEMENT ET À LA MUTATION

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de 8 heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement, et sa durée effective, il est fait application des dispositions suivantes :

- si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à 6 mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règle la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de 6 mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aura perçue ;
- si à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à 6 mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de 6 mois (soit, par exemple, en raison des nécessités de service ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

ARTICLE 32 : INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Une indemnité de transport dont le montant est fixé par la commission mixte paritaire est allouée à tous les travailleurs du secteur des Assurances.

Au sein de chaque entreprise, un accord d'établissement peut fixer un montant plus favorable aux travailleurs.

ARTICLE 33 : INDEMNITÉS DE FONCTION

Il est alloué une prime de fonction forfaitaire mensuelle ainsi fixée :

- **20 000 francs CFA** : Classe **I** à **IV** ;
- **30 000 francs CFA** : Classe **V** et **VI** ;
- **40 000 francs CFA** : Classe **VII** et **VIII**.

ARTICLE 34 : INDEMNITÉ DE LOGEMENT

Il est alloué aux travailleurs, pour l'amélioration de leur habitat, une somme forfaitaire mensuelle telle que prévue dans la grille de salaires en vigueur.

Toutefois, les parties peuvent fixer au sein de chaque entreprise des montants plus favorables aux travailleurs.

Les travailleurs qui sont logés par l'entreprise au titre de leurs fonctions ne pourront pas prétendre à l'indemnité précitée.

Les indemnités de logements sont fixées comme suit :

- employés (**Catégories 1 à 7**) : **35 000 F CFA** ;
- agents de maîtrise (**Classes I à IV**) : **45 000 F CFA** ;
- cadres (**Classes V à VIII**) : **70 000 F CFA**.

ARTICLE 35 : TENUE DE TRAVAIL

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est obligatoire pour certaines catégories d'employés (agents d'accueil, chauffeurs, agents d'entretien, plantons, gardiens etc.), l'employeur doit fournir gratuitement deux tenues au moins par an. Il doit également assurer le nettoyage de ces tenues.

TITRE VI : DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 36 : HORAIRE DU PERSONNEL

L'horaire hebdomadaire de travail est fixé dans chaque établissement, conformément aux lois et règlements en vigueur, compte tenu de l'intérêt de la clientèle et des nécessités du service, après consultation des délégués du personnel.

Les jours chômés, en raison des fêtes légales et des usages de la profession ne donnent pas lieu à récupération.

ARTICLE 37 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur sont rémunérées dans les conditions ci-dessous :

- 15 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41^{ème} heure inclusivement à la 48^{ème} heure inclusivement ;
- 40 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^{ème} heure.
- 60% du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos hebdomadaire ou pendant les fêtes légales sont majorées de :

- 75 % du taux horaire pendant la journée
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

TITRES VII : CONGÉS - VOYAGES

ARTICLE 38 : DUREE DES CONGES PAYÉS

Les travailleurs acquièrent droit au congé payé à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Pour ces travailleurs, la durée des congés est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise, et sans que la durée totale puisse excéder un mois comme suit :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 10 ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;
- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans.

La durée du congé annuel sera en outre majorée comme suit :

- **pour les femmes salariées :**
 - **2 jours** de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
 - **2 jours** de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
- **pour les travailleurs mutilés de travail** à partir de 30 % dans l'exercice de leur fonction : **1 jour.**

ARTICLE 39 : ORGANISATION DU CONGÉ PAYÉ

L'ordre de départ en congé est fixé par l'employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible :

- de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ;
- des congés scolaires pour les agents ayant un enfant en âge scolaire jusqu'à 14 ans ;
- du fait que le mari et la femme qui travaillent dans la même entreprise peuvent désirer prendre leur congé ensemble.

Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni avancer ni retarder d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, après audition des parties.

Le travailleur doit aviser de la date de son départ en congé quinze (15) jours, au moins, à l'avance. Cet avis, notifié par écrit, doit mentionner outre la date de départ, la date de reprise de service.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur, la mention des dates de départ et de reprise de service.

A la demande de l'intéressé et en accord avec l'employeur, le congé peut être fractionné pour être pris en deux fois, l'une des deux périodes ne devant pas être inférieure à douze (12) jours consécutifs.

Le rappel d'un travailleur en congé n'interviendra que lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exige, pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Le travailleur rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation et peut percevoir de nouveau son salaire dès la reprise de travail. Il bénéficie, par la suite, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

ARTICLE 40 : ALLOCATION DE CONGÉS

L'allocation de congé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 41 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Le personnel bénéficie, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, de permissions de courte durée :

- Mariage du travailleur : **3 jours** ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : **1 jour** ;
- Accouchement de la femme du travailleur : **1 jour** ;

- Baptême de l'enfant : **2 jours** ;
- Première communion : **1 jour** ;
- Déménagement : **1 jour** ;
- Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant du travailleur : **2 jours** ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant : **4 jours** ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : **2 jours** ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : **2 jours**

Toutes justifications utiles peuvent être demandées par l'employeur. Ces absences, dont le total annuel ne peut dépasser 15 jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités, et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Si l'événement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les jours d'absence ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Les jours ajoutés ne sont pas payés.

TITRE VIII : MALADIE ET ACCIDENT

ARTICLE 42 : ABSENCES POUR MALADIE

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont régis par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

La maladie et l'accident non professionnels du travailleur entraînent la suspension du contrat de travail, dans la limite de 6 mois. Passé ce délai, ils peuvent entraîner la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de 6 mois prévu à l'alinéa précédent est porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à :

- 8 mois pour les travailleurs comptant 7 à 15 ans d'ancienneté ;
- 10 mois au-delà.

Pendant ces délais, et au cas où le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans le cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de 6 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une semaine suivant la date de l'accident ou de la maladie.

L'employeur peut faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. L'employeur informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'Assurance dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, un infirmier et éventuellement, un médecin. Les frais qui en découlent sont à la charge de l'employeur.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employé perçoit les allocations ci-après :

Ancienneté dans l'Entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un an de présence	Plein salaire pendant 1 mois Demi-salaire pendant 3 mois
De 1 à 5 ans de présence	Plein salaire pendant 1 mois Demi-salaire pendant 4 mois
Plus de 5 à 15 ans	Plein salaire pendant 2 mois Demi-salaire pendant 5 mois
Plus de 15 à 20 ans	Plein salaire pendant 3 mois Demi-salaire pendant 4 mois
Au-delà de 20 ans de service	Plein salaire pendant 4 mois Demi-salaire pendant 4 mois

ARTICLE 43 : CONGÉS POUR MALADIES DES ENFANTS, ASCENDANTS OU CONJOINTS

Il est accordé aux femmes salariées, quel que soit leur statut matrimonial, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, avec possibilité de renouvellement pour une durée égale, pour assister leurs enfants, ascendants ou conjoints malades.

ARTICLE 44 : FRAIS MÉDICAUX ET PHARMACEUTIQUES - HOSPITALISATION

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des travailleurs et des membres de leur famille sont remboursés par l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'assurance maladie selon les taux et modalités fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou d'accord parties.

Les femmes peuvent prendre en charge leurs enfants et leur époux.

ARTICLE 45 : INDEMNISATION EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT À LA SUITE D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT

Tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie ou d'un accident, bénéficie d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

TITRE IX : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE - AVANCEMENT

ARTICLE 46 : DÉFINITIONS DES CATÉGORIES ET CLASSES

Au sein de chaque établissement, l'employeur procède au classement de son personnel dans les catégories et classes définies à l'Annexe I de la présente Convention.

Le travailleur remplissant, de façon permanente, plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes, sera classé dans la plus élevée des catégories.

Le reclassement dans les nouvelles catégories ne peut entraîner une perte d'avantages pour les travailleurs.

ARTICLE 47 : NOTATION ET AVANCEMENT

Il est attribué, chaque année, à tout travailleur d'une entreprise d'Assurance, une note d'appréciation générale sur sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Un entretien d'évaluation annuel doit être organisé par l'employeur, entre le travailleur et son supérieur hiérarchique direct. Le travailleur est noté sur sa valeur professionnelle et la qualité de son travail.

L'employeur doit communiquer la note d'évaluation au salarié. La note attribuée à un travailleur doit être motivée.

Lorsqu'un poste est vacant ou créé, il est accordé la priorité aux travailleurs de l'entreprise. Si le profil recherché n'est pas disponible au sein de l'entreprise, l'employeur peut recourir au marché de l'emploi.

ARTICLE 48 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond à la classification figurant en annexe de la présente convention.

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical, et examinée par la Direction.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la Commission professionnelle de classement.

La Commission de classement, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, et composée de deux représentants des travailleurs et de deux représentants des employeurs, statue sur tout différend concernant la classification des travailleurs qui lui est soumis.

Les représentants sont désignés par les organisations d'employeurs et de travailleurs, signataires de la présente convention. Ils pourront s'adjoindre un ou deux de leurs collègues particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforce d'abrégier les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre partie.

Si l'un des membres de la commission ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie à laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires et, au besoin, se rendre sur leurs lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un test ou examen professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il dispose pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

En cas de changement de catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

En cas de partage des voix, le résident de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la Commission, peut valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précise la date d'effet de la mesure et est notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

TITRE X : RETRAITE

ARTICLE 49 : REGIME ET ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

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

ARTICLE 50 : INDEMNITE DE DÉPART A LA RETRAITE

Le salarié prenant sa retraite, perçoit au moment de son départ, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 21 de la présente convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- **25 %** pour les 5 premières années ;
- **33 %** du début de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- **45%** du début de la 11^{ème} année à la fin de la 15^{ème} année ;
- **53%** du début de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- **63 %** au-delà de la 20^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

ARTICLE 51 : ANTICIPATION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demande à jouir par anticipation de sa retraite, il ne perçoit que la partie de l'indemnité de départ à la retraite selon la durée d'activité restant et les pourcentages suivants.

Période d'anticipation :

- moins de cinq (5) ans : **75 %** ;
- moins de quatre (4) ans : **80 %** ;
- moins de trois (3) ans : **85 %** ;
- moins de deux (2) ans : **90 %** ;
- moins d'un (1) an : **95 %**.

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

TITRE XI : DIFFERENDS ET ADHESION

ARTICLE 52 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation dont le rôle est de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et avenants.

Cette Commission n'a pas à connaître des litiges qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente Convention.

La Commission se compose ainsi qu'il suit :

- deux (2) membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale des travailleurs, signataire de la présente Convention ;
- deux (2) membres titulaires et deux membres suppléants des organisations patronales.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par l'organisation syndicale intéressée à l'Inspecteur du Travail.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission, doit le porter, par écrit, à la connaissance de toutes les autres parties ainsi qu'à celle de l'Inspecteur du travail.

L'autorité administrative réunit la Commission dans les plus brefs délais.

La Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées. Le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis est déposé au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité administrative qui a réuni la Commission.

ARTICLE 53 : ADHESIONS ULTÉRIEURES

Tout syndicat ou groupement professionnel de la profession des Assurances peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'adhésion libre à la présente convention d'organisations syndicales ou d'employeurs n'appartenant pas à la profession des

Assurances, mais désirant être régis par cette convention en l'absence de convention propre à leur branche professionnelle.

L'organisation adhérente à la présente convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues d'intégrer l'organisation adhérente dans les organes ou Commissions paritaires prévues par la présente convention.

TITRE XII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

ARTICLE 54 : PRISE D'EFFET

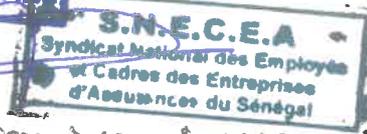
La présente Convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 55 : ABROGATION DES DISPOSITIONS MOINS FAVORABLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

La présente convention collective abroge et remplace toutes les dispositions moins favorables des conventions et leurs avenants régissant antérieurement les rapports entre travailleurs et employeurs désignés à l'article premier.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

ONT SIGNÉ

La Présidente de la Fédération sénégalaise des Sociétés d'Assurance (FSSA)	La Secrétaire générale du Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance (SNECEA)
 Oumou Niang Oumou Niang TOURE	 Adama Aissé WANE Adama Aissé Wane BIALLO
Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions	
 Abass FALL	



ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL

Les travailleurs sont classés dans les différentes catégories et les différentes classes déterminées par les classifications ci-après :

A- EMPLOYÉS

1^{ère} Catégorie

Travailleur ordinaire effectuant des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance, ni adaptation.

Ce travailleur passe en 2^{ème} catégorie après six (6) mois de présence.

2^{ème} Catégorie

Travailleur exécutant des travaux très simples après mise au courant sommaire.

- Gardien permanent ne répondant pas au téléphone
- Employé chargé de nettoyer avec les produits spéciaux, capable d'utiliser certains appareils destinés à ces usages.
- Planton commissionnaire (planton coursier)
- Jardinier

3^{ème} Catégorie

Travailleur ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique en tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Coursier sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et/ou l'expédition du courrier ;
- travailleur chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre les messages.
- -Agent de bureau chargé de distribuer les courriers, de faire attendre les visiteurs, d'effectuer les liaisons à l'intérieur et à l'extérieur des locaux.
- -Téléphoniste chargé de répondre et de donner des communications sur le poste central et qui, dans les intermittences du trafic, peut être astreint à des travaux simples.

4^{ème} Catégorie

- Travailleur effectuant des travaux exigeant une formation professionnelle très simple.
- Agent de bureau ayant acquis une instruction élémentaire, chargé en sus de ses fonctions, des travaux de simples copies, de la réception et de l'envoi du

courrier, de son pesage et de son timbrage et de l'établissement des bordereaux de transmission.

5^{ème} Catégorie

- Coursiers sachant lire et chauffeurs sachant lire ou pas.
- Employé ayant une formation professionnelle et travaillant sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure
- -Encaisseur procédant uniquement aux encaissements à l'extérieur, capable de récapituler éventuellement sur une fiche de mouvement les pièces dont il a la charge.

6^{ème} Catégorie

Employé ayant une formation technique lui permettant d'exécuter son travail sur les indications sommaires qui peuvent lui être données par un employé de catégorie supérieure :

- Aide-comptable diplômé.
- Infirmier titulaire d'un Brevet délivré par une école d'infirmierie.
- Employés sinistres capables de suivre des dossiers simples avec appréciation de la garantie, de vérifier l'exactitude des règlements effectués par les Agents et d'effectuer des travaux de statistiques.
- Caissier : employé chargé, sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un comptable, de paiements, d'encaissements et d'opérations de caisse.
- Employé ayant, indépendamment de la connaissance de son métier, une formation technique qui lui permet de rédiger polices et avenants.

7^{ème} Catégorie

Employé très qualifié occupant des postes nécessitant une connaissance plus étendue que celles d'un employé de la 6^{ème} catégorie :

- Caissier-principal ayant la responsabilité d'une caisse avec livres de recettes et de paiements.
- Comptable chargé de justifier permanence les comptes particuliers dont il a la charge, de vérifier en comptabilité les opérateurs de caisse ou de banque et de ventiler en comptabilité les opérateurs courants d'une agence ou d'une société.
- Téléphoniste standardiste capable de donner des communications sur un poste central de quatre directions au minimum, pouvant néanmoins, dans les intermittences du trafic, être astreint à certains travaux de sa catégorie.
- Aide-comptable diplômé teneur de livres avec balance ayant plus de deux ans de présence.
- Infirmier d'Etat.
- Rédacteur technique : employé ayant les connaissances techniques indispensables au maniement et à l'application des tarifs et procédant à la

- rédaction des polices ou avenants, dans plusieurs branches, chargé de recevoir le public et, éventuellement d'avoir des contacts à l'extérieur.
- Employé chargé de la constitution des dossiers de sinistres, avec vérification des pièces présentes et établissement, sous contrôle, de règlements de dommages dans une ou plusieurs branches, et chargé de suivre les procédures simples de recevoir les employés, le public, ou de prendre des contacts extérieurs.
 - Employé titulaire du CAP d'assurance ayant au moment de l'obtention au moins deux années de pratique.

B- EMPLOYÉS GRADES OU AGENT DE MAÎTRISE

CLASSE I

- Employés ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la 7ème catégorie et capables de participer, de surveiller et de contrôler, sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le fonctionnement d'une partie du service.
- Employés chargés essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes d'employés et participer au travail de l'équipe qu'ils encadrent. Ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail.
- Comptable possédant les capacités du comptable de la 7ème catégorie, ayant une connaissance satisfaisante des lois fiscales et capable de reproduire en comptabilité les opérations techniques, commerciales et financières et, éventuellement de collaborer à la confection du bilan.
- Programmeur ou analyste.
- Secrétaire de direction ayant une formation du niveau du Brevet Professionnel de Secrétariat et capable de rédiger la majeure partie de la correspondance directives générales, prenant à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par les attributions de leur supérieur et pouvant être chargé du classement de certains dossiers.
- Archiviste – documentaliste.
- Employé titulaire d'un Brevet professionnel d'Assurance et n'ayant pas deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE II

Employés chargés, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un employé des échelons supérieurs :

- Employés toutes branches, terrestres ou transports, ayant les connaissances juridiques nécessaires et chargés de la gestion des contrats complexes tels que risques industriels, de dommages, de responsabilités diverses, avec éventuellement, vérification des risques et établissement de rapports.

- Employés qualifiés chargé d'instruire les dossiers Sinistres des différentes branches et d'en suivre la procédure.
- Programmeur-Analyste.
- Employés titulaires d'un Brevet professionnel d'Assurances ayant deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE III

Employés exerçants, d'une façon permanente, un commandement sur plusieurs employés et ayant dans l'Entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales ou n'ayant pas, du fait de leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres.

CLASSE IV

Employés occupant une fonction de conduire du personnel ou une formation d'exécution de travaux nécessitent des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative leur permettant entre autres, d'instruire des dossiers importants et complexes.

C- EMPLOYÉS CADRES

CLASSE V

- Cadres ayant une large part d'initiative, assurant à l'intérieur de l'entreprise, une fonction d'autorité par délégation directe d'un cadre d'une classe supérieure, ou assurant la gestion d'une agence distincte du Siège de l'Entreprise, dans laquelle sont employées plusieurs personnes, dont un gradé.
- Comptable principal, ayant une connaissance complétée des lois fiscales tant commerciales qu'en matière d'assurances et capable, en fin d'année, d'établir le bilan de l'entreprise, d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les comptes en comptabilité générale, et d'en commenter les résultats.
- Cadres hautement qualifiés, ayant une connaissance complète des différentes branches de la société, chargés de contrôler l'acceptation des risques et possédant les qualités requises pour suppléer un cadre d'une classe supérieure.
- Cadres titulaires du diplôme d'un Centre d'Etudes Supérieurs d'Assurances.

CLASSE VI

Cadres techniques administratifs ou commerciaux et placés sous les ordres du Directeur ou de l'employeur de l'établissement et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes.

CLASSE VII



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES - SÉNÉGAL

Cadres techniques ou administratifs supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'entreprise, ou qui assurent une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation du directeur ou de l'employeur.

CLASSE VIII

Cadre de l'entreprise, ayant l'entière responsabilité de son fonctionnement, exerçant simultanément une des fonctions des classes V VI VII, et ne relevant que d'un délégué générale ou de la direction générale.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

ONT SIGNÉ

<p>La Présidente de la Fédération sénégalaise des Sociétés d'Assurance (FSSA)</p>	<p>La Secrétaire générale du Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance (SNECEA)</p>
<p>FEDERATION SENEGALAISE DES SOCIETES D'ASSURANCES Lot N°74 Mermoz Pyrotechnique VDN BP : 1766 - Dakar - Tél : 33 889 48 64</p> <p>Oumou Niang TOURE</p> <p>Oumou Niang TOURE</p>	<p>S.N.E.C.E.A Syndicat National des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurances du Sénégal</p> <p>Adama Aissé WANE</p> <p>Adama Aissé Wane DIALLO</p>
<p>Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions</p> <p> Abass FALL</p>	



ANNEXE II : BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL

Catégories	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	Salaires pour 173,33H
1 ^{ère}	468.558	81215	6%	496.672	86088
2 ^{ème}	493.423	85525	6%	523.028	90657
3 ^{ème}	545.158	94492	6%	577.867	100162
4 ^{ème}	566.310	98159	6%	600.289	104048
5 ^{ème}	576.787	99975	6%	611.394	105973
6 ^{ème}	618.989	107289	6%	656.128	113727
7 ^{ème}	698.776	121119	6%	740.702	128386

Classes	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
I	742.174	128640.96	6%	786.704	136359
II	768.904	133274.16	6%	815.038	141271
III	772.352	133871.85	6%	818.694	141904
IV	833.427	144457.95	6%	883.433	153125

Classes	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
V	914.245	158466	4%	950.814	164805
VI	1032.287	178926.3	4%	1073.578	186083
VII	1154.630	200132.1	4%	1200.816	208137
VIII	1253.330	217239.75	4%	1303.464	225929

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

La Présidente de la

FÉDÉRATION SENÉGALEISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Lot N°74 Mermoz Pyrotechnique VDN
BP : 1766 - Dakar - Tél : 33 889 48 64

la Secrétaire générale du SNECEA

Adama Aissé WANE

Oumou Niang TOURE

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

Adama Aïpè Wane
DIALLO



Abass FALL

LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Président

M. Karim CISSÉ, Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Pour la Fédération sénégalaise des Sociétés d'Assurance (FSSA)

1. Mme Marieme FALL ;
2. M. Papa Amadou Néné MBAYE ;
3. M. Momar SECK ;
4. M. Mactar SY ;
5. M. Mactar FAYE.

Pour le Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurances (SNECEA)

1. M. Amdy Moustapha DIALLO ;
2. Mme Adama Aissé Wane DIALLO
3. M. Mamadou Djiby KANE ;
4. M. Mathurin DIALLO ;
5. Mme Awa WADJ.

LISTE DES MEMBRES DE L'EQUIPE TECHNIQUE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Mme Ramatoulaye NIANG, Directrice des Relations de Travail et des Organisations professionnelles ;

M. Alioune FALL, Chef de la Division des Négociations et des Relations professionnelles ;

M. Amadou NIANG, Contrôleur du Travail et de la Sécurité sociale en service à la DRNP ;

M. Elhadji Ibrahima DIALLO, Directeur de la Sécurité et Santé au Travail ;

M. Enie Joel COLY, Chef de la Division des Relations internationales du Travail ;

M. Babacar MBODJ, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.