

Charge

19

Judicial Review

06/05/96. MWS

CONVENTION NATIONALE

ETAT - EMPLOYEURS

POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

4

ENTRE :

- L'ETAT DU SENEGAL , d'une part

ET

- LE CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT, d'autre part

- 1.- Considérant que le Gouvernement du Sénégal a fait de la lutte contre le chômage une priorité nationale et que les organisations d'employeurs signataires s'engagent à l'aider activement dans ce cadre ;
- 2.- Considérant que le chômage touche particulièrement les jeunes, en raison de leur manque d'expérience et de qualification professionnelles ;
- 3.- Considérant par ailleurs que la formation professionnelle et la préparation des jeunes diplômés à un emploi constituent des moyens efficaces pour favoriser le relèvement de leurs capacités professionnelles dans le but de faciliter leur insertion dans les circuits de production ;
- 4.- Considérant que, dans la situation actuelle de crise économique, la sénégalisation des emplois, par voie de concertation, apparaît comme un moyen d'insérer des nationaux dans les circuits productifs ;
- 5.- Considérant que devant les difficultés pour l'Etat de trouver des emplois pour les jeunes, l'organisation du départ effectif de travailleurs ayant dépassé l'âge de la retraite constitue un moyen de créer des emplois ;
- 6.- Considérant que, face à la situation du marché de travail, les mesures préconisées ci-dessus ne constituent pas les seuls moyens pour créer des emplois et que les employeurs devraient, en conséquence, augmenter leurs autres possibilités d'embauche ;
- 7.- Considérant la nécessité de mettre en oeuvre une politique et une législation conséquentes de réhabilitation et de redynamisation des entreprises tant au plan des moyens qu'à celui des relations sociales.

- 3 -
- les jeunes peu ou pas scolarisés (C.E.P.E., sans diplôme).

II.- LES STAGES EN ENTREPRISE

Article 4 : Les stages en entreprise ont pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes au sein des entreprises par le biais d'une formation, d'un perfectionnement ou d'une mise à niveau professionnels aptes à leur conférer une qualification conforme aux exigences du marché du travail.

Article 5 : Les stages en entreprise sont organisés pour l'exercice de professions pour lesquelles il existe des possibilités d'insertion à terme, soit au niveau des entreprises de stage, soit au niveau des entreprises existantes, soit au niveau de projets de création d'entreprises nouvelles.

Article 6 : On distingue quatre catégories de stages :

- les stages d'apprentissage, qui concernent les jeunes peu ou pas scolarisés et dont l'objectif est de donner ou de compléter les connaissances générales et professionnelles pratiques des intéressés ;

- les stages de qualification, qui s'adressent aux jeunes titulaires du B.F.E.M., du Baccalauréat et de diplômés intermédiaires de l'enseignement supérieur et dont l'objectif est de donner aux candidats intéressés l'occasion d'acquérir une qualification professionnelle reconnue sur le marché du travail ;

- les stages d'insertion, qui intéressent les sortants de l'Université titulaires de diplômes finals à caractère général (économistes, juristes, littéraires, spécialistes en sciences humaines...) et ayant des difficultés à trouver du travail dans leurs spécialités. Ils doivent leur permettre de se requalifier et de retrouver une qualification professionnelle comparable à leurs spécialités d'origine ;

- les stages de mise à niveau, qui doivent permettre aux jeunes d'acquérir, dans les meilleures conditions possibles, le complément de formation théorique et pratique nécessaire pour les élever au niveau professionnel d'emplois déterminés. Ces stages s'adressent

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

I. DENOMINATION - PROGRAMMES - CATEGORIES - CIBLES

Article premier : Le Gouvernement du Sénégal et les employeurs conviennent d'unir leurs efforts en vue d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi au niveau des entreprises adhérentes, dans le cadre du présent dispositif dénommé "Convention Nationale pour la Promotion de l'Emploi".

Cette convention organise l'ensemble des rapports entre les parties dans la mise en oeuvre des actions citées ci-dessous ainsi que les engagements y afférents, pour autant que lesdits rapports ne sont pas réglementés par voie de loi, de décret ou d'arrêté.

Article 2 : Les actions de promotion de l'emploi prévues par la présente convention sont appelées programmes d'action.

Ils sont au nombre de quatre et concernent, respectivement :

- les stages en entreprise ;
- la sénégalisation des emplois ;
- la relève des travailleurs retraitables ;
- et la création d'emplois.

Article 3 . Les principales catégories - cibles desdits programmes sont constituées par :

- les jeunes diplômés d'études supérieures (licence, maîtrise , B.T.S., D.U.T., diplôme d'ingénieur, etc....) ;
- les titulaires de diplômes de l'enseignement général ou secondaire (B.E.P.C., D.F.E.M., B.F.E.M., Baccalauréat ou autres diplômes équivalents) ;
- les titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel secondaire ou moyen (C.A.P., B.E.P., E.T. ou autres diplômes équivalents).

Il accepte, en outre, de parrainer les stagiaires sélectionnés par le chef de l'entreprise, en veillant à l'exécution par ces derniers de leurs engagements contractuels et en apportant à l'entreprise tout son appui dans l'organisation desdits stages.

Article 13 : L'allocation de stage visé à l'article 9 ci-dessus est intégralement versée aux stagiaires par les entreprises, la participation financière incombant à l'Etat devant faire l'objet d'une déduction d'impôt au profit desdites entreprises.

Article 14 : Le contrat de stage prend normalement fin à l'arrivée de son terme. Il peut être renouvelé. Ce renouvellement peut se faire plusieurs fois pour autant que la durée totale n'excède pas une fois et demi la durée maximale visée par l'annexe A.

Article 15 : Le contrat de stage peut être suspendu :

- en cas de fermeture temporaire de l'entreprise pour cas de force majeure ;

- en cas d'indisponibilité temporaire indépendante de la volonté du stagiaire et dûment constatée ;

- en cas de grève du personnel salarié de l'entreprise ou de lock-out, à condition que cette situation empêche le stagiaire de continuer à effectuer son stage ;

- pendant la durée de l'absence du stagiaire, à condition que cette absence soit autorisée par le chef de l'entreprise ;

- pendant la durée des vacances du stagiaire, le cas échéant.

Article 16 : Il peut être mis fin à tout moment au contrat de stage, sous réserve d'une notification à l'autorité administrative signataire par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

III.- LA SENEGALISATION DES EMPLOIS

Article 17 : Les organisations patronales signataires s'engagent à apporter leur appui total à la mise en application effective d'une politique de sénégalisation des postes de travail permanents détenus par des étrangers.

aux titulaires de diplômes techniques et professionnels.

Article 7 : Les conditions individuelles du déroulement des stages font l'objet d'un contrat écrit dit de stage dûment signé par le chef d'entreprise et le stagiaire concerné et visé par l'autorité administrative signataire de la présente convention ou son délégué.

Article 8 : le contrat de stage comprend obligatoirement les dispositions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise,
- les nom, prénoms, âge, références professionnelles, diplômes et adresse du stagiaire;
- la date de prise d'effet et la durée du stage,
- le programme de stage du stagiaire.

Le contrat devra indiquer, le cas échéant, que le stagiaire est embauché par l'entreprise en cas de stage jugé concluant par le chef de l'entreprise.

Article 9 : La demande de visa incombe aux chefs d'entreprise. La durée du stage peut aller jusqu'à 36 mois suivant les catégories de stage et les diplômes des stagiaires. Ces durées sont déterminées par l'annexe A jointe à la présente convention.

Il est versé à chaque stagiaire une allocation dite allocation de stage dont le montant et le financement sont fixés par la même annexe.

Article 10 : Sur la base de critères définis par les entreprises concernées, le ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail sera chargé de l'envoi des stagiaires auprès des chefs d'entreprises, conformément aux dispositions de l'annexe B.

Article 11 : Les chefs d'entreprise s'engagent à donner ou à faire donner une préparation professionnelle méthodique et complète aux stagiaires, qui leur seront présentés par le ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

Les modalités de couverture des stagiaires en matière de maladies ordinaires feront l'objet d'une négociation cas par cas entre l'Etat et les institutions de prévoyance maladie concernées.

Les contributions ordinairement supportées par l'employeur et le travailleur seront à la charge exclusive du stagiaire.

Article 12 : L'Etat s'engage à affilier les stagiaires à la Caisse de Sécurité Sociale pour leur couverture en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Les emplois à statut non permanent (temporaire ou saisonnier) sont exclus de cette convention et restent régis par les dispositions actuellement en vigueur.

La sénégalisation des postes de travail visés à l'alinéa premier ci-dessus est organisée dans le cadre d'un accord bilatéral entre le Ministre chargé de l'Emploi ou son représentant et le chef de l'entreprise concernée. Ledit accord prend la forme d'un document intitulé "plan de sénégalisation", dont le modèle-type, défini en concertation entre les parties signataires, fait l'objet de l'annexe C.

Article 18 : La sénégalisation des emplois se fera sur la base de la promotion interne ou par voie de recrutement externe.

Quand une entreprise décide de sénégaliser un emploi à partir de la promotion interne, elle peut procéder à un recrutement externe pour contribuer à la résorption du chômage des jeunes.

Le recrutement externe est facultatif lorsqu'une entreprise, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, a déjà pris les dispositions nécessaires pour le remplacement à terme des postes d'étrangers touchés par la sénégalisation.

Article 19 : Ne sont pas considérés comme emplois soumis à obligation de sénégalisation :

- a) les emplois familiaux,
- b) les emplois liés au capital.

Pour une entreprise à capitaux familiaux, sont considérés comme emplois familiaux les emplois occupés par les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise ou de l'employeur principal, la famille étant entendue comme comprenant le ou les conjoints et les descendants, à l'exclusion de tout autre parent ou allié.

Pour les autres catégories d'entreprise, sont considérés comme emplois liés au capital les emplois représentatifs de la participation des actionnaires étrangers. Leurs modalités de détermination sont fixées par l'annexe D de la présente convention.

Article 20 : Les rapports contractuels entre les chefs de l'entreprise et les travailleurs recrutés dans le cadre de ce programme sont régis par les dispositions ordinaires du Code du Travail.

au Ministre des avis circonstanciés sur toutes les questions liées à l'exécution des différents programmes.

Le comité est convoqué à l'initiative de son président. Il se réunit en séance ordinaire une fois par trimestre et en séance extraordinaire autant de fois que nécessaire.

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement dudit comité sont déterminés par le ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail, en concertation avec les organisations patronales signataires.

Article 26 : L'évaluation, le suivi et le réajustement éventuel des programmes sont exécutés par l'autorité administrative signataire selon une périodicité et dans les formes déterminées par l'annexe F.

VII.- DISPOSITIONS FINALES

Article 27 : La présente convention est conclue pour une durée de trois ans renouvelable par tacite reconduction.

Il est vivement recommandé, dans un esprit de solidarité nationale, aux entreprises non syndiquées et à celles dont les syndicats professionnels ne sont pas signataires, de participer aux programmes objets de la présente convention.

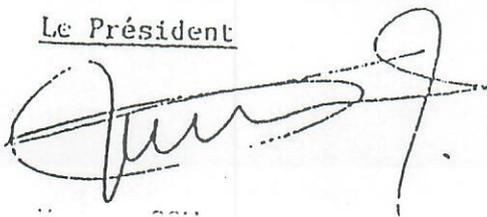
Cette convention peut être modifiée ou dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires. Toutefois, en pareil cas, les contrats en cours s'exécutent jusqu'à leur terme normal.

Article 28 : Des dispositions complémentaires applicables à certains secteurs, notamment au secteur des entreprises de Travaux publics, Bâtiments et Activités connexes pourront être prévues dans le cadre d'avenants conclus entre les parties signataires. Ces avenants détermineront en outre les conditions particulières d'application des dispositions contenues dans la présente convention.

Fait à Dakar, le

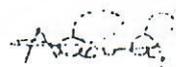
Pour le Conseil National du Patronat

Le Président



Pour l'Etat du Sénégal

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



IV.- LA RELEVÉ DES RETRAITABLES

Article 21 : Les employeurs membres des organisations patronales devraient procéder à la relève des travailleurs en âge de faire valoir leurs droits à la retraite par le recrutement de jeunes diplômés demandeurs d'emploi.

Les chefs d'entreprise utilisant les services des travailleurs ayant atteint la limite d'âge devront, pour les postes maintenus, présenter au ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail, des offres d'emploi dans la perspective du remplacement à terme desdits travailleurs. Les modalités concrètes d'organisation de cette mesure font l'objet de l'annexe E.

Les rapports contractuels entre les chefs d'entreprise et les travailleurs recrutés dans le cadre de ce programme sont régis par les dispositions ordinaires du Code du Travail.

V.- L'EMBAUCHE DIRECTE

Article 22 : Nonobstant les embauches effectuées dans le cadre des programmes précédents, les chefs d'entreprise s'engagent à procéder, autant que possible, à des recrutements de demandeurs d'emploi dans le but d'aider l'Etat dans sa lutte contre le chômage.

Article 23 : Dans cette perspective, le ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail effectuera des opérations de prospection d'emplois au sein des entreprises membres de syndicats patronaux signataires, en concertation avec les chefs des entreprises concernées.

VI.- LES OBJECTIFS PARTICULIERS ET LE SUIVI DES PROGRAMMES

Article 24 : Les objectifs quantitatifs de chacun des programmes seront déterminés chaque année, en consultation entre le ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail et chacune des organisations patronales signataires.

Article 25 : Un comité mixte paritaire comprenant des représentants de l'Administration et des représentants des organisations patronales signataires est placé, à titre consultatif, auprès du Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail ou son représentant. Il donne

PLAN DE SENEGALISATION

Entre l'Etat du Senegal, représenté par M. (Nom, Prénoms et qualités).....

et l'Entreprise (Raison Sociale).....représentée

par M. (Nom, Prénoms et qualités).....

CONSIDERANT

Que la sénégalisation des emplois dans le secteur privé peut concourir à l'insertion des diplômés d'études supérieures ;

Que le chômage des diplômés d'études supérieures, qui prend des proportions de plus en plus inquiétantes, doit être rapidement enrayeré pour éviter de voir anéantie une grande partie des efforts consentis par l'ensemble de la société sénégalaïse pour assurer le développement économique et social du pays ;

Qu'il incombe à cet égard à l'Etat du Sénégal d'aménager des conditions objectives de nature à permettre aux diplômés concernés de s'insérer dans les circuits économiques nationaux ;

Que l'Entreprise (Raison sociale)..... partage entièrement les préoccupations de l'Etat et entend, en conséquence, lui apporter son soutien actif dans la mise en oeuvre de cette politique.

VU

La Convention Nationale Etat/Employeurs pour la promotion de l'Emploi, en ses articles 17 à 20 inclus.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Article premier : l'Entreprise (Raison sociale)..... s'engage, sous l'égide de l'Etat, dans une politique de sénégalisation des postes de travail détenus par des étrangers au profit notamment de jeunes diplômés sénégalaïse.

Cet engagement de l'entreprise est contenu dans le présent document et prend le nom de "Plan de Sénégalisation"

Article 2 : les dispositions de l'article premier ci-dessus ne s'appliquent pas aux emplois visés par l'article 19 de la convention et ses annexes particulières.

Article 3 : l'effectif de référence à la date de signature du présent plan est fixé à travailleurs étrangers.

Les travailleurs étrangers qui viendraient à être ultérieurement embauchés par l'entreprise en sus de cet effectif sont de plein droit inclus dans le champ d'application du plan de sénégalisation qui pourrait être éventuellement réajusté en conséquence.

Aux termes des dispositions de l'article 2 ci-dessus, le nombre d'emplois non soumis à obligation de sénégalisation est fixé à..... d'accord-parties.

La liste des travailleurs étrangers présents dans l'entreprise à la date de signature du présent plan ainsi que celles des emplois vacants à pourvoir sont jointes en annexe.

Article 4 : Les emplois soumis à obligation de sénégalisation occupés par des travailleurs étrangers seront sénégalisés conformément aux délais fixés par le présent plan.

Article 5 : Pour la mise en oeuvre de la sénégalisation, le chef de l'entreprise s'engage à procéder autant que possible au recrutement de jeunes diplômés justifiant de bonnes qualifications.

⋮

Article 6 : L'évaluation et le réajustement éventuel du présent plan seront assurés par l'autorité administrative signataire conformément aux dispositions de l'annexe F conclue entre les parties à la convention, en accord avec l'entreprise signataire.

Article 7 : Les dispositions de fond ou de forme non prévues par le présent plan seront réglées par voie d'arrangements particuliers dans le cadre du Comité mixte paritaire Etat/Employeurs.

Fait à Dakar le,.....

Pour l'Entreprise

Pour l'Etat du Sénégal.

AA

TABIEAU DE FINANCEMENT DES STAGES EN ENTREPRISE

TYPES DE STAGE	DIPLOME DES POPULATIONS CIBLES	DUREE MAXIMALE DES STAGES	MONTANT DES ALLOCATIONS	DUREE DES VACANCES	SCHEMA DE FINANCEMENT	
					PART ETAT	PART ENTREPRISE
Stage d'apprentissage	Non Diplômés et Diplômés non D.T.E.M.	36 mois	Pas de rémunération obligatoire	1 mois par an	0%	0% ou 100% (Facultatif)
	F. T. E. H.		S.M.I.G x 0,5			
Stage de qualification	DIPLOMÉS	48 mois	S.M.I.G x 0,75	1 mois par an	50%	40%
	D. J. U. G.	24 mois	S.M.I.G			
Stage de perfectionnement	Licence		S.M.I.G x 1,5			
	Maîtrise non professionnelle	12 mois	S.M.I.G x 2	1/12 de la durée du stage	50%	50%
	Maîtrise professionnelle					
	Troisième cycle non professionnelle		S.M.I.G x 3			
Stage de spécialisation à niveau	C. A. E.		S.M.I.G x 0,7			
	S. T. P.		S.M.I.G x 0,8			
	D. T. ou A. P.	6 mois	S.M.I.G	1/12 de la durée du stage.		
	E.T.S. ou F.U.T.		S.M.I.G x 1,5		40%	50%
	I.S.E. ou D.I.T.		S.M.I.G x 2,5			
	Ingénieur ou 3ème cycle professionnel		S.M.I.G x 3,5			

Non dirigé

ANNEXE I

FIXANT LA DURÉE DES STAGES EN ENTREPRISE, LE MONTANT
DES ALLOCATIONS DE STAGES AINSI QUE LES VACANCES DES STAGIAIRES
(article 09 et 15 de la Convention Nationale Etat/Employeurs
pour la promotion de l'emploi)

La Convention Nationale Etat/Employeurs pour la Promotion de l'Emploi prévoit, en son article 09, une annexe pour fixer la durée des stages, le montant de l'allocation de stage ainsi que les modalités de financement.

A l'exclusion des apprentis, tous les stagiaires, perçoivent une allocation mensuelle de stage. La durée des stages, le montant de l'allocation, indexé sur le SMIG, et son schéma de financement sont déterminés au tableau ci-joint.

Pour les stages d'apprentissage, le transport des apprentis est pris en charge par l'Etat et les entreprises, l'Etat contribuant à concurrence de 60% et la part revenant ordinairement aux parents (40%) étant à la charge des employeurs.

La durée des vacances accordées aux stagiaires (article 15 de la Convention) est également fixée par ledit tableau.

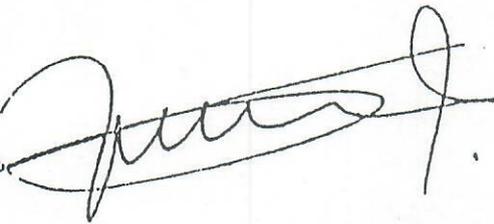
Débit à Dakar, le.....
.....

Pour le C. H. F.

Pour l'Etat du Sénégal,

Le Président

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



Amadou Hoctar SOU



André SOUKO

//-) NNEXE B

RELATIVE AUX MODALITES DE PRESENTATION DES STAGIAIRES :

(Article 10 de la Convention Nationale Etat/Employeurs pour la promotion de l'Emploi).

La Convention Nationale Etat/Employeurs pour le promotion de l'Emploi prévoit, en son article 10, la possibilité pour le Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail, d'envoyer des stagiaires auprès des entreprises.

1ère phase : sur la base des objectifs fixés en matière de stage en entreprise, en application des dispositions de l'article 24 de la Convention.

L'entreprise adhérente fait parvenir au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail des offres de postes de stage ; il sera également à charge pour l'entreprise concernée de fournir à son syndicat professionnel les ampliations de ces offres à des fins de centralisation et de suivi de l'opération.

2ème phase : après analyse des profils des postes de stage, le Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail procède à une pré-sélection des candidats qui seront envoyés par lettre officielle à l'entreprise concernée, à raison d'un à trois candidats suivant les disponibilités ; l'entreprise pourra également procéder de son côté à des recherches dans le fichier officiellement ouvert à cet effet et faire directement toute proposition au Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

3ème phase : l'entreprise procède à son tour, par des moyens laissés à son entière discrétion, au test desdits candidats et à la sélection définitive d'un candidat par poste de stage offert.

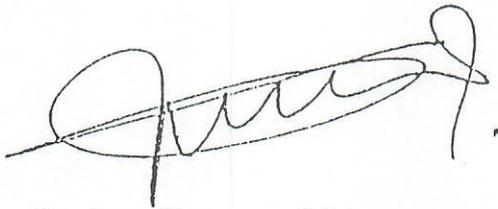
La procédure sera répétée autant de fois que nécessaire, jusqu'à ce que l'entreprise trouve la personne remplissant les critères exigés. Le choix définitif du candidat doit parvenir sous quinzaine au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

4ème phase : pour chaque poste de stage, l'employeur envoie au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail, un contrat de stage en quatre exemplaires dûment signé par les deux parties./-

Fait à Dakar, le 15 Aout 1987

Pour le Conseil National du Patronat

Le Président



Amadou Moctar SOW.

Pour l'Etat du Sénégal

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



André SOHRO.

ANNEXE 2

PORTANT MODELE DU PLAN DE SÉNÉGALISATION
(article 17 du Code de la Convention nationale
Etat/Employeurs pour la Promotion de l'Emploi)

L'article 17 de la "Convention Nationale Etat/Employeurs pour la Promotion de l'Emploi" prévoit un modèle-type de plan de sénégalisation, ci-joint en annexe. Il rend compte de la situation du personnel de l'entreprise et des diverses dispositions prises par l'employeur pour la bonne réussite de la politique de sénégalisation définie par l'Etat en concertation avec les employeurs.

Ainsi le plan de sénégalisation comporte divers documents, à savoir

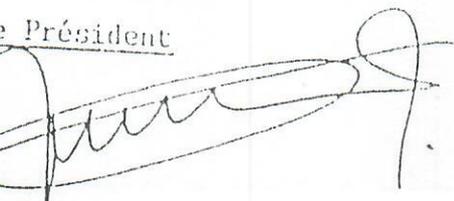
1. Une fiche d'"identification de l'entreprise". Comme son nom l'indique, elle permet de saisir la raison sociale de l'entreprise, son activité principale, la liste de ses établissements, (éventuellement) et la répartition des effectifs permanents suivant les nationalités et les catégories professionnelles.
2. Une fiche faisant état de la "Situation des travailleurs étrangers" présents dans l'entreprise. Elle fait mention de la nationalité, de la durée du contrat de chaque travailleur étranger et de l'emploi qu'il occupe. Elle est accompagnée du curriculum vitae de chaque travailleur étranger.
3. La liste du "personnel sénégalais" recruté par voie externe ou ayant bénéficié d'une promotion interne dans le cadre de l'opération.
4. Le nombre des postes à sénégaliser et les délais de leur sénégalisation.
5. Un exposé détaillé de la politique de l'entreprise en matière de sénégalisation, de l'encadrement, explicitant notamment les moyens mis en oeuvre dans le domaine de la formation et des mises à niveau nécessaires.

Le plan de sénégalisation sert de base au suivi de l'opération, à son évaluation et à son réajustement éventuel.

Fait à Dakar, le

Pour le C. H. P.

Le Président



Pour l'Etat du Sénégal

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



ANNEXE I

RELATIVE AUX MODALITES DE DETERMINATION DES EMPLOIS
LIES AU CAPITAL

(Article 19 de la Convention Nationale Etat/Employeurs
pour la Promotion de l'Emploi).

Par définition, tous les emplois salariés occupés par des travailleurs étrangers sont sénégalisables. Cependant, on distingue les emplois soumis à obligation de sénégalisation des emplois non soumis à obligation de sénégalisation.

Les emplois non soumis à obligation de sénégalisation sont, en plus des emplois dits familiaux tels que définis à l'article 19 de la Convention, les emplois dits liés au capital de l'entreprise.

Sont considérés comme emplois salariés liés au capital, les emplois occupés par les actionnaires actifs ou par les travailleurs salariés représentant le capital de la société ou de l'entreprise.

Le nombre de ces emplois ne peut excéder :

- un (1) emploi pour les sociétés ou entreprises comptant entre 1 et 50 salariés permanents sénégalais ;
- deux (2) emplois pour les sociétés ou entreprises comptant entre 51 et 200 salariés permanents sénégalais ;
- trois (3) emplois pour les sociétés ou entreprises comptant entre 201 à 500 salariés permanents sénégalais ;
- quatre (4) emplois pour les sociétés ou entreprises comptant plus de 500 salariés permanents sénégalais.

En raison des caractéristiques particulières de la société ou du secteur, le Ministre chargé de l'Emploi peut exceptionnellement, sur demande justifiée de l'employeur, accorder le bénéfice d'emplois supplémentaires, en plus du nombre d'emplois auquel ce dernier a droit.

[Signature]

Ces justifications doivent obligatoirement porter sur le montant du capital social, sur la part de capital détenu pour les étrangers, sur le montant des investissements financés par les actionnaires étrangers, sur les activités et les objectifs de l'entreprise ou du secteur, etc...

Au moment de l'établissement du plan de sénégalisation, aucun employeur ne peut bénéficier d'un nombre d'emplois non soumis à obligation de sénégalisation supérieur au nombre d'emplois occupés par des travailleurs étrangers./-

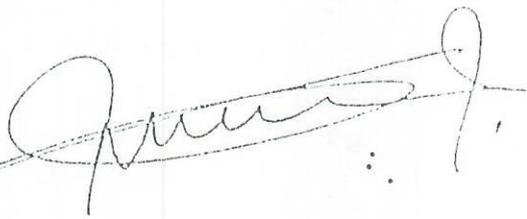
Fait à Dakar, le.....

Pour le conseil National du Patronat

Le Président

Pour l'Etat du Sénégal,

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



Amadou Moctar SOW.



André COMBO.

ANNEXE E

RELATIVE A LA RELEVÉ DES TRAVAILLEURS RETRAITABLES
(Article 21 de la Convention Nationale Etat/Employeurs
pour la Promotion de l'Emploi)

La Convention Nationale Etat/Employeurs pour la promotion de l'Emploi prévoit en son article 21, le remplacement des agents atteints par la limite d'âge.

1ère phase : sur la base des objectifs fixés en matière de relève des agents atteints par la limite d'âge, en application des dispositions de l'article 21 de la Convention.

L'entreprise adhérente fait parvenir au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail des offres d'emplois dont les ampliations doivent être envoyées par l'entreprise concernée à son syndicat professionnel à des fins de centralisation et de suivi de l'opération.

2ème phase : après analyse des profils des postes de travail offerts, le Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail procède à une pré-sélection des candidats qui seront envoyés par lettre officielle à l'entreprise concernée à raison d'un à trois candidats suivant les disponibilités.

3ème phase : L'entreprise procède à son tour par des moyens laissés à son entière discrétion au test desdits candidats et à la sélection définitive d'un candidat par poste de travail offert.

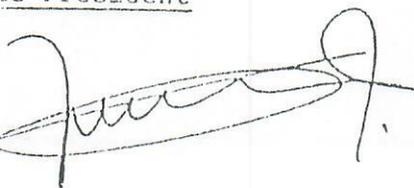
La procédure sera répétée autant de fois que nécessaire jusqu'à ce que l'entreprise trouve la personne remplissant les critères exigés. Le choix définitif du candidat doit parvenir sous quinzaine au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

4ème phase : pour chaque poste de travail, l'employeur envoie au Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail, un contrat de travail en quatre exemplaires signé par les deux parties, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à Dakar, le.....

pour le C. N. P.

Le Président



Pour l'Etat du Sénégal

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



ANNEXE F

FIXANT LA PERIODICITE DU SUIVI, DE L'EVALUATION ET DU
REAJUSTEMENT DES PROGRAMMES
(Article 26 de la Convention Nationale Etat/Employeurs
pour la promotion de l'emploi)

L'article 26 de la Convention Nationale Etat/Employeurs pour la Promotion de l'Emploi prévoit le Suivi, l'évaluation et le réajustement éventuel des programmes.

Chaque chef d'entreprise désigne parmi les cadres qualifiés de son entreprise un correspondant qui sera l'interlocuteur particulier du Ministère de la Fonction Publique de l'Emploi et du Travail.

Le correspondant est responsable au niveau de l'entreprise, de l'exécution normale des programmes initiés en son sein.

L'évaluation et le réajustement éventuel de chacun des programmes sont réalisés tous les six⁽⁶⁾ mois par le Ministère de la Fonction Publique de l'Emploi et du Travail, en collaboration avec le correspondant de chacune des entreprises concernées.

Tous les trois (3) mois, le Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail présente au Comité mixte paritaire un rapport sur les résultats des missions de suivi, d'évaluation et de réajustement des programmes, pour avis circonstanciés.

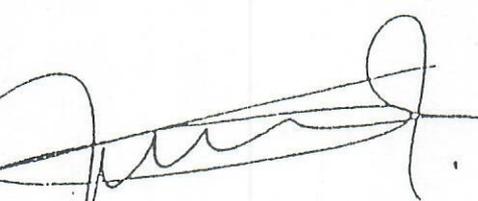
Fait à Dakar le 10 Mars 1966

Pour le C. N. P.

Pour l'Etat du Sénégal

Le président

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


Amadou Moctar SOW


André SONKO