



# LES CONGES AU SENEGAL

## REFERENCES ET REGIMES JURIDIQUES

Fany TRAORE  
Inspecteur du Travail  
et de la Sécurité sociale

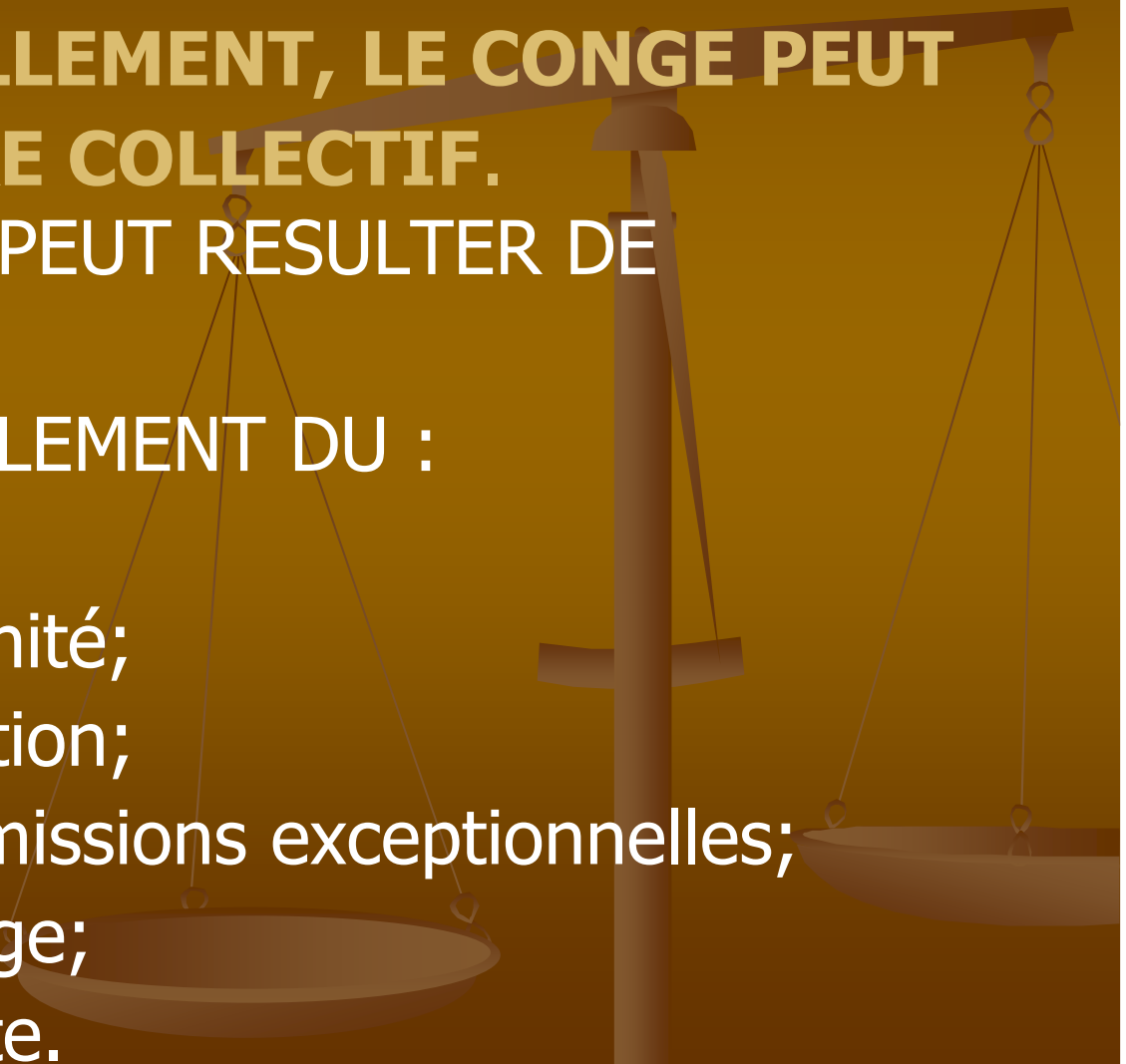
**LE CONGE PEUT ETRE DEFINI COMME UNE PERIODE D'INACTIVITE D'UN OU DE PLUSIEURS TRAVAILLEUR(S) SANS ARRET DE L'ENTREPRISE.**

**EXCEPTIONNELLEMENT, LE CONGE PEUT ETRE COLLECTIF.**

CETTE INACTIVITE PEUT RESULTER DE CAUSES DIVERSES.

IL S'AGIT PRINCIPALEMENT DU :

- Congé annuel;
- de maternité;
- de formation;
- pour permissions exceptionnelles;
- de veuvage;
- de détente.



# 1. LE CONGE ANNUEL OU CONGE PAYE

## 1.1. PRINCIPALES REFERENCES :

- ✓ articles L 148 à L 155 du Code du Travail;
- ✓ articles 54 à 58 de la CCNI.

**1.2. PRINCIPE:** réaffirmer la nécessité d'alterner repos et activité tant dans la journée (pause ou descente), la semaine (repos hebdomadaire) que dans l'année.

## 1.3. CAS GENERAL:

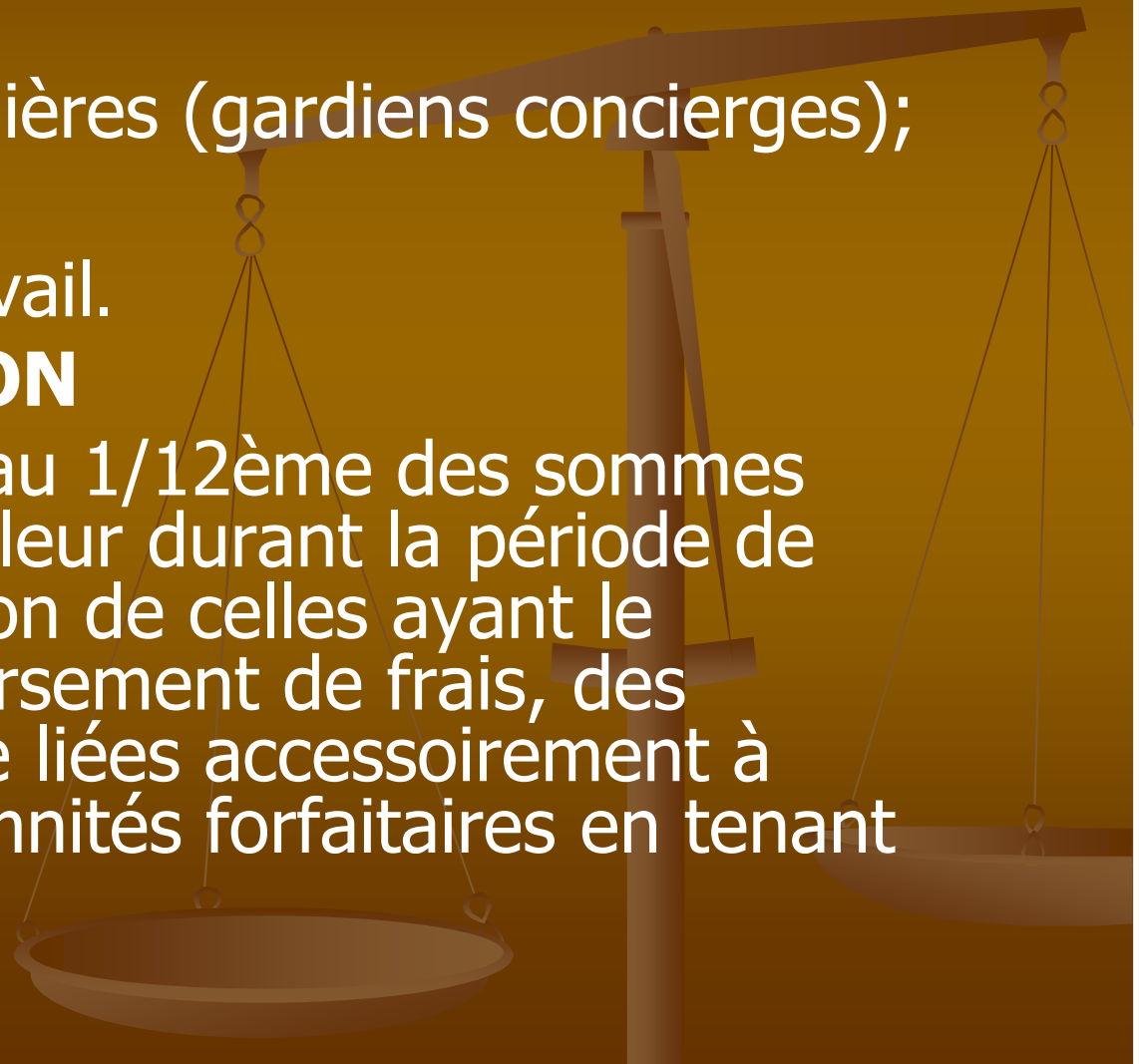
- ✓ droit acquis après une **période de référence minimale de 12 mois de service effectif**
- ✓ durée égale à **deux(02) jours ouvrables** par mois de service effectif au titre du congé principal

## 1.4.CAS PARTICULIERS:

- ✓ travailleur recruté hors du Sénégal: cinq (05) jours ouvrables par mois de service effectif
- ✓ congé supplémentaire au titre:
  - de la maternité;
  - des sujétions particulières (gardiens concierges);
  - de l'ancienneté;
  - de la médaille du travail.

## 1.5. REMUNERATION

Allocation équivalente au 1/12ème des sommes perçues par le travailleur durant la période de référence, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu



## 1.6. REMARQUES

- ✓ période de référence extensible à 36 mois au maximum avec obligation de respect du congé minimum de six(06) ouvrables par tranche de douze (12) mois
- ✓ date de départ en congé fixée d'accord parties sans possibilité de modification portant sur une période de trois(03) mois, sauf accord de l'ITSS, après audition des parties
- ✓ possibilité de rappel du travailleur de congé pour nécessité de service, éventuellement soumise au constat de l'ITSS
- ✓ paiement obligatoire d'une indemnité compensatrice de congé à la place de l'allocation lorsque la relation de travail ne se poursuit à l'issue du congé (rupture du contrat avant échéance du congé, journaliers etc.)
- ✓ allocation ou indemnité du congé supplémentaire calculée sur le montant de l'allocation principale
- ✓ certaines périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à un temps de service effectif pour la détermination des droits à congé (cf. art L.70)

VOIR CAS PRATIQUE

# 2. LE CONGE DE MATERNITE

## 2.1. REFERENCE:

article L 143 du Code du Travail

**2.2 PRINCIPE:** protection de la femme en état grossesse et de l'enfant

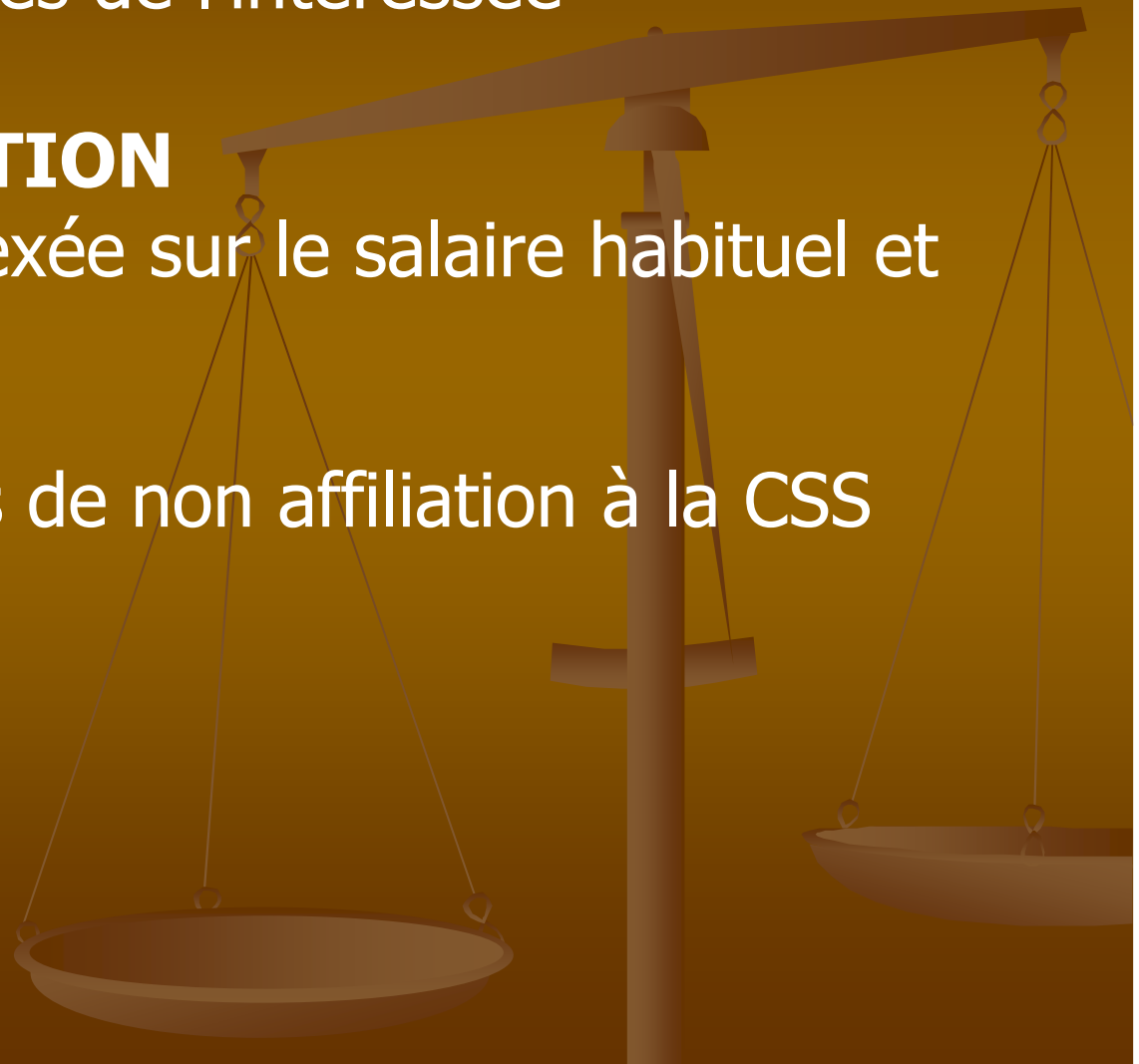
## 2.3. REGIME:

- ✓ droit à quatorze(14) semaines consécutives de congé dont huit(08) après l'accouchement
- ✓ possibilité de prolongation du congé de trois(03) semaines « en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches »

- ✓ six(06) semaines avant la date présumée de l'accouchement, la femme peut quitter à tout moment son emploi sans s'exposer à des sanctions et il est interdit à l'employeur de recourir aux services de l'intéressée

## **2.4.REMUNERATION**

- ✓ indemnisation indexée sur le salaire habituel et versée par :
  - la CSS en principe
  - l'employeur en cas de non affiliation à la CSS



# 3. LES CONGES DE FORMATION ET D'ACTIVITES SYNDICALES

## 3.1. REFERENCES:

- ✓ Article L.149 du Code du Travail
- ✓ Article 35 CCNI

## 3.2. REGIME

Cette catégorie de congés est annoncée par le Code du Travail et la CCNI sans préciser les modalités pratiques de mise en œuvre.

### 3.2.1. la formation

Ce congé comprend trois(03) variantes destinées à :

- ✓ suivre un stage officiel de perfectionnement d'éducation populaire et sportive internationale(15 jours ouvrables)
- ✓ participer à des stages de formation de cadres sportifs ou de préparation aux sélections sportives nationales(30 jours)
- ✓ suivre des cours et stages de formation ou de perfectionnement professionnel

### 3.2.2. les activités syndicales

Elles donnent droit à un maximum de 15 jours ouvrables par an aux délégués syndicaux régulièrement mandatés pour assister à des congrès



# 4. LE CONGE VEUVAGE

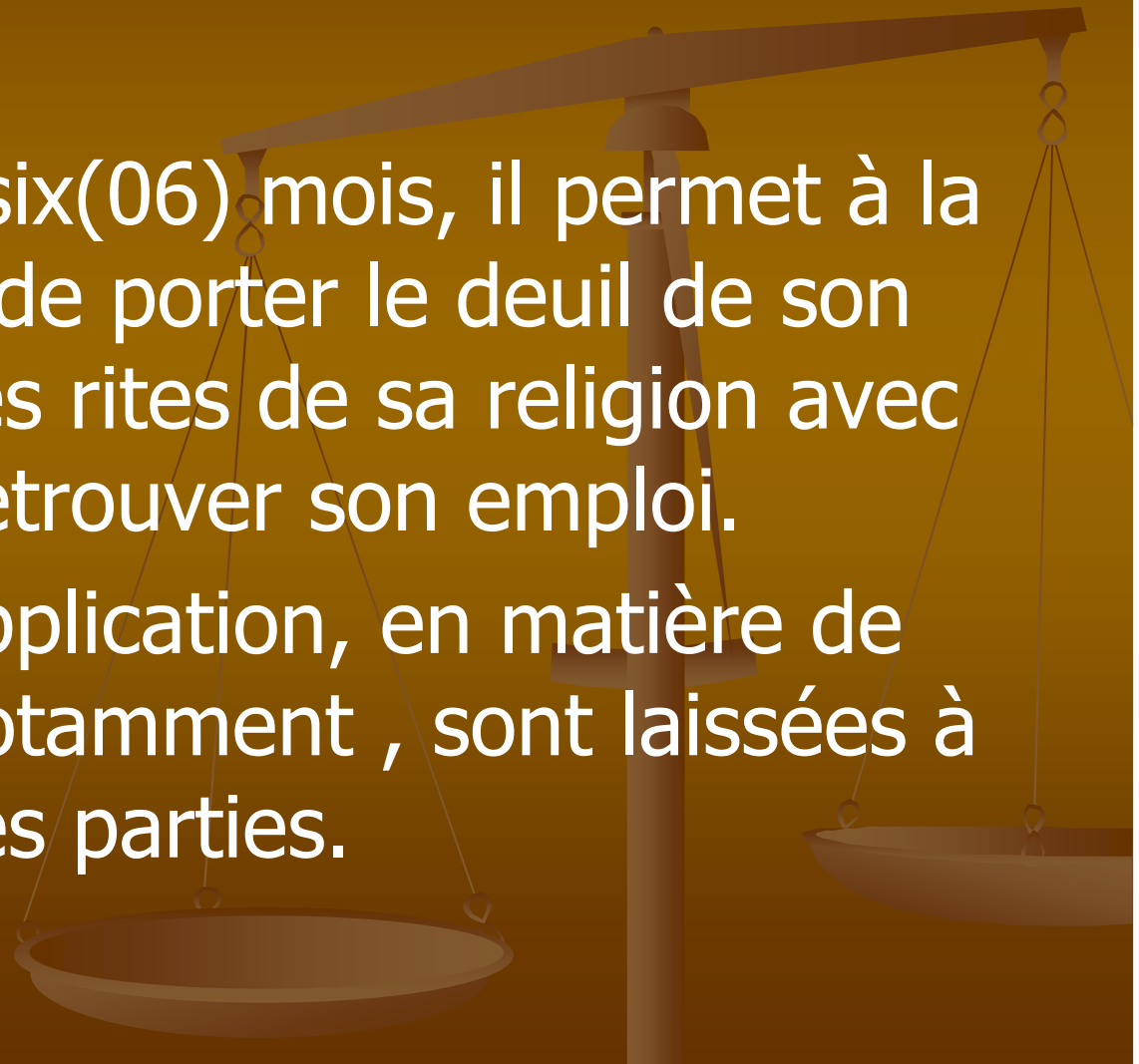
## 4.1. REFERENCE:

Article 27 de la CCNI

## 4.2. REGIME:

Dans la limite de six(06) mois, il permet à la femme salariée de porter le deuil de son conjoint selon les rites de sa religion avec la garantie de retrouver son emploi.

Les modalités d'application, en matière de rémunération notamment, sont laissées à l'appréciation des parties.



# 5. LE CONGE POUR PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

## 5.1. REFERENCES:

- ✓ Article L.149 du Code du Travail
- ✓ Article 18 de la CCNI

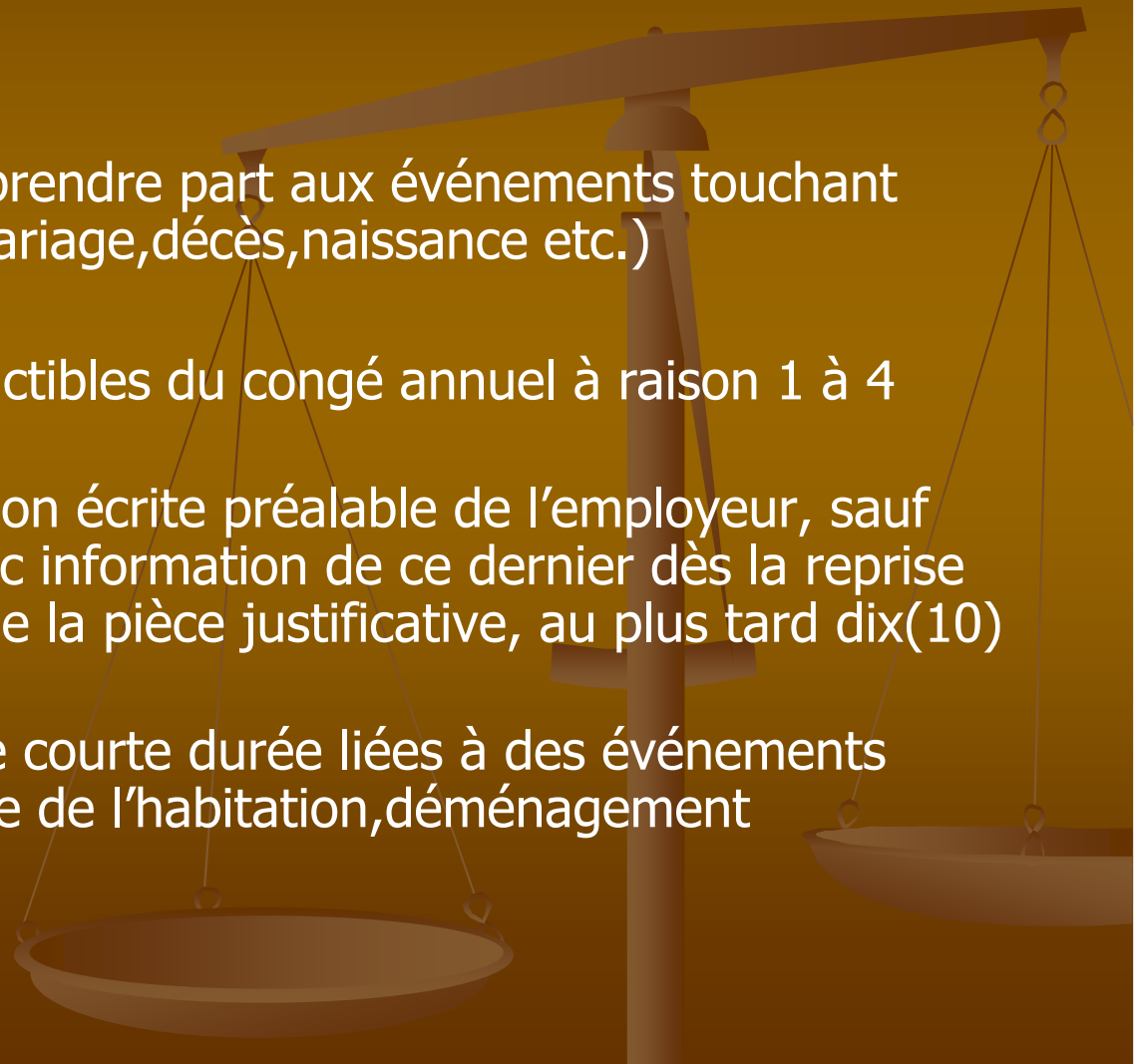
## 5.2. PRINCIPE:

Permettre au travailleur de prendre part aux événements touchant directement sa famille (mariage, décès, naissance etc.)

## 5.3. REGIME:

- ✓ 15 jours par an non déductibles du congé annuel à raison 1 à 4 jours selon l'événement
- ✓ nécessité d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure avec information de ce dernier dès la reprise du travail et production de la pièce justificative, au plus tard dix (10) jours après l'événement

**NB:** possibilité d'absences de courte durée liées à des événements graves et fortuits (incendie de l'habitation, déménagement involontaire etc.)



# 6. LE CONGE DE DETENTE

## 6.1. REFERENCE:

Article 61 de la CCNI

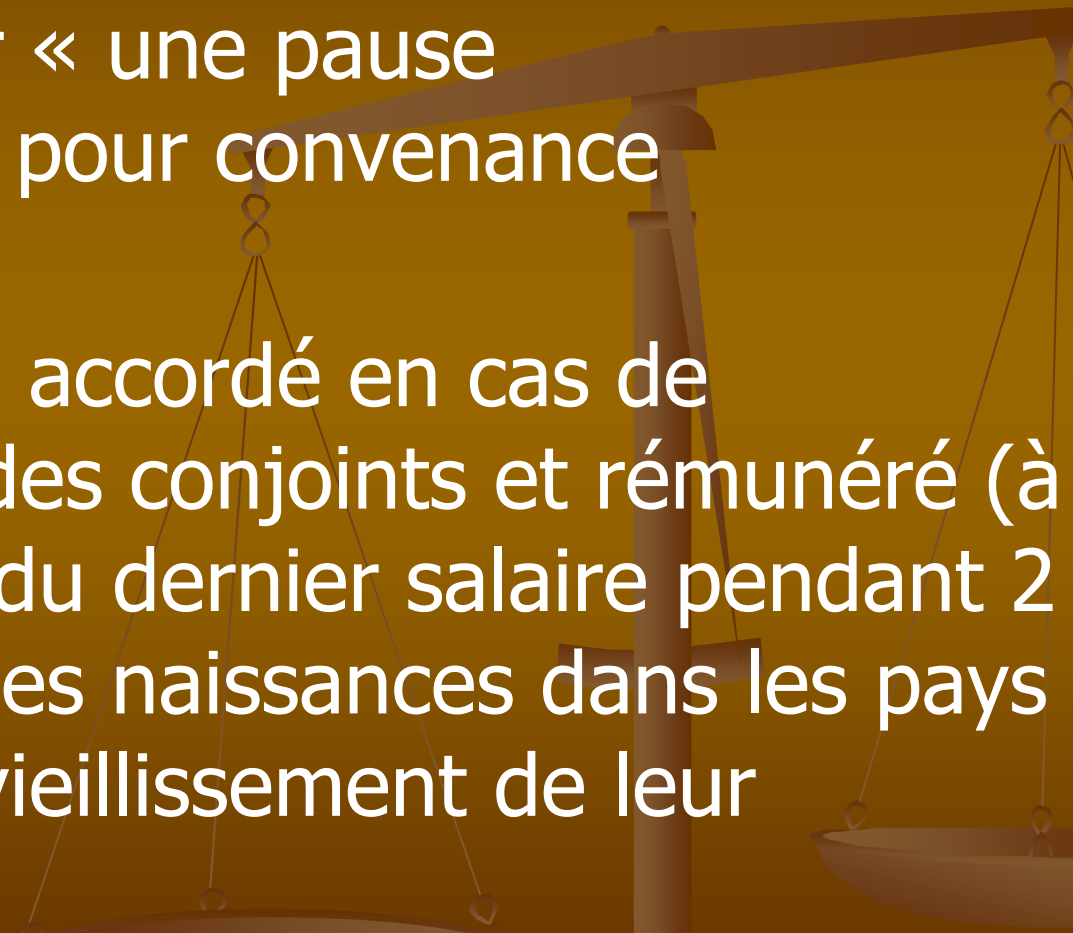
## 6.2. PRINCIPE:

Permettre au travailleur chef de famille en déplacement professionnel de revenir périodiquement auprès de sa famille

## 6.3. REGIME:

- ✓ durée variable selon la distance entre le lieu habituel de résidence et le lieu occasionnel d'emploi
- entre 75 et 200 km, 2 jours tous les 2 mois + 1 jour de délais de route
- +200 km, 3 jours tous les 3 mois + 2 jours de délais de route
- ✓ pas d'indemnité de déplacement durant le congé de détente
- ✓ pas de congé de détente à moins de quatre (04) semaines avant la fin de la mutation
- ✓ pas de compensation financière si le travailleur n'en bénéficie pas

# CONGES D'AILLEURS

- le congé sabbatique accordé au travailleur désirant observer « une pause professionnelle » pour convenance personnelle
  - le congé parental accordé en cas de naissance à l'un des conjoints et rémunéré (à hauteur de 80% du dernier salaire pendant 2 ans) pour doper les naissances dans les pays confrontés à un vieillissement de leur population
- 

**MERCI  
DE  
VOTRE  
AIMABLE  
ATTENTION**

