

La négociation collective dans le secteur privé au Sénégal

par Papa Mohamdaou MBODJI

Université Gaston Berger de Saint-Louis - Maitrise es Sciences Juridiques 2009

[précédent](#) [sommaire](#) [suivant](#)
Dans la categorie: [Droit et Sciences Politiques](#) > [Droit Privé](#)

8+1 0

J'aime 2

[Télécharger le fichier original](#)

CMP F.Ili Campagnolo Short de bain bleu

fr.Zalando.ch

24,00 CHF ~~26,00 CHF~~

sur Zalando. Voir !

Peugeot Suisse

www.peugeot.ch

Offres sensationnelles Peugeot.
Prix top sur de nombreux modèles.

ANNEXE 4: Charte nationale sur le dialogue social

Préambule

L'État du Sénégal représenté par le ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et Organisations professionnelles ;

Les organisations syndicales d'employeurs représentées par les parties signataires ; Les organisations syndicales de travailleurs représentées par les parties signataires ;

Considérant que le dialogue social constitue un impératif de démocratie et de bonne gouvernance et concourt à la promotion des droits économiques et sociaux et la participation des acteurs économiques à la gestion du développement ;

Considérant la nécessité de promouvoir la paix par le dialogue social au sein de structures permanentes, stables et fonctionnelles ;

Réaffirmant leur attachement aux valeurs consacrées dans la Constitution, à l'éthique et à la déontologie du travail ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux au travail ; Soucieux de promouvoir la croissance, l'emploi, la protection social et la solidarité entre tous les segments du monde du travail y compris l'informel par le biais d'un instrument efficace de prévention et de règlement des différends de toute nature ne se substituant ou ne dérogeant aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;

Convient d'instituer un cadre et des mécanismes de dialogue permanent par adoption de la présente charte.

1 - Dispositions préliminaires

A - Champs d'application et objet

Article 1er : Champs d'application

La présente charte s'applique dans les secteurs publics, parapublic, privé y compris le secteur dit informel. Elle vise les employeurs au sein du Code du travail et du droit de la Fonction publique, les salariés, les agents de l'État et de ses démembrements.

Article 2 : Objet

La charte a pour objet :

- d'approfondir à tous les niveaux le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il se déroule afin de le rendre encore plus efficace ;

119

- de tenir compte des changements intervenus dans l'environnement socio-économique afin de trouver l'équilibre nécessaire entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;

- de renforcer les mécanismes du dialogue social (négociation collective, conciliation et consultation) à travers l'établissement d'un cadre bipartite ou tripartite afin que les négociations aient lieu, d'abord au niveau de l'entreprise, au niveau des branches d'activité et au niveau national avec la pleine participation de l'État, soit en sa qualité d'employeur soit en sa qualité de garant de l'intérêt général ;

- de mettre en place des formations, notamment sur la négociation collective, l'économie, la législation sociale et les normes internationales du travail, destinées aux représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ;

- de faire en sorte que les participants au dialogue social au niveau de l'entreprise, des branches et au niveau national, aient les mêmes informations concernant les données économiques et sociales, afin de leur permettre de tenir compte, d'une part, de la situation spécifique des entreprises et de l'État, et, d'autre part, de la situation sociale des travailleurs et de leurs familles.

B - Principes fondamentaux

Article 3 : Principe de la liberté syndicale

L'État, les employeurs s'engagent à garantir la liberté syndicale des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social dans le secteur privé (moderne et informel), public, et informel notamment par la reconnaissance de la liberté d'adhésion ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel. Ils s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions ou exercer des pressions en faveur ou à l'encontre d'un travailleur ou d'une organisation syndicale quelconque.

Article 4 : Principe de la liberté du travail

Les travailleurs doivent, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, respecter la liberté du travail ainsi que la sauvegarde de l'outil de travail.

Article 5 : Principe du respect des règles établies d'un commun accord

Les rapports entre les parties signataires de la présente charte sont fondés sur le partenariat, la bonne foi, le respect et la reconnaissance mutuels, la volonté d'entente et de conciliation, le respect des engagements pris et de la parole donnée.

Les décisions issues du dialogue et de la concertation entre les parties sont adoptées par consensus et revêtent un caractère obligatoire.

Celles-ci peuvent décider de recourir aux procédures définies par la présente charte pour régler toutes leurs relations d'ordre professionnel nonobstant tout autre cadre de négociation.

L'Etat et les Employeurs veilleront à assurer les conditions et moyens nécessaires à l'amélioration et à l'adaptation permanente des aptitudes des travailleurs aux besoins nouveaux dans l'entreprise et l'administration publique par la formation et le perfectionnement. Ils doivent veiller au respect du droit à l'expression individuelle et collective des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social.

C - Code de conduite du dialogue social

Article 6 : Valeurs de référence

Les valeurs fondamentales du travail reposent sur :

- Le professionnalisme et la qualité qui résident dans la maîtrise et le bon accomplissement des fonctions et tâches. Ils se manifestent par le comportement au travail et par l'effort constant fourni pour accroître son rendement et sa productivité ;
- L'éthique qui consiste à se conformer aux règles de la morale professionnelle. Elles renvoient également à l'obligation de fidélité et de loyauté qui implique la non divulgation du secret professionnel et la non concurrence ;
- La justice sociale, la non discrimination et l'équité qui renvoient à l'égalité de traitement, au sens de l'humain et à la solidarité ;
- Le respect mutuel qui permet de créer un climat favorable au dialogue et de développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Article 7 : Règles de conduite des Employeurs

Les Employeurs doivent :

- s'engager à la mise en place d'un cadre institutionnel de dialogue social et à en respecter les règles d'organisation et de fonctionnement ;
- promouvoir un partage de l'information économique, financière et sociale ;
- promouvoir la protection sociale des travailleurs et la sauvegarde des Institutions de Prévoyance sociale ;
- mettre en place une politique de formation et d'information des travailleurs dans le cadre du bilan social ;
- s'engager à ne pas prendre de décisions mettant en péril l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs, la stabilité de l'emploi et les possibilités de formation et l'environnement ; - respecter la réglementation salariale (normes minimales de salaires) et s'engager à partager avec les travailleurs les bénéfices de la croissance ;
- mettre en place, conformément aux textes en vigueur, les moyens (crédits d'heures, liberté de déplacement et d'accès aux sites, congés de formation, locaux fonctionnels notamment) permettant aux titulaires d'un mandat syndical ou aux représentants du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes ;

- prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et des carrières en garantissant un parcours professionnel normal aux détenteurs de mandat syndical et aux représentants du personnel ;
- s'engager à consulter obligatoirement les représentants syndicaux et/ou les délégués du personnel pour l'élaboration des plans de formation et des budgets de formation ;
- s'engager à négocier à des périodes préalablement définies, les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'aménagement du temps de travail et les classifications professionnelles.

121

Article 8 : Règles de conduite de l'État

L'État doit :

- servir les usagers en respectant les exigences ci-après : proximité et accessibilité des services, participation, consultation et médiation, qualité et efficacité, évaluation des services, transparence, et information, célérité, fiabilité et confidentialité des informations

;

- s'engager à promouvoir une politique de justice sociale et à ne porter atteinte au droit de grève en préjugant de caractère licite ou illicite qui relève de l'appréciation souveraine du juge ;
- s'engager à prendre dans un délai raisonnable tous les textes législatifs et réglementaires visant à appliquer ou à compléter la législation du travail et de la sécurité sociale en vigueur ;
- garantir des consultations régulières dans le cadre de la convention n°144 de l'OIT. concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en oeuvre des normes internationales du travail et s'engager à consulter les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs sur tout projet de réforme ou d'amélioration de la législation du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 9 : Règles de conduite des travailleurs et de leurs organisations

Les travailleurs et leurs organisations doivent :

- se conformer aux procédures législatives, réglementaires et conventionnelles de déclenchement de la grève et à ne pas recourir à la violence et aux voies de fait ;
- participer à l'amélioration du milieu et des conditions de travail (santé et sécurité) et du climat social (harmonie des relations sociales au sein de l'entreprise) ;
- déclencher l'alerte auprès de l'employeur lorsqu'ils ont connaissance de faits ou de dangers graves et imminents de nature à affecter de manière préoccupante les conditions de travail ou le climat social dans l'entreprise ;
- contribuer à la recherche de solutions adéquates pour prévenir les maux qui gênent le bon fonctionnement de l'Entreprise et qui ont pour noms absentéisme, laxisme, faible productivité et incompétence ;
- contribuer, par une réflexion conjointe, à l'élimination des toutes les dégradations pouvant entraîner une baisse du chiffre d'affaires, et une augmentation des coûts telles que les pertes de clientèle résultant de produits défectueux ou mal présentés, les pannes de machines, les approvisionnements mal maîtrisés, les absences et les accidents, le manque d'hygiène et de propreté, etc.

2 - Structures et mécanismes du dialogue social

A - Organisation du dialogue social

Article 10 : Dialogue au niveau national

122

Le cadre permanent du dialogue social est constitué au niveau national par le Comité national du dialogue social à composition paritaire.

Le Comité dont les membres sont désignés tous les trois (03) ans par chacune des parties est chargée de :

- promouvoir la prévention des conflits en mettant en oeuvre le mécanisme d'alerte que constitue la négociation préventive ;
- veiller au respect de la présente charte par la mise en oeuvre des procédures de négociation collective, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage ;
- examiner tous les litiges nés de l'application de la charte ;
- examiner les conditions générales de travail dans lesquelles les salaires, la productivité du travail, la protection sociale pourraient être modifiés par rapport aux indicateurs économiques-types ;
- étudier les voies et moyens aptes à promouvoir des systèmes d'incitation au sein de l'entreprise ;
- veiller à l'application correcte des accords intervenus entre employeurs et travailleurs et d'examiner en

premier ressort les litiges survenus au plan sectoriel entre employeurs et travailleurs ;

- rechercher les solutions les plus appropriées à proposer pour placer les entreprises et les travailleurs dans un environnement favorable notamment en agissant sur les coûts de facteurs de production, sur la fiscalité, sur l'accès au crédit, sur les denrées et les produits de consommation courante, sur les assouplissements en matière de législation relevant du domaine des services, du commerce et de l'industrie ;

- proposer aux pouvoirs publics, dans leurs rapports avec les bailleurs de fonds et les Institutions financières internationales, des études ou renseignements susceptibles de compléter leur information sur les aspects de la politique de restructuration de l'économie impliquant l'entreprise et les travailleurs.

Le Comité national du dialogue social est présidé par une personnalité choisie par les parties et dont l'autorité morale et les compétences en matière économique, sociale et juridique la rendent particulièrement apte à promouvoir le dialogue, à prévenir et à régler les conflits.

Article 11 : Dialogue social au niveau de la branche

Il est institué au niveau de chaque branche d'activités un Comité paritaire bipartite de dialogue social dont les membres sont issus des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

La présidence de ce Comité est assurée alternativement par l'une des parties patronales ou syndicales pour un mandat d'une durée d'un (01) an.

Le Comité de dialogue social de branche est chargé d'examiner les dossiers dont il est saisi par le Comité national pour le dialogue social, les employeurs ou les travailleurs de la branche considérée si la question à traiter ne revêt pas un caractère national. Il a une mission d'observation, d'impulsion et de coordination des structures de dialogue social existantes au sein des entreprises de la branche d'activités. À ce titre, il doit établir un

rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale transmis au Comité national du dialogue social.

123

Article 12 : Dialogue social au niveau de l'entreprise

Il est institué au niveau de l'entreprise un Comité de dialogue social.

Le Comité comprend l'employeur, ses fondés de pouvoirs et préposés et les délégués du personnel titulaires et suppléants élus sur l'ensemble des établissements que compte l'entreprise.

Le Comité a une mission d'observation, d'impulsion et de coordination des instances internes chargées du dialogue social. À ce titre, il doit établir un rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale transmis au comité de dialogue social de branche. Le comité de dialogue social d'entreprise pourra, d'accord parties, examiner toute proposition

visant l'amélioration de la qualité du dialogue social, du milieu et des conditions de travail, de l'environnement péri-professionnel, de l'organisation du travail, de la productivité du travail, des rémunérations et de la durée du travail sans toutefois se substituer aux attributions des autres institutions représentatives du personnel ou paritaires reconnues au sein de l'entreprise.

La présidence du Comité du dialogue social est assurée par l'employeur ou son représentant.

B - Fonctionnement du dialogue social

Article 13 : Règles applicables au Comité national pour le Dialogue social

Le Comité national pour le dialogue social élabore et adopte son règlement intérieur qui définit les règles d'organisation et de fonctionnement notamment la composition, le mode de saisine, les modes de délibération ainsi que les règles disciplinaires applicables aux membres.

Le Comité national du dialogue social se réunit au moins deux (02) fois par an en session ordinaire à la fin de chaque semestre et sur convocation de son Président.

Il se réunit en session extraordinaire, à l'initiative du Président ou à la demande expresse des deux tiers de ses membres.

Le projet d'ordre du jour de la session est arrêté par le Président du Comité, à son initiative ou à la diligence de l'une des deux parties.

Il est institué auprès du Comité national du dialogue social un Secrétariat permanent ayant pour missions :

- de recevoir les plaintes des parties en conflit et les propositions de points à inscrire à l'ordre du jour des réunions du Comité ;
- de préparer les convocations des réunions et des documents de travail ;
- d'élaborer les conclusions, recommandations et procès-verbaux de délibérations ; - de veiller à l'exécution du programme de travail ;
- de suivre la mise en oeuvre des recommandations ;

- de préparer un rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale.

Le Secrétariat permanent du dialogue social est dirigé par un Secrétaire nommé par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition des parties patronales et syndicales et en cas de désaccord constaté, le ministre procède directement à cette nomination.

À chaque session, le Comité national du dialogue social nomme un bureau qui comprend, outre le Président, deux (02) vice-présidents choisis parmi les représentants des deux parties.

Les travaux du Comité sont sanctionnés par un procès-verbal signé du Président, des deux (02) vice-présidents et du Secrétaire permanent.

124

Le procès-verbal ainsi que les avis et recommandations du Comité sont adressés au Premier ministre, au ministre chargé du Travail, à chacun de ses membres et aux parties intéressées.

Article 14 : Règles applicables aux Comités de dialogue social de branche et aux Comités de dialogue social d'entreprise

Le mode de saisine, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de prise de décisions des Comités de dialogue social de branche et d'entreprise sont ceux du Comité national.

Toutefois, les parties peuvent convenir d'un règlement intérieur prévoyant des modes de dérogations de saisine, d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision.

3 - Dispositions finales

Article 15 : Actions de sensibilisation et de formation

Les partenaires à la présente charte s'engagent à entreprendre des actions de sensibilisation, de formation des travailleurs, des employeurs, des membres des organisations syndicales en techniques de négociation et de dialogue.

Article 16 : Révision

Les parties conviennent que la présente charte, susceptible d'amélioration, est un cadre souple pouvant faire l'objet de réaménagements périodiques nécessités par la conjoncture, l'évolution des mentalités et des rapports entre employeurs et travailleurs.

Article 17 : Durée et dénonciation

La présente charte est conclue pour une période déterminée minimale de cinq (05) ans renouvelable par tacite reconduction pour une durée indéterminée nonobstant une évaluation annuelle de son application.

Elle peut être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties signataires, après observation d'un préavis de six (06) mois minimum à partir de la date de notification aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

Dans tous les cas, la présente charte restera en vigueur jusqu'à l'application d'une nouvelle charte signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

En cas de désaccord persistant au cours du préavis de six (06) mois, tous les moyens seront mis en oeuvre au sein du Comité national du dialogue social, élargi au besoin, pour résoudre à l'amiable les points de désaccord, l'arbitrage de l'État n'intervenant qu'en dernier ressort.

125

Article 18 : Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, légalement constitué peut adhérer à la présente charte en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar. Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif au sens de la loi est reconnu au plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la charte ni en demander la révision même partielle.

Article 19 : Prise d'effet

La présente charte prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt du Secrétariat du

Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Fait à Dakar, le 22 novembre 2002

Ont signé

Pour les organisations d'employeurs Pour les organisations de travailleurs CNP: Baidy AGNE CNTS:
Mody GUIRO

CNES : Mansour CAMA UNSAS : Mademba SOCK

GES : Souhaïbou GUEYE UDTs : Malamine NDIAYE

MOPEs : Youssou MBOUP CDSA : Mbaye GUEYE

MDES : Mbagnick DIOP COGES : Mor DIENG

UNACOIS DEFS : Ibrahima LO FGTS : Babacar NDOUR

SYNPICS : Alpha SALL

UTLS : Idrissa KOTE

CDTS : Ibra DIOUF Niokhobaye

STDS: Talla DIA

CGTDS: Cheikh T. DIAKHATE

CNTS/FC : Ibrahima SARR

Pour le Gouvernement

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

Yéro DE

126

[précédent](#) [sommaire](#) [suivant](#)



Rechercher sur le site:

Recherche