

Art. 8. – La déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre comporte, obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent décret et doit être établie en double exemplaire, sur imprimé conforme audit modèle.

Les dispositions des articles 2, 3, 5 et 6 du présent décret sont applicables à la DASMO.

III. – Dispositions finales.

Art. 9. – Les employeurs doivent se procurer, à leurs frais, le modèle de l'imprimé nécessaire à l'élaboration du bilan social ou de la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre.

Art. 10. – Le bilan social ou la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre est déposé, contre accusé de réception, à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou expédié par lettre recommandée, le cachet ou récépissé de la poste ou du service de livraison faisant foi de la date d'expédition.

Art. 11. – Le ministre chargé du travail peut, par voie d'instructions, prescrire des mesures particulières pour la mise en œuvre des travaux de consolidation précités.

Art. 12. – Toutes dispositions contraires au présent décret sont abrogées, notamment l'arrêté n° 8949 MFPT-ETSS du 14 août 1972 susvisé.

Art. 13. – Le Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar le 23 décembre 2009.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Souleymane Ndéné NDIAYE.

DECRET n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises.

RAPPORT DE PRESENTATION

Dans le cadre de l'amélioration de l'environnement des affaires, diverses mesures ont été prises pour simplifier et assouplir les formalités et procédures administratives.

Dans le domaine du travail, ces mesures visent essentiellement à accroître la productivité et la rentabilité des entreprises, à promouvoir leur compétitivité et, ainsi, à contribuer à la croissance de l'économie.

Parmi les mesures d'assouplissement, le Code du travail permet le recours à de nouveaux types de contrat de travail, dont le contrat de travail temporaire, qui se singularise par l'existence d'une relation triangulaire : une entreprise de travail temporaire recrute du personnel salarié et le met à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice, pour l'exécution d'un travail précis.

Le développement des moyens et réseaux de communication et l'externalisation de certaines activités à faible valeur ajoutée ont favorisé la prolifération des entreprises de travail temporaire.

Mais, faute d'adoption d'un instrument approprié de régulation, ce qui a vocation à être un instrument de compétitivité pour l'entreprise a tendance à précariser l'emploi et à faire perdre à notre environnement des affaires sa compétitivité.

Le présent projet de décret, pris en application de l'article L.226 du Code du travail, fixe la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles celles-ci sont assujetties.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;

Vu le Code du travail, notamment en son article L. 226 ;

Vu le décret n° 63-118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et nommant un nouveau ministre ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la Sécurité sociale en sa séance des 5 et 6 novembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

DECRETE :

I. – *Du Contrat de mise à disposition.*

Article premier. – Est réputée entreprise de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est d'embaucher des travailleurs temporaires qu'elle met à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

Art. 2. – Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice

Est dénommé « contrat de mise à disposition ».

Il est constaté par écrit avant tout début d'exécution et déposé en cinq exemplaires par l'entreprise de travail temporaire à l'Inspection du travail du ressort de sa conclusion, pour enregistrement.

Le contrat de mise à disposition comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse précise des deux parties contractantes,
- le nombre, la nature, la classification et la rémunération des emplois concernés,
- la date, la durée et le lieu d'exécution du contrat de mise à disposition.

Après enregistrement, l'Inspecteur du travail adresse un exemplaire à chacune des deux entreprises, au Service des statistiques du travail, à l'Inspecteur du travail du lieu d'exécution et conserve un exemplaire dans les archives de son service.

Art. 3. – Avant la conclusion du contrat de mise à disposition, l'entreprise de travail temporaire est tenue de présenter à l'entreprise utilisatrice une attestation de régularité vis-à-vis des organismes de sécurité sociale.

Art. 4. – Une entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services de travailleurs temporaires que pour assurer l'exécution de tâches précises et temporaires dénommées « missions ».

La durée d'une mission ne peut excéder deux ans.

II. – *Du Contrat de Travail Temporaire.*

Art. 5. – L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur ; à ce titre, elle remplit toutes les obligations légales, réglementaires et conventionnelles découlant du contrat de travail.

Art. 6. – Le travailleur temporaire est rémunéré sur la base de la convention collective, de l'accord d'établissement ou du texte applicable à l'entreprise utilisatrice.

Son salaire comprend le salaire de base, les indemnités et les accessoires de salaire perçus par un travailleur permanent de l'entreprise utilisatrice ayant la même qualification professionnelle et occupant le même emploi.

Art. 7. – Le contrat de travail temporaire est constaté par écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la raison sociale ou les prénoms et nom et l'adresse précise de l'employeur ;
- les prénoms et nom, date et lieu de naissance, filiation, profession, situation de famille et domicile du travailleur ;
- les nature, durée, date d'effet et lieu d'exécution du contrat ;
- l'emploi tenu par le travailleur et sa classification professionnelle dans la convention collective applicable ;
- le salaire et les accessoires de salaire à verser au travailleur ;
- la référence aux textes réglementaires et à la convention collective applicables.

Art. 8. – Le contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, il n'est pas soumis à la limite maximale précitée.

Art. 9. – Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

En dehors de ces cas, lorsqu'il survient une rupture non imputable au travailleur, l'entreprise de travail temporaire peut lui proposer un autre emploi au moins équivalent ; à défaut, elle est tenue de lui verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 10 ci-après.

Art. 10. – A l'expiration du contrat, le travailleur temporaire a droit, à la charge de l'entreprise de travail temporaire, à une indemnité de fin de contrat égale à sept pour cent (7%) des rémunérations totales brutes dues depuis le début du contrat, compte non tenu des sommes ayant le caractère remboursement des frais.

Cette indemnité n'est pas due :

- au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;

- au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;

- au dockeur engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ;

- au travailleur engagé par une entreprise relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison des caractéristiques de l'activité exercée ;

- en cas de refus par le travailleur d'occuper, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal ;

- en cas de licenciement du travailleur pour faute lourde ou de rupture anticipée du contrat à son initiative.

Art. 11. - Toute clause tendant à interdire l'embauchage du travailleur temporaire à la fin de son contrat par l'entreprise utilisatrice est nulle et de nul effet.

Art. 12. - il est formellement interdit de recourir à des travailleurs temporaires pour remplacer le personnel en grève licite d'une entreprise.

Art. 13. - En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice est tenue de supporter les obligations relatives au paiement des salaires et des cotisations auprès des institutions de prévoyance sociale.

III. - Du Contrôle de l'Entreprise de Travail temporaire

Art. 14. - L'entreprise de travail temporaire est tenue de remplir les obligations et formalités de la déclaration d'établissement prévue à l'article L 220 du Code du travail.

Elle joint à cette déclaration une copie de la garantie financière prévue à l'article 15 ci-après.

Art. 15. - La garantie financière visée à l'article précédent résulte d'une caution souscrite auprès d'une banque, d'une compagnie d'assurances ou d'un établissement financier habilité à cet effet.

Elle assure, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, le paiement des salaires, indemnités et accessoires de salaire, ainsi que le versement des cotisations obligatoires dues aux institutions de prévoyance sociale.

Elle ne peut être inférieure à dix pour cent (10%) du chiffre d'affaires, certifié par un expert comptable, réalisé par l'entreprise de travail temporaire au cours de l'exercice précédent.

Art. 16. - L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut, à tout moment, requérir de l'entreprise de travail temporaire la production de la garantie financière.

Art. 17. - Les entreprises de travail temporaire en activité sont tenues de se conformer aux dispositions du présent décret dans un délai de six mois à compter de sa date de publication.

Art. 18. - Le Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar le 23 décembre 2009.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Souleymane Ndéné NDIAYE.

DECRET n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article L 5 du Code du travail relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociations au sein de l'entreprise.

RAPPORT DE PRESENTATION

Les multiples recours exercés par les travailleurs et les employeurs traduisent la récurrence des conflits sociaux qui affectent la qualité des relations professionnelles dans nos entreprises.

Ils rendent aussi compte de l'insuffisance de mécanismes de concertation et de consultation dans nos entreprises, en somme d'un déficit de communication préjudiciable à la paix sociale et à la bonne marche de nos entreprises, ainsi qu'au respect du droit de la négociation collective consacrée par la Constitution.

Pour toutes ces raisons, le législateur sénégalais, conscient de l'impératif que constituent la paix et la stabilité sociales pour le développement des entreprises et convaincu de la nécessité d'aménager un cadre juridique et institutionnel à cet effet, a perçu la nécessité d'instaurer et d'institutionnaliser le dialogue social au sein de celles-ci.

C'est tout le sens des innovations majeures apportées par l'article L 5 de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail, qui garantit le droit à l'expression directe et collective des travailleurs et prévoit l'obligation réglementaire faite aux entreprises de mettre sur pied des mécanismes de communication interne et de dialogue social.