

Profil national de droit du travail : le Senegal

Par Salimatou Diallo

Cadre juridique général

Le droit constitutionnel sénégalais a connu de multiples changements au cours de la dernière décennie. En effet, la Constitution du 7 mars 1963 a subi plusieurs révisions par les lois constitutionnelles du 6 octobre 1991, du 3 septembre 1992, du 13 juin 1994 et du 2 mars 1998. Ces tergiversations constitutionnelles s'expliquent par le climat d'instabilité politique qui régnait alors. Aujourd'hui, la Constitution sénégalaise en vigueur est celle adoptée par le peuple au référendum du 7 janvier 2001, suite à l'accession au pouvoir du Président Abdoulaye Wade du Parti démocratique sénégalais, le 19 mars 2000, qui met fin au monopole du Parti socialiste successivement représenté par Léopold Sédar Senghor, et Abdou Diouf depuis l'indépendance. La nouvelle constitution est largement consensuelle puisqu'elle a été approuvée par 92,5 pour cent des électeurs. Elle supprime le Sénat et le Conseil économique et social prévus dans l'ancienne constitution de 1963.

Le Sénégal est un des rares pays d'Afrique de l'Ouest à avoir tenté très tôt l'expérience pluraliste. Ses nouvelles institutions en sont le reflet, car elles se veulent modernes et résolument démocratiques, accordant un rôle important à l'opposition.

Le Sénégal est une république laïque, démocratique et sociale (art. 1^{er} de la Constitution). Son régime est semi-présidentiel fondé sur la séparation des pouvoirs. Le Président de la République est le chef de l'exécutif. Il est élu au suffrage universel direct et au scrutin majoritaire à deux tours. La durée de son mandat est de cinq ans, renouvelable une fois (art. 27 de la Constitution). Le Président de la République est le gardien de la Constitution: il est le garant du fonctionnement régulier des institutions, de l'indépendance nationale et de l'intégrité du territoire. Il détermine la politique de la nation, et nomme le Premier ministre qui est le Chef du gouvernement (art. 42 de la Constitution). Il a le pouvoir de dissoudre l'Assemblée nationale par décret, après consultation du Premier ministre et du Président de l'Assemblée (art. 51 de la Constitution). Le gouvernement conduit et coordonne la politique de la nation sous la direction du Premier ministre. Il est responsable devant le Président de la République et l'Assemblée nationale qui peut provoquer la démission du gouvernement par le vote d'une motion de censure (art. 53 de la Constitution).

L'Assemblée nationale détient le pouvoir législatif. Les députés sont élus au suffrage universel direct pour cinq ans, sauf dissolution de l'Assemblée (interdite pendant les deux premières années). Ils votent seuls la loi et bénéficient de l'immunité parlementaire. L'Assemblée peut entendre le Premier ministre et les autres membres du gouvernement à tout moment.

Le pouvoir judiciaire est exercé par le Conseil constitutionnel, la Cour de cassation, le Conseil d'Etat, la Cour des comptes, et les Cours et Tribunaux (art. 92 de la Constitution). Ils sont les gardiens des droits et libertés définis par la Constitution et la loi. L'article 96 énoncent leurs attributions respectives.

Le Conseil constitutionnel est composé de cinq membres dont un Président, un Vice-président et trois juges. Leur mandat est de six ans non renouvelable, mais le Conseil est renouvelé tous les deux ans. Ils sont nommés par le Président de la République. Le Conseil constitutionnel est compétent pour connaître de la constitutionnalité des lois et des engagements internationaux, des conflits de compétence entre l'exécutif et le législatif ou entre le Conseil d'état et la Cour de cassation, et enfin des exceptions d'inconstitutionnalité soulevées devant le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation (art. 96 de la Constitution).

Le Conseil d'Etat est juge en premier et dernier ressort de l'excès de pouvoir des autorités exécutives. Il est juge de cassation des décisions de la Cour des comptes. Il est compétent en dernier ressort pour le contentieux des inscriptions sur les listes électorales et pour les élections aux conseils des collectivités territoriales. Il connaît également, par la voie du recours en cassation, des décisions des cours et tribunaux rendues sur d'autres contentieux administratifs.

La Cour de cassation est le juge de dernier ressort et de cassation des jugements rendus par les juridictions subordonnées dans toutes les matières ne relevant pas du Conseil d'état.

La Cour des comptes juge les comptes des comptables publics, vérifie la régularité des dépenses et des recettes, et s'assure du bon emploi des fonds et crédits gérés par les services de l'Etat ou par les autres personnes morales de droit public. Elle a un pouvoir de sanction à l'occasion de ces contrôles.

La Haute cour de justice (art. 99 de la Constitution) est composée de membres élus par l'Assemblée nationale et, est présidée par un magistrat. Elle juge le Président de la République, le Premier ministre et les autres membres du gouvernement en cas de haute trahison. Une loi organique détermine son fonctionnement.

Les traités et autres engagements internationaux sont négociés par le Président de la République. S'ils relèvent du domaine législatif, ils doivent être ratifiés ou approuvés par l'Assemblée nationale. S'ils sont contraires à la Constitution, ils ne pourront être adoptés qu'après révision de celle-ci (art. 90 de la Constitution).

Le Sénégal demeure un Etat relativement centralisé, malgré un effort de décentralisation entreprise par le biais de la loi n° 96-07 du 22 mars 1996 portant transfert des compétences aux régions, communes et communautés rurales.

Le droit du travail dans la Constitution

Le Préambule de la Constitution affirme son adhésion à de multiples textes relatifs aux droits de l'homme, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen français de 1789, la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations-Unies de 1948, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981, et enfin, la Convention relative aux Droits des Enfants de 1989. Or, ces textes reconnaissent tous le droit au travail, et les droits et libertés fondamentales qui conditionnent son existence. Le droit au travail et les libertés syndicales sont aussi mentionnés à l'article 8 de la Constitution.

Mais l'article, essentiel en matière de droit du travail, est l'article 25 qui énonce le cadre dans lequel il doit s'exercer:

Chacun a le droit de travailler et le droit de prétendre à un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques et de ses croyances. Le travailleur peut adhérer à un syndicat et défendre ses droits par l'action syndicale.

Toute discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi est interdite si elle n'est fondée sur la nature du travail ou celle des prestations fournies.

La liberté de créer des associations syndicales ou des associations professionnelles est reconnue à tous les travailleurs.

Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail, ni mettre l'entreprise en péril.

Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des conditions de travail dans l'entreprise. L'Etat veille aux conditions sanitaires et humaines dans les lieux de travail.

Des lois particulières fixent les conditions d'assistance et de protection que l'Etat et l'entreprise accordent aux travailleurs.

Cet article montre bien l'importance accordée au travail dans la constitution sénégalaise puisqu'il est entouré de véritables garanties constitutionnelles.

Les sources du droit du travail

Le Code du travail

Le nouveau Code du travail sénégalais issu de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 est la principale source du droit du travail. Il est le fruit d'une longue maturation. Il a été précédé par deux autres codes: le code colonial du 15 décembre 1952 portant Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer; et le code promulgué aux lendemains de l'indépendance le 15 juin 1961.

Le premier a jeté quelques bases élémentaires du droit du travail telles que le principe de non-discrimination, l'interdiction du travail forcé, la réglementation du contrat de travail et de la convention collective, les conditions de travail, ainsi que la mise en place d'une procédure rapide et gratuite du règlement des litiges de travail.

Le second s'est largement inspiré du premier, tout en se caractérisant par une omniprésence du nouvel Etat au niveau économique et social qui laissait peu de place aux autres partenaires sociaux. Jusqu'au début des années quatre-vingt, le code de 1961 n'a pas subi de modification, celles-ci seront rendues nécessaires par l'ampleur de la crise économique. De plus, l'apparition des premiers plans d'ajustement structurel et la globalisation demande une plus grande flexibilité dans la gestion des droits des travailleurs et une libéralisation des normes de travail, comme l'explique

M. Moussa Samb.¹ Le Code du travail subit alors de multiples révisions dont la plus récente est celle du 8 décembre 1994 sur les licenciements.

Le Code du travail de 1997 résulte de la nécessité de changement imposé par la nouvelle donnée économique mondiale. Les principales innovations introduites dans le code portent sur: l'affirmation du droit du travail, l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises, la refonte de certaines procédures et leur allègement, l'institution d'une indemnité pour non-respect des formes du licenciement, l'institution légale du chômage technique, la restauration de l'apprentissage et l'instauration légale de la formation professionnelle, l'accroissement des pouvoirs des partenaires sociaux en matière de salaire, l'amélioration de la condition de la femme en couche, la flexibilité de la durée du travail, l'accroissement des compétences des délégués du personnel, la protection des personnes travaillant pour les entreprises de travail temporaire, la création d'un référé au niveau du tribunal du travail.

Les autres sources

A côté du Code du travail, des lois, décrets et conventions réglementent d'autres pans du droit du travail comme la fonction publique, la formation professionnelle, la sécurité sociale:

Loi no 97-05 du 10 mars 1997 instituant un nouveau code de la sécurité sociale.

Loi no 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée et complétée par la Loi no 97-14 du 7 juillet 1997.

Arrêté ministériel no 7573 du 19 octobre 1999 portant création du Conseil national de la formation.

Décret no 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis.

Décret no 94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail.

Une convention collective joue également un rôle déterminant dans le droit du travail sénégalais: la Convention collective interprofessionnelle nationale du 27 mai 1982 qui instaure nombre de minima sociaux.

Le Sénégal est également membre de l'Organisation internationale du Travail, et, à ce titre, a ratifié 37 conventions, surtout ces dernières années.

Le contrat de travail

Définition

La relation de travail est définie à l'article L.2 alinéa 2 du Code du travail:

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

¹ Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal, Afrilex 2000, Moussa Samb, Maître de conférences agrégé, Directeur du CREDILA, Faculté des sciences juridiques et politiques, Université cheikh Anta Diop de Dakar.

Le contrat de travail apparaît donc comme une convention entre l'employeur et le travailleur. La jurisprudence a établi que les critères de preuve de cette relation sont la rémunération et la subordination.

L'emploi peut se faire sous différentes formes. On distingue les contrats de travail typiques et les contrats atypiques. Les premiers regroupent les contrats de travail à durée indéterminée et les contrats de travail à durée déterminée. Les seconds concernent l'apprentissage, le tâcheronnat ou la formation professionnelle.

Les contrats typiques

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de droit commun. Il n'obéit à aucun formalisme particulier. Son terme n'est pas fixé à l'avance et les parties peuvent le dénoncer sous réserve du respect d'un préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée a en principe un terme précis. Il doit être rédigé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans, avec une possibilité d'un renouvellement d'un an. Il ne peut être conclu plus de deux contrats de travail à durée déterminée avec la même entreprise, sauf pour certains secteurs où le contrat de travail à durée déterminée est d'usage. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée peut avoir un terme imprécis ou de type journalier ou assimilé dans certains cas (art. L.42): pour les contrats conclus pour un ouvrage déterminé, les contrats journaliers ou saisonniers, la manutention portuaire, en cas de surcroît d'activité, en cas de remplacement d'un salarié. Ces derniers peuvent être renouvelés sans limitation, sauf pour les contrats conclus pour un ouvrage déterminé excédant deux ans.

Le Code du travail traite ici du travail précaire. En effet, tout en maintenant le caractère exceptionnel du contrat de travail à durée déterminée, le Code prévoit aussi des assouplissements nécessaires eu égard à la conjoncture économique. Cependant, pour éviter des recours abusifs au contrat de travail à durée déterminée, de nouvelles mesures ont été prises: l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'instauration d'une prime de précarité, et l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement économique sauf s'il a une durée inférieure à trois mois, non renouvelable.

Les contrats conclus pour plus de trois mois doivent faire l'objet d'un visa administratif et être déposés par l'employeur à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution (art. L.44 alinéa 4).

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant terme, sauf faute lourde, accord des parties ou cas de force majeure (art. L.48).

Les contrats atypiques

Le contrat d'apprentissage (art. L.73) est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans

l'entreprise et éventuellement un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat. Ce contrat est soumis à des règles de formes: il doit être écrit, et faire l'objet d'un visa administratif.

Une formation professionnelle (art. L.75) peut être prévue dans un contrat de travail ou dans un avenant, en alternance, en formation continue, ou sous forme de stage. Le contrat ou l'avenant doit être rédigé par écrit et déposé à l'inspection du travail.

Le contrat de tâcheronnat lie un tâcheron et des ouvriers. Aux termes de l'article L.77, le tâcheron est un maître ouvrier inscrit au registre des corps et métiers qui recrute à titre occasionnel des ouvriers, et qui leur fournit l'outillage et les matières premières en vue de la réalisation d'un ouvrage déterminé. La réalisation de cet ouvrage se fait, soit directement par le maître d'ouvrage, soit pour le compte de l'entrepreneur. Ce contrat est également soumis au visa administratif.

Période d'essai

La période d'essai a pour but de permettre à l'employeur et au travailleur, avant de conclure un contrat définitif, d'apprécier, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social (art. L.36). Elle peut être incluse dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un contrat à part. Dans ce cas, il doit être écrit sous peine de nullité, et ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période de six mois. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à son engagement sans préavis.

Modification du contrat de travail

On distingue deux cas de modifications: la modification dans la situation juridique de l'employeur, et la modification du contrat de travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur (art. L.66 et L.67)

En cas de succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds ou de mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Cependant, cette règle ne constitue pas un obstacle à l'exercice par le nouvel employeur de son pouvoir de direction pour procéder à la réorganisation des services, qui se traduit souvent par des restructurations, donc des licenciements.

Le contrat de travail peut être modifié par ses signataires avec une notification écrite. Si la modification désirée par le travailleur est substantielle, l'employeur peut la refuser, la rupture du contrat de travail sera alors imputable au travailleur (démission). En ce qui concerne l'employeur, la jurisprudence admet qu'il puisse imposer unilatéralement au salarié des modifications mineures dans son travail, mais le salarié ne saurait se voir imposer un changement substantiel dans son contrat ou ses conditions de travail. Dans ce dernier cas, si le salarié refuse la modification, la rupture du contrat est imputable à l'employeur (licenciement avec indemnités).

Suspension du contrat de travail

L'article L.70 énumère les différents cas de suspension des contrats de travail:

en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;

pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaires auxquelles il est astreint;

pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie grave dûment constaté par un médecin agréé, durée limitée à six mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur;

pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

pendant le repos de la femme salariée suite à son accouchement;

pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail;

pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives, ou d'accords individuels;

pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail et la sécurité sociale;

pendant la détention préventive du travailleur;

pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ lorsque le moyen de transport est fourni par l'employeur;

pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé;

pendant la durée du congé d'éducation ouvrière.

La Convention collective interprofessionnelle de 1982 précise souvent la durée de suspension accordée selon la nature de la suspension, ou l'ancienneté du travailleur.

Rupture du contrat de travail

Le préavis

L'article L.49 prévoit qu'une rupture du contrat de travail peut survenir, s'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, par la volonté de l'une des parties. Mais cette faculté de résiliation unilatérale est subordonnée à la nécessité pour la partie qui en prend l'initiative, de prévenir l'autre partie et d'observer un délai ou de verser une indemnité de préavis. Le préavis apparaît donc comme une obligation réciproque qui a pour fonction de pallier les inconvénients que peut entraîner une rupture brusque du contrat de travail de part et d'autre. La Convention collective interprofessionnelle (art. 22) prévoit que la notification se fait, soit par lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre contre reçu ou devant témoins. Le décret du 20 février 1970 fixe la durée du préavis:

un mois, calculé de quantième en quantième, pour les travailleurs payés chaque mois et dont la rémunération est fixée au mois;

huit jours pour les travailleurs payés chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois et dont la rémunération est fixée à l'heure, à la journée, à la semaine, ou à la quinzaine;

une heure par journée entière de travail avec un maximum d'une journée de 6 h 40 ou 8 heures selon le secteur d'activité considéré (agricole ou non) pour les travailleurs payés chaque jour et dont la rémunération est fixée à l'heure ou à la journée.

Ces délais varient également en fonction de l'ancienneté du travailleur.

Cependant, il existe des exceptions à cette règle du préavis:

en cas d'engagement à l'essai,
en cas de faute lourde,
en cas de force majeure,
en faveur de la femme enceinte,
en faveur de la femme en période d'allaitement.

Le non-respect du préavis donne lieu pour la partie responsable à l'obligation de verser une 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 (art. L.53). Cette indemnité n'est pas due par le travailleur licencié qui a trouvé immédiatement un nouvel emploi.

On distingue deux types de rupture du contrat de travail selon son auteur: la démission, si elle est du fait du travailleur; le licenciement, si elle est du fait de l'employeur.

La démission

S'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, tout travailleur est libre de quitter son emploi sous réserve du respect d'un préavis dont la durée est fixée par texte réglementaire. Il bénéficie, toutefois, de deux jours par semaine, payés, pour rechercher un nouvel emploi (art. L.52).

Le licenciement

Le licenciement est la rupture d'origine patronale, il peut être pour motif personnel ou économique.

Le licenciement pour motif personnel doit, pour être valide, avoir un motif légitime, il doit reposer, soit sur un manquement à la discipline de l'entreprise, soit sur une inaptitude du travailleur. La jurisprudence est très sévère quant à l'appréciation de cette légitimité. La charge de la preuve pèse sur l'employeur. La décision doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée. Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement si celui-ci est légitime. Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts (art. L.56).

Le licenciement pour motif économique est soumis à une procédure particulière (art. L.60 et section). Il peut être individuel ou collectif. L'employeur doit d'abord réunir les représentants du personnel en vue de rechercher toutes les possibilités d'éviter les licenciements, telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel. Si les licenciements s'avèrent nécessaires, les délégués peuvent faire des suggestions à l'employeur eu

égard aux critères retenus. L'employeur doit communiquer le procès verbal de cette réunion à l'inspecteur du travail, qui dispose de quinze jours pour exercer ces bons offices. Il doit ensuite faire connaître aux représentants du personnel la liste des salariés menacés de licenciement, et les réunir sept jours au plus tôt après cette dernière communication. Il peut alors notifier les licenciements. Le licenciement des représentant du personnel obéit à une procédure spécifique (cf. supra).

La durée du travail

L'article L.135 fixe la durée légale maximum de travail hebdomadaire à 40 heures. Cette règle ne s'applique cependant qu'aux activités non-agricoles, puisque les activités agricoles ont un plafond annuel de 2352 heures.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail dans les cas de travaux urgents, exceptionnels, saisonniers, ou justifiées par un surcroît extraordinaire de travail, la nécessité de maintenir ou d'augmenter la production, la pénurie de main d'œuvre. La Convention collective interprofessionnelle (art. 41) détermine leur rémunération qui est majorée par rapport au salaire réel de:

15 % de la 41 à la 48e heure;
40 % au-delà de la 48e heure;
60 % pour les heures de nuit.

On considère comme travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures (art. L.140). Les heures travaillées les jours fériés ou le jour du repos hebdomadaire sont majorées de 60 pour cent pendant la journée, et de 100 pour cent pendant la nuit.

Le Code du travail prévoit également la possibilité du travail à temps partiel (art. L.137) qui obéit à un régime propre. Sa durée doit être inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise. On applique le principe de proportionnalité du salaire. Tout contrat de travail à temps partiel doit impérativement être rédigé par écrit.

Les congés payés

Au bout de douze mois de travail dans une entreprise, tout travailleur peut jouir des deux jours ouvrables de congés payés acquis par mois de service (24 jours ouvrables). Cependant, cette durée peut être augmentée, eu égard à l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise. La Convention collective interprofessionnelle prévoit à son article 55:

1 jour supplémentaire après 10 ans de services continus ou non;
2 jours supplémentaires après 15 ans;
3 jours supplémentaires après 20 ans;
6 jours supplémentaires après 25 ans.

De la même façon, une mère de famille bénéficie d'1 jour supplémentaire par an pour chaque enfant âgé de moins de 14 ans. La Convention collective interprofessionnelle

précise que les femmes salariées ou apprenties bénéficient aussi d'un congé supplémentaire payé à raison de:

2 jours par enfant à charge si la femme est âgée de moins de 21 ans au dernier jour de l'année ouvrant droit au congé;

2 jours par enfant mineur à charge, à compter du quatrième si la femme est âgée de plus de 21 ans.

Enfin, les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde, et astreints à une durée de 24 heures continues par jour, ont droit selon la convention, à un congé annuel supplémentaire de 2 semaines.

Le travailleur n'est pas obligé de prendre ses congés chaque année, le cumul est possible, sous réserve de 6 jours ouvrables obligatoires de congés par an.

En cas de rupture du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, ou en cas d'expiration du contrat, une indemnité calculée sur la base des droits acquis doit être accordée en lieu et place de congé (art. L.151). Il en va de même pour le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, qui reçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Le congé maternité et la protection de la maternité

La protection de la maternité répond à trois objectifs majeurs:

permettre à la femme enceinte ou à la mère de se consacrer à sa vie de famille;

lui éviter de perdre son emploi par licenciement en raison des absences que peuvent entraîner la grossesse ou l'accouchement;

protéger la santé de la femme en cette période particulière.

Pour répondre à ces objectifs, le Code du travail sénégalais édicte une série de mesures (art. L.143). Toute femme enceinte a droit à un congé maternité de quatorze semaines, réparties avant et après l'accouchement (6+8). Ce délai peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Les conditions d'indemnisation du congé sont fixées par le droit de la sécurité sociale (la totalité du salaire est dû).

Pendant le congé maternité, l'employeur ne peut en aucun cas licencier son employée, tout licenciement serait considéré comme abusif. Il ne peut pas non plus utiliser ses services.

Autres avantages reconnus à la femme enceinte, elle bénéficie d'un droit de démission sans préavis et sans avoir à verser une indemnité pour défaut de préavis à l'employeur. Il en va de même pendant les quinze mois qui suivent la naissance de l'enfant. La mère qui allaite, a également droit à un repos d'une heure par jour, payée comme heure de travail effectif.

Autres congés

L'article L.70-7 du Code du travail prévoit une suspension du contrat de travail pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée préalablement par écrit, par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives, ou d'accords individuels. Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déduites des congés payés dans la limite de 10 jours par an selon le Code, et de 15 jours selon la Convention collective interprofessionnelle pour le travailleur ayant plus de six mois d'ancienneté. Ces congés sans solde sont permis à l'occasion des événements familiaux suivants, qui doivent être justifiés par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée:

- 3 jours pour le mariage du travailleur;
- 1 jour pour le mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur;
- 4 jours pour le décès d'un conjoint ou descendant en ligne directe;
- 2 jours pour le décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur;
- 2 jours pour le décès d'un beau-père ou d'une belle-mère;
- 1 jour pour la naissance d'un enfant;
- 1 jour pour le baptême d'un enfant;
- 1 jour pour une première communion;
- 1 jour pour l'hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant.

La convention a également prévu un cas supplémentaire de suspension: le congé de veuvage dans la limite de six mois.

Age minimum et protection des jeunes travailleurs

Le Sénégal accorde une place importante au travail des enfants, puisqu'il a signé en 1999, deux conventions de l'OIT importantes en la matière:

- la Convention (no 138) sur l'âge minimum;
- la Convention (n° 182) sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.

Ces ratifications traduisent une bonne volonté politique.

Au niveau du Code, l'article L.145 fixe l'âge minimum légal pour un emploi salarié ou un apprentissage à quinze ans. On peut déroger à cette règle avec une dérogation édictée par arrêté ministériel. Le Code ne contient aucune disposition spécifique au travail de nuit des enfants. Il est tout de même indiqué qu'ils doivent avoir un repos journalier minimal de 11 heures.

Egalité

L'égalité entre les hommes et les femmes est doublement garantie par la Constitution et le Code du travail sénégalais.

L'article premier de la Constitution assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans discrimination d'origine, de race, de sexe, de religion. L'article 7-4 énonce que les hommes et les femmes sont également égaux en droit. Plus précis, l'article 25-2

stipule que nul ne peut être lésé dans son travail en raison de son sexe, et que toute discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi et le salaire est interdite si elle n'est fondée sur la nature du travail ou des prestations fournies. Ce principe est également appelé à l'article L.105 du Code du travail.

Le Code du travail, dès ses premières lignes, rappelle que *l'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.*

De plus, le Sénégal est membre de l'OIT, et, à ce titre, a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111 sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination dans l'emploi et la profession.

Le salaire

En matière d'emploi, le Code du travail sénégalais commence par rappeler l'importance accordée au principe de non-discrimination (art. L.105): "à travail égal, salaire égal".

Des salaires minima interprofessionnels sont garantis et fixés par voie réglementaire, à défaut de convention collective applicable. Il appartient aux partenaires sociaux de fixer dans les conventions collectives: les catégories professionnelles concernées, les salaires minima correspondants, le régime des heures supplémentaires (cf. infra), et celui de la prime d'ancienneté. En cas de travail à la tâche ou aux pièces, la rémunération doit être calculée de telle façon qu'elle procure pour un travail moyen, l'équivalent du salaire d'un travailleur rémunéré au temps pour le même travail (art. L.110). Le salarié qui se déplace pour des raisons professionnelles hors de son lieu de travail habituel doit toucher une indemnité de déplacement. une fraction insaisissable du salaire est garantie par l'article L.119.

Un bulletin de salaire doit être délivré pour chaque paie et il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires: les noms et prénoms du travailleur, sa catégorie professionnelle, le taux horaire ou mensuel de salaire, les heures normales et supplémentaires, la raison sociale de l'entreprise, le détail des différentes retenues, ainsi que toute autre mention prescrite par la législation et la réglementation en vigueur.

L'employeur n'a pas le droit d'effectuer des retenues sur les salaires en dehors de celles prévues légalement: cotisations des travailleurs aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale et, à la demande écrite du travailleur, le montant de sa cotisation syndicale.

L'action syndicale

L'histoire syndicale du Sénégal débute en 1957, lors du Congrès de l'Union générale des travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN) qui a joué un rôle déterminant dans la prise de conscience des masses laborieuses pour leur libération professionnelle et nationale. A l'indépendance de la plupart des pays en 1960, l'UGTAN se disloque et des centrales nationales autonomes la remplacent. L'Union nationale des travailleurs

du Sénégal (UNTS) est créée en 1962; elle jouera un rôle historique dans la gestion de la crise sociale de 1968 à 1971. En 1969, le parti socialiste au pouvoir, crée la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), qui lui est affilié, donc non autonome. De plus, en 1971, l'Etat pour confirmer sa mainmise sur le pouvoir syndical, dissout l'UNTS. S'ensuit une période de vacance d'un réel pouvoir syndical indépendant, puis en 1990, après dix ans de tentative de regroupement des syndicats autonomes, l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), est constituée. Elle a mené au début des années 90, de nombreuses actions revendicatives qui ont abouti en 1994 à des négociations collectives autour des revendications du secteur privé: augmentation des salaires, traitement des problèmes liés aux institutions sociales etc. Aujourd'hui, la liberté syndicale semble relativement bien établie et garantie.

La liberté syndicale

Les libertés syndicales sont garanties constitutionnellement à l'article 8 de la Constitution, ainsi que les libertés civiles et politiques nécessaires à leur exercice: la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de la presse, la liberté d'association, la liberté de réunion, la liberté de déplacement et la liberté de manifestation. La Constitution indique aussi que la liberté de créer des associations syndicales ou des associations professionnelles est reconnue à tous les travailleurs, lesquels peuvent adhérer à un syndicat et défendre leurs droits par l'action syndicale (art. 25).

L'article L.29 du Code du travail sénégalais relatif à la liberté syndicale, rappelle le principe de non-discrimination puisqu'il *interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement*. Toute mesure contraire serait considérée comme abusive et donnerait lieu à des dommages et intérêts.

Les syndicats et groupements syndicaux se constituent librement dans la mesure où ils répondent aux critères suivants: libre adhésion, prohibition de toute discrimination, libre définition de leur programme, et interdiction de toute dissolution par décision administrative.

La constitution d'un syndicat

Pour constituer un syndicat (art. L.8), les fondateurs doivent déposer les statuts et la liste des membres chargés de la direction et de l'administration du syndicat, en trois exemplaires à l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale, qui leur délivrera un simple accusé de réception. Dans un délai de trente jours, l'inspecteur doit transmettre le dossier au ministre chargé du travail, au ministre de l'Intérieur et au procureur de la République. Ce dernier en vérifie la régularité, et dans un délai de trente jours remet son rapport aux ministres. Le ministre du Travail donne son avis dans les quinze jours qui suivent au ministre de l'Intérieur qui délivre ou non le récépissé qui prouve la reconnaissance légale du syndicat.

Dès lors, le syndicat jouit de la personnalité civile (art. L.15) qui lui donne le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux des biens, meubles et immeubles. De plus, le syndicat peut exercer devant toutes les juridictions répressives, tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Les syndicats professionnels peuvent s'unir et ces unions jouissent des mêmes droits qui leur sont conférés individuellement (art. L.24).

La représentativité

Pour établir la preuve de la représentativité d'un syndicat, on tient compte des éléments suivants (art. L.85): ses effectifs, les résultats des élections des délégués du personnel, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'étendue et la nature de l'activité du syndicat. L'autorité attribuant la représentativité est le ministre chargé du travail. Il a un pouvoir d'investigation sur les registres des adhérents et la trésorerie.

Négociations et conventions collectives

Une convention collective est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs pris individuellement (art. L.80). La convention collective détermine son champ d'application géographique qui peut être national, régional ou local. Le principe de faveur s'applique en l'espèce, car si une convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs, elle ne peut en aucun cas déroger aux dispositions d'ordre public définies par les lois et règlements.

Il existe plusieurs types de convention collective selon le niveau auquel elles sont négociées: les conventions d'établissement, les conventions d'entreprise, les conventions de branche d'activité et, les conventions interprofessionnelles.

Une convention collective peut choisir d'être applicable pendant une durée déterminée ou indéterminée. Dans le premier cas, sa durée ne peut excéder cinq ans, tandis que dans le deuxième cas, elle cesse par la volonté de l'une des parties.

Pour être habilité à négocier une convention collective, un syndicat doit faire la preuve de sa représentativité (cf. Action syndicale). Cette exigence ne vaut que pour les conventions d'entreprise et celles susceptibles d'être étendues.

En principe, la convention collective s'applique à toutes personnes signataires ou qui sont membres d'une des organisations signataires, ainsi que celles qui y adhèrent postérieurement. S'agissant de l'employeur partie à une convention, celle-ci s'applique à tous les contrats de travail en cours et postérieurs. Cependant, il convient de préciser que les travailleurs ne perdent pas l'avantage de leurs droits acquis. L'effet erga omnes des conventions permet d'unifier la condition salariale de toute une entreprise ou de toute une branche, car dès lors, les conventions s'appliquent à tous les travailleurs de l'entreprise ou de la branche même non affiliés à un syndicat.

Le Code du travail prévoit également une possibilité d'extension des conventions. Il s'agit alors de généraliser la couverture conventionnelle à l'ensemble des salariés des

entreprises qui sont comprises dans le champ professionnel et géographique de la convention.

Toutefois, cette extension nécessite l'aval du ministre chargé du travail qui convoque une commission mixte composée de représentants des syndicats les plus représentatifs des travailleurs et ceux des syndicats des employeurs. Cette commission règle aussi les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, et ses avis ont la même valeur juridique que la convention.

Les conventions collectives doivent être exécutées de bonne foi.

Représentation des travailleurs dans l'entreprise

La représentation des travailleurs dans l'entreprise se fait par l'intermédiaire des délégués du personnel. Ils doivent exister dans tous les établissements comptants plus de 10 employés. On entend par établissement un groupe de personnes relevant d'une même entreprise et travaillant en commun dans un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice. Ils sont élus au scrutin proportionnel à deux tours, pour un mandat de trois ans. Chaque délégué du personnel doit avoir un suppléant. Les électeurs doivent être âgés de plus de 18 ans, et avoir au moins six mois d'ancienneté. Sont éligibles les travailleurs âgés de plus de 21 ans, de nationalité sénégalaise et ayant plus d'un an d'ancienneté. Les syndicats ont le monopole de présentation des candidatures. Les délégués du personnel ont donc une double légitimité électorale et syndicale.

La mission des délégués du personnel est présentée à l'article L.218 du Code du travail:

présentation des réclamations individuelles ou collectives de leurs collègues à l'employeur. Ils jouent un rôle d'intermédiaires;

collaboration à l'application de la législation du travail par la saisie de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale, de toute plainte ou réclamation concernant l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée; surveillance de l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité de travailleurs, et à la sécurité sociale et proposition de toutes mesures utiles à ce sujet;

participation à la gestion de l'entreprise en donnant leur avis pour des améliorations de la vie de l'entreprise.

Pour permettre aux délégués du personnel d'accomplir leur mission, l'employeur doit mettre à leur disposition certains moyens:

les heures de délégation (entre 15 et 20) par mois qui doivent être rémunérées comme heures de travail effectif;

un local et du mobilier;

une réunion mensuelle, et en cas d'urgence.

Les délégués du personnel jouent un rôle important, et de ce fait, risquent d'être particulièrement exposés lors des licenciements. Ils bénéficient donc d'une protection spécifique. En effet, leur licenciement obéit à une procédure différente puisqu'il est soumis à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale (art. L.214). On distingue plusieurs cas de figure:

si l'autorisation est obtenue, le licenciement est régulier et légitime;

s'il s'agit d'un refus d'autorisation ou d'une absence de demande d'autorisation, la jurisprudence considère que le licenciement irrégulier en la forme, est abusif; il peut également s'agir de cas particuliers tel que la mise à pied du délégué (en cas de faute lourde), en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit (art. L.215).

Dans tous les cas, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale a quinze jours pour rendre une décision, à défaut l'autorisation est considérée comme acceptée. Cette décision doit être motivée. Si elle est contestée, s'agissant d'une décision administrative, le seul recours hiérarchique est le ministre chargé du travail.

Règlement des différends

Les différends individuels

Les différends individuels du travail, litiges pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime de sécurité sociale; entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail; entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis; ou entre les tâcherons et leur entrepreneur, relèvent de la compétence des tribunaux du travail (art. L.229). Ceux-ci ont une compétence territoriale, et le tribunal compétent est celui du lieu de travail. La juridiction de travail est composée d'un juge professionnel, d'un assesseur salarié et d'un assesseur employeur.

La procédure de jugement est gratuite, simple, rapide et efficace. Suite à la notification du différend au tribunal, celui-ci doit convoquer les parties sous cinq jours, et doit fixer une comparution sous douze jours maximum. L'objet de la première comparution consiste en une tentative de conciliation; en cas d'échec, l'affaire est examinée au fond. Un renvoi est possible pour motif valable. Le juge peut ordonner des enquêtes complémentaires. En cas de mise en délibéré, le juge a dix jours pour rendre sa décision. Le tribunal statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de compétence lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier et dernier ressort en raison du montant des autres demandes. Au-delà, les jugements sont susceptibles d'appel devant la cour d'appel (art. L.262), puis devant la cour de cassation.

Une procédure de référé devant le juge du travail est envisagée par le Code du travail (art. L.234 et 257). Dans tous les cas d'urgence, une formation de référé peut ordonner toutes les mesures qui ne font l'objet d'aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. Même en présence d'une contestation sérieuse, la formation de référé peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Et dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation, même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Cependant, la procédure de jugement n'est pas la seule alternative puisque le code prévoit la possibilité d'une tentative préalable de règlement devant l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale (art. L.241). Cette demande doit être faite par écrit. L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale adresse alors une convocation aux parties, qui sont tenues de se présenter au jour et au lieu-dits, sous peine d'une amende. L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale leur expose les règles de droit, et vérifie si la conciliation est possible. Il dresse alors selon le cas, un procès-verbal de conciliation, de non-conciliation, ou de conciliation partielle. Si la conciliation a eu lieu, la partie la plus diligente présente le procès-verbal au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution est poursuivie comme un jugement. En cas d'échec de la conciliation, l'action est introduite devant le tribunal par déclaration écrite faite au greffe du tribunal.

Les différends collectifs

La procédure de règlement des conflits collectifs est quelque peu différente de celle des conflits individuels. En effet, en cas de différend collectif, la conciliation est obligatoire. Tout d'abord, dès son apparition, le conflit collectif doit être immédiatement notifié par la partie la plus diligente: à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection régionale du travail et de la sécurité sociale; au directeur général du travail et de la sécurité sociale lorsqu'il implique plusieurs inspections régionales (art. L.272). Le Code du travail renvoie à la convention collective quant à la procédure de conciliation prévue. Si la convention collective n'en prévoit aucune ou en cas d'échec de celle-ci, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ou le directeur général doit dans les 48 heures après sa saisine, convoquer les parties. Un délai de dix jours est accordé aux parties pour trouver une conciliation; passé ce délai, et après un préavis de 30 jours déposé au niveau des syndicats des employeurs ou des travailleurs concernés, le lock-out ou la grève est licite.

Grève et lock-out

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'obtenir une amélioration des conditions du travail. Le droit de grève est constitutionnellement garanti, et tous les salariés ont le droit de se mettre en grève. Cependant, les travailleurs des services et établissements publics peuvent faire l'objet d'autres dispositions législatives ou réglementaires. La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

Le lock-out consiste en la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise. Le lock-out est prohibé, et n'est exceptionnellement licite que lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la procédure de déclenchement de la grève n'a pas été respectée. Il prend fin lorsque ses causes disparaissent. Le lock-out entraîne la suspension du contrat de travail.

La grève et le lock-out déclenchés en cas de non-respect de la procédure de conciliation sont illicites. Ils entraînent pour les employeurs, l'obligation de payer aux travailleurs les journées de salaire perdues, et par jugement du tribunal du travail:

l'inéligibilité pendant deux ans aux fonctions de membres des chambres de commerce ou de métiers;

l'interdiction de faire partie du conseil économique et social;

l'interdiction de faire partie d'une commission ou d'un conseil consultatif du travail, de la main d'oeuvre ou de la sécurité sociale et d'un conseil d'arbitrage;

l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales.

En cas de participation à une grève illicite, le travailleur est licencié sans préavis, ni indemnités.\

Liens Internet

Constitution du Sénégal du 7 janvier 2001, en français

Code du travail sénégalais du 1er décembre 1997, en français

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Institutions

Gouvernement

Lex Africana: Bibliothèque électronique de Droit Africain (BeDA)

Articles issus de *Afrilex*, la revue électronique juridique africaine: *Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail*, par Ousmane SIDIBE, Afrilex 2000; *Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal*, par Moussa SAMB, Afrilex 2000.

Bibliographie

Kirsch, M. et Fall, C.: Code annoté du travail au Sénégal (Vesinet: Ed. Iena, 2008), p. 300, 2 tomes.

Béraud, J-M.: « Etude Préable à l'Adoption d'un Acte Uniforme en Droit du Travail dans le cadre de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires, OHADA », Document no 2, (Genève, BIT), février 2001.

Sette, D.: Sénégal : les rigueurs de la crise économique ne peuvent, à elles seules, expliquer le refus de traiter des problèmes posés par les organisations syndicales. [Thème spécial:] la négociation collective: un principe fondamental, un droit, une convention; Convention n°. 98/, (Genève, BIT, Education Ouvrière, 1999), No 114-115, p.73-78.