

Document de travail n° 26



Bureau
international
du Travail

Genève

Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal

Adien Dioh

Septembre 2011

Département
des relations
professionnelles
et des relations
d'emploi
(DIALOGUE)

**Relations professionnelles et négociation
collective au Sénégal**

Adrien Dioh

**Département des relations professionnelles
et des relations d'emploi
Bureau international du Travail • Genève
Septembre 2011**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2011
Première édition 2011

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no. 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays

Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal / Adrien Dioh ; Bureau international du Travail, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi. - Genève: BIT, 2011
1 v. (DIALOGUE document de travail ; no.26)

ISBN: 9789222254408;9789222254415 (web pdf)

International Labour Office; Industrial and Employment Relations Dept

relations de travail / négociation collective / dialogue social / Sénégal

13.06.1

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Avant-propos

Il existe peu d'études sur l'évolution des relations professionnelles en Afrique. Afin de combler cette lacune dans la doctrine et d'examiner les pratiques en vigueur dans différents pays africain, le département des Relations Professionnelles et des Relations d'Emploi (DIALOGUE) a entrepris d'effectuer un certain nombre d'études de pays avec le soutien du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique.

Le Sénégal partage avec de nombreux autres pays africains deux caractéristiques, à savoir, l'existence d'un vaste secteur informel et une économie fortement dépendante de l'agriculture. Cependant, comme l'illustre le fait que les premiers syndicats aient fait leur apparition dans les années 1930 et qu'on en compte aujourd'hui plus d'une centaine, les relations professionnelles institutionnalisées n'ont pas seulement une longue histoire mais sont également proéminentes dans les relations de travail contemporaines. En outre, il existe plusieurs indices qui témoignent des efforts consentis par les syndicats et les organisations patronales afin d'organiser le vaste secteur informel.

Bien qu'une grande partie des conditions de travail aient été déterminées, en 1982, par une convention collective nationale interprofessionnelle, et que cette réglementation soit toujours appliquée, le dialogue entre les partenaires sociaux semble avoir pris de l'ampleur au cours des deux dernières décennies, avec l'adoption consensuelle d'un nouveau code du travail en 1997, la signature d'une charte nationale sur le dialogue social en 2002, et d'un accord sur l'âge de la retraite en 2005. Le Comité National du Dialogue Social a joué un rôle clé dans l'amélioration du dialogue social tripartite et le développement de la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans la négociation collective à différents niveaux, comme en témoigne l'accord national sur les salaires conclu par les partenaires sociaux, en 2008, sous l'égide de l'Etat.

Malgré l'existence d'un dialogue social tripartite au niveau national et de négociations collectives sectoriels dans des domaines tels que la santé et l'éducation, la forme de négociation la plus répandue au Sénégal reste celle pratiquée au niveau de l'entreprise.

Je tiens à exprimer ma gratitude à Adrien Dioh qui a entrepris les recherches nécessaires à la rédaction du présent document. Je tiens également à remercier le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique qui a fourni les fonds nécessaires.

Je recommande ce document de travail à tous les praticiens et à tous les universitaires dans le domaine des relations professionnelles qui s'intéressent à l'Afrique.

Moussa Oumarou
Directeur,
Département des relations
professionnelles et des
relations d'emploi

Contents

Avant-propos	iii
Introduction	1
1. Généralités sur le pays	2
1.1 Situation politique et sociale	2
1.2 La structure économique	3
1.2.1 Les caractéristiques de l'économie sénégalaise.....	3
1.2.2 Quelques chiffres sur les performances économiques.....	4
2. Cadre juridique et institutionnel de la négociation collective.....	6
2.1 La consécration légale de la négociation collective	6
2.1.1 Les sources internationales.....	6
2.1.2 Les sources internes.....	8
2.1.3 L'encadrement légal de la négociation collective	11
2.1.4 Nouvelles orientations de la législation sociale.....	16
2.2 Les bases institutionnelles	18
2.2.1 Les structures tripartites.....	18
2.2.2 Le règlement des différends	20
3. Les acteurs de la négociation collective.....	22
3.1 L'action de l'Etat.....	22
3.1.1 En tant que garant de relations professionnelles de qualité.....	23
3.1.2 En tant qu'employeur	24
3.2 L'action des partenaires sociaux	25
3.2.1 Les organisations de travailleurs	25
3.2.2 Les organisations patronales.....	28
4. Négociation collective et dialogue social	30
4.1 La négociation collective.....	30
4.1.1 Pluralité des niveaux de négociation	30
4.1.2 L'articulation des différents niveaux de négociation.....	32
4.1.3 Le domaine de la négociation collective	33
4.1.4 La négociation collective dans le secteur public	35
4.2 Les autres formes de représentation des travailleurs	36
4.3 Impact du dialogue social sur la politique économique et sociale	37
4.3.1 Une plus grande implication des organisations de travailleurs.....	37
4.3.2 La participation des organisations patronales.....	38
5. L'influence de la négociation collective sur la fixation des salaires	38

5.1	Rôle dévolu à la négociation collective dans la détermination des salaires	39
5.2	Impact inexistant de la négociation collective dans la concrétisation du principe d'égalité salariale.....	40
6.	Evaluation de la qualité des relations professionnelles	40
6.1	Les acquis de la négociation collective	40
6.1.1	La gestion collective d'institutions sociales	40
6.1.2	L'avènement d'un nouveau code du travail.....	41
6.1.3	L'accord interprofessionnel sur la retraite à 60 ans dans le secteur privé	41
6.2	Les obstacles à la concrétisation de la concertation	41
6.2.1	La récurrence du problème du choix des partenaires	42
6.2.2	L'absence d'une obligation de négocier	42
7.	Relations professionnelles et crise économique et financière	42
4.	Conclusion générale	43
	Bibliographie	45
	Annexe 1. Statistiques relatives aux Centrales de travailleurs.....	46
	Annexe 2. Exemples d'accord intervenus entre employeurs et travailleurs	47
	Annexe 3. Etude sur la négociation collective et les relations professionnelles : tableau synoptique.....	49

Introduction

Prenant sa source dans le traité de Versailles en 1919, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est animée d'un idéal humaniste fondé sur le respect des droits de l'Homme et sur la dignité des conditions de vie et de travail. Dans cette perspective elle élabore des normes internationales ayant vocation à guider les politiques sociales des Etats membres et à promouvoir le progrès social. Les normes ainsi élaborées sont contenues dans des conventions internationales que les Etats membres de l'organisation sont invités à ratifier.

Ces normes trouvent leur champ d'application dans le cadre des relations professionnelles que l'on peut définir comme l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie toute entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat¹. Mais cette réalité a mis du temps à se construire. En effet, au début du machinisme et de l'introduction de l'automation les relations entre employeurs et salariés se situaient au niveau de la simple et correcte exécution des tâches confiées. Elles étaient basées sur la domination et la répartition inéquitable des fruits au profit exclusif de l'entreprise et le recours à la force pour obtenir la solution des différends de travail. On se situait alors dans un cadre strict de relations individuelles de travail.

Avec l'avènement du syndicalisme lié, entre autres, à l'essor industriel les données changent. Les relations de travail ne se limitent plus aux caractéristiques déclamées plus haut mais prennent une nouvelle envergure avec la prise en compte de la dimension économique et sociale, autrement dit la considération aussi bien des intérêts matériels, moraux et sociaux des travailleurs pour la satisfaction de leurs besoins essentiels que des intérêts économiques de l'entreprise. On se situe désormais dans le cadre des relations professionnelles.

De la qualité de ces dernières dépend la capacité des partenaires sociaux à faire face aux nombreux défis induits par les transformations sociales et économiques inéluctables qui se trouvent exacerbées par le phénomène de la mondialisation. Pour cela les relations professionnelles doivent reposer à tous les niveaux où elles interviennent sur un climat social apaisé et seul propice à la concertation. L'OIT en inscrivant le dialogue social et la négociation collective au cœur de ces relations montre à suffisance qu'elle en a conscience. La présente étude ambitionne de cerner, dans le contexte sénégalais, la manière dont les institutions et les pratiques relatives aux relations professionnelles ont pu appréhender les défis nouveaux, notamment la politique salariale, la problématique du sida et la gouvernance du marché du travail.

Le Sénégal représente un champ d'étude intéressant puisqu'en tant que pays moins avancé les problèmes auxquels il est soumis sont particuliers. Après les politiques d'ajustement structurel des années 80-90 imposées par les institutions de Bretton Woods consécutivement à la crise économique persistante, aujourd'hui, la situation économique s'est améliorée même si l'avènement de la mondialisation n'est pas pour simplifier les choses. Il est donc intéressant de voir comment la situation économique impacte sur la qualité des relations professionnelles. L'étude ambitionne donc de couvrir toutes les activités économiques qu'elles ressortissent du secteur public ou privé, du secteur moderne ou informel. Il s'agira chronologiquement de s'appesantir tour à tour sur le contexte économique et social, le cadre juridique et institutionnel, les acteurs, la structuration de la négociation collective et du dialogue social, l'impact de la négociation collective sur les salaires et, enfin, sur la qualité des relations professionnelles.

¹ Michel Lalllement, Sociologie des relations professionnelles, Paris, La Découverte 1996, p.3.

1. Généralités sur le pays

Ancienne colonie française le Sénégal a accédé à la souveraineté internationale en 1960 en même temps que beaucoup d'autres pays d'Afrique subsaharienne. Avec une superficie de 196 722 km² il compte une population d'un peu moins de 12 millions d'habitants selon les chiffres du dernier recensement de la population intervenu en 2003. Une vingtaine d'ethnies y cohabitent depuis longtemps. Ce qui explique probablement le niveau élevé de la conscience et de la cohésion nationale mais aussi l'esprit de tolérance et de respect qui y prévaut. Le pays se singularise aussi par la stabilité et la vitalité de ses institutions politiques démocratiques qui lui ont valu, dans un environnement continental et régional caractérisé par un déni de démocratie, d'être considéré comme une exception.

1.1 Situation politique et sociale

Le pays a connu en 1974 l'instauration du multipartisme limité à quatre courants politiques. Le multipartisme intégral qui s'accompagne aussi sur le plan syndical de la naissance de centrales syndicales se voulant autonomes par rapport aux partis politiques interviendra en 1981 à la faveur de l'avènement d'un nouveau Chef d'Etat. Il faut dire que, jusque là, le paysage syndical se résumait essentiellement à deux grandes centrales. D'une part, la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) liée au Parti Socialiste (PS) à l'époque au pouvoir, dans le cadre de la participation responsable. Cela lui valait l'octroi à chaque constitution de gouvernement d'un certain nombre de portefeuilles ministériels et dans chaque législature de quelques postes de députés. D'autre part, l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal (UTLS) proche du Parti Démocratique Sénégalais (PDS), principal parti d'opposition à ce moment. C'est dire donc que le Sénégal peut se targuer d'être, depuis quelques décennies, un pays démocratique soucieux du respect des libertés démocratiques, des droits humains et des droits syndicaux pour l'essentiel.

Avec la consolidation continue des institutions démocratiques et la stabilité sociale, l'alternance politique au sommet de l'Etat a pu se produire en mars 2000 à l'issue d'un scrutin dont la transparence n'a pas fait de doute.

Cette nouvelle donne n'a pas manqué de crédibiliser davantage les institutions politiques, de renforcer l'aura, le prestige et l'influence du pays sur l'échiquier international lui conférant ainsi une audience sans commune mesure avec son poids économique et ses dimensions géographiques.

Néanmoins il persiste un certain nombre de difficultés liées, entres autres, à la concrétisation de bien de principes pourtant constitutionnellement consacrés.

En effet, la nouvelle constitution de 2001 a consacré, dans le souci de satisfaire les revendications des couches les plus défavorisées, le principe de non discrimination dans l'emploi. Dans la même foulée l'article 25 consacre le droit de grève dont l'exercice bute sur la nécessaire préservation de l'intérêt de l'entreprise puisque il ne doit nullement la mettre en péril. Or la nocivité est consubstantielle à la grève qui constitue le recours ultime des travailleurs dans la lutte pour la satisfaction de leurs intérêts professionnels.

Le droit au travail ainsi que la possibilité de participer à la détermination de leurs conditions de travail par le biais des organisations professionnelles auxquelles ils appartiennent, sont reconnus aussi à tous les citoyens.

Mais le principal obstacle à la concrétisation de ces droits reste la pauvreté, l'analphabétisme et surtout les considérations sociologiques liés, en grande partie, au sous-développement économique.

1.2 La structure économique

L'économie n'a pas été à la hauteur du politique qui a valu au Sénégal d'être considéré du point de vue démocratique comme l'exception africaine de 1974 à 1990. Une telle situation a permis au pays de bénéficier d'une aide financière considérable même si la question de son utilisation rationnelle ne manque pas de se poser. En effet, le Sénégal fait désormais partie de la catégorie des pays les moins avancés (PMA).

1.2.1 Les caractéristiques de l'économie sénégalaise

Avec plus de la moitié de la population vivant dans la campagne et s'adonnant à des activités de production primaire, le Sénégal reste un pays fortement agricole bien que l'autosuffisance alimentaire n'y est pas encore réalisée. Malgré les efforts de diversification, l'économie reste fortement tributaire de l'agriculture et particulièrement de l'arachide. En tant que pourvoyeuse de l'essentiel des revenus des ruraux, elle structure pour une large part les ressorts économiques du pays.

Pour l'essentiel, les productions agricoles ne font pas l'objet de transformation et sont exportées en l'état ou semi-brut. Leur manque de valorisation impacte négativement sur les termes de l'échange, dans le cadre des relations économiques internationales, caractérisés par la détérioration des termes de l'échange. Ce rapport de force inégal entretenu par les puissances capitalistes qui résulte de la division internationale capitaliste du travail constitue un frein important au développement des pays du tiers-monde. Les mécanismes d'atténuation de cet échange inégal, mis en place dans le cadre de la Convention CEE puis UE/ACP, n'ont pas apporté les résultats escomptés. A cela s'ajoute la forte subvention des produits agricoles à laquelle procède des pays comme les Etats-Unis d'Amérique et qui fausse le libre jeu de la concurrence.

Par ailleurs, il convient de rappeler que pendant longtemps l'économie sénégalaise a été durement confrontée aux dures réalités des politiques d'ajustement structurel coûteuses pour les travailleurs en terme de pertes d'emploi liés au phénomène des privatisations et d'assouplissement de la législation sociale, d'une part, et de diminution de leurs revenus avec d'abord la baisse des salaires et la dévaluation en 1994 de la monnaie locale ensuite. Ces politiques ont contribué à accélérer de manière significative la libéralisation de l'économie. Le mécanisme de l'ajustement et ses impacts négatifs renforcés par le processus complexe de la mondialisation ont rendu ardue la conservation par les travailleurs et leurs organisations de bien de leurs acquis obtenus pourtant difficilement.

Cette évolution de l'économie sénégalaise a entraîné non seulement le recul de l'emploi salarié mais aussi sa précarisation aussi bien dans le secteur public que le secteur privé. Dans le secteur de la production industrielle les travailleurs journaliers sont légion. Et même dans le secteur public le recours aux contractuels avec un statut au rabais est une réalité notamment dans les domaines de l'enseignement (maîtres et professeurs contractuels), de la santé et de la justice.

L'autre caractéristique de l'économie sénégalaise est la faible part représentée par le secteur moderne par rapport au secteur dit informel² en termes d'emploi.

Le premier à lui seul ne saurait accueillir le flot chiffré à une centaine de milliers des jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail. L'emploi dans ce secteur *tourne*

² Il n'y a pas de définition du secteur non structuré universellement acceptée. En général, ce terme est utilisé pour désigner les entités économiques opérant totalement ou partiellement en dehors de la structure économique formelle et institutionnalisée. Ce secteur se caractérise souvent par les éléments suivants: propriété familiale; activités sur une petite échelle; technologie adaptée et à haute intensité de main d'œuvre, et recours aux ressources locales. Le secteur non structuré peut englober toute une série de situations diverses telles que : petites affaires gérées par des travailleurs indépendants, entreprises familiales, commerce de détail, vente ambulante.

autour de 311 000 postes³ avec une expansion modérée d'une quinzaine de milliers d'emplois par le secteur privé, une régression notable du secteur parapublic et un relatif maintien de la fonction publique à environ 50 000 emplois.⁴ L'emploi s'y répartit en quatre grands secteurs : l'industrie avec 54%, les services avec 24%, les BTP avec 11% et, enfin le commerce avec 11%.

Le secteur informel a connu, même s'il est difficile d'obtenir des statistiques fiables, ces dernières années une expansion importante et régulière avec un taux proche de 7% durant les années 80. Selon les estimations disponibles, il occupe les trois quart de la population active et s'est imposé comme le plus grand pourvoyeur d'emplois.

Le troisième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH III) effectué en 2002 estime à 5,3 millions la population potentiellement en âge de travailler (15 à 64 ans), et celle qui déclare être active à 3,1 millions soit respectivement 53,4% et 32% de la population totale.

L'emploi dans le milieu rural compte pour environ 59% et est centré autour du secteur primaire dans des exploitations de petite taille. En effet, environ 8 travailleurs sur 10 ont une occupation principale dans l'agriculture, l'élevage ou l'exploitation forestière. Les conditions de travail y sont précaires. La plupart des travailleurs sont saisonniers (6 sur 10), interviennent dans le secteur informel et ne bénéficient pas d'une couverture sociale formelle.

En milieu urbain la principale occupation se trouve être le commerce représentant 1/3 des emplois. Celui-ci est suivi par ordre décroissant par les autres services marchands, l'agriculture et l'élevage, les transports, les communications et les BTP qui comptent dans leur ensemble pour environ 2/3. Le secteur public composé de l'administration publique et des entreprises publiques emploie environ 8% des travailleurs de Dakar. Les statuts des travailleurs varient fortement avec 30% de salariés, 10% d'apprentis et de stagiaires, même si les aides familiaux et les indépendants continuent à représenter 40% de la force de travail. Les emplois permanents à temps plein représentent 60% des postes de travail. La majorité des emplois en milieu urbain continue à s'exercer dans l'informel. Pratiquement 95% des travailleurs ne bénéficient pas de couverture sociale formelle et près des 2/3 sont concentrés dans l'auto-emploi et les activités familiales.⁵

La prépondérance du secteur non structuré n'est pas sans conséquences sur les relations professionnelles puisque, malgré la volonté affirmée des pouvoirs publics de procéder à sa formalisation, l'emploi dans ce secteur n'est ni protégé, ni réglementé par la législation sociale.

1.2.2 Quelques chiffres sur les performances économiques

Selon la Direction de la Prévision et de la Statistique du Ministère de l'économie et des finances,⁶ après quelques décennies de politiques d'ajustement structurel avec leur lot de sacrifices, les équilibres macro-économiques ont pu être rétablis. L'économie sénégalaise a connu sur la période 1980-2003 un taux de croissance du PIB de 2,7%. Cette croissance du PIB est surtout à mettre à l'actif du secteur secondaire qui a connu une croissance en volume de 3,5%. Ce sous-secteur est fortement tiré par les sous-secteurs Industries chimiques (6,9%), le BTP (5,8%) et l'Energie (3,4%). Quant au secteur tertiaire, il a enregistré une hausse de 2,7 %, alors que la croissance du secteur primaire a été établie à 1,5 %. En ce qui concerne le niveau de recouvrement des taxes, il a cru de 3,1 % sur cette

³ Rapport annuel des statistiques du travail, Edition 2007, Ministère de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles, Juillet 2008, p.17.

⁴ Il s'agit d'une estimation de la Direction de la Fonction publique pour l'année 2006.

⁵ Banque mondiale, Sénégal à la recherche de l'Emploi-Le chemin vers la prospérité, Mémoire économique sur la situation du pays, Septembre 2007, p.21 et suivantes.

⁶ Source, Quotidien Le soleil du vendredi 28 novembre 2008.

même période. Quant au secteur primaire, son faible taux de croissance reste lié, en grande partie, au comportement de la branche “ Agriculture ” qui a enregistré une faible croissance de 0,6 %. Ce sous-secteur agriculture dépend beaucoup d’une situation pluviométrique assez défavorable. Pour l’année 2008 le PNB est estimé à 20, 610 milliards de dollars US.

La croissance économique très faible dans les années qui ont précédé la dévaluation du franc CFA intervenue le 12 janvier 1994 a depuis lors repris sa progression. Le taux de croissance du PIB de 4,7% l’an sur la période 2001-2005 reste toutefois insuffisant pour réduire rapidement la pauvreté. De surcroît, l’année 2006 s’est caractérisée par une dégradation marquée du cadrage macroéconomique national imputable, certes, au choc pétrolier externe, mais également à la chute drastique des activités des Industries Chimiques du Sénégal (ICS) et aux importantes coupures récurrentes d’électricité touchant autant le secteur formel qu’informel. Cet accroc se manifeste par une chute du taux de croissance qui est estimé à 2% en 2006.

Au Sénégal, l’inflation est estimée, sur les douze mois de l’année 2007, à 5,9 %, un niveau jamais atteint depuis la dévaluation. Non seulement l’inflation a franchi un seuil record sur plus d’une décennie, mais les plus fortes hausses de prix ont porté sur les produits de grande consommation. C’est ainsi que de décembre 2006 à décembre 2007, le prix du lait a augmenté de 42 %, celui de l’huile végétale locale de 29 %, celui de la farine de blé et de ses produits dérivés de 16 à 27 %, tandis que le prix moyen des céréales non transformées croissait de 12 %. ⁷

Dans une perspective dynamique, la productivité moyenne du travail a quasiment stagné au Sénégal depuis 1980, se situant en moyenne autour de 0,3% par an. Il existe néanmoins deux périodes distinctes. La première, allant de 1980 à 1994, soit avant la dévaluation, marquée par une baisse continue de la productivité du travail qui a diminué en moyenne de 0,3% par an. La seconde période a débuté en 1995, pendant laquelle la productivité du travail s’est redressée à un taux moyen de 1,4% par an. Ce dernier taux reste modeste en comparaison de ceux observés dans les pays à croissance rapide comme le Chili, qui dépasse 5% par an, ou même par rapport à la moyenne des pays de l’OCDE qui reportent une croissance d’environ 3% par an. A titre de comparaison, si la productivité du travail au Botswana était égale à la moitié de celle observée au Sénégal au début des années 1960, elle est devenue aujourd’hui 9 fois plus élevée. ⁸

Selon l’indice du développement humain du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Sénégal se plaçait au 157^{ème} rang sur 177 en 2005, avec un PIB par habitant de 634 dollars us.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est de 209,10 FCFA l’heure. ⁹ Pour la plupart des conventions collectives, le salaire mensuel de la première catégorie est d’environ 47 700 FCFA pour 173 heures mensuelles et 33 heures de travail hebdomadaire.

Le salaire minimum agricole garanti (SMAG) pour les travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilés est de 179,91 F CFA l’heure. Il existe aussi un système de majoration pour heures supplémentaires : la durée légale de travail hebdomadaire est fixée à 40 heures. Les heures accomplies au delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration. Pour certains secteurs d’activités (agriculture, commerce, hôtellerie) ou professions (chauffeurs, gardiens, gens de maison), un régime d’équivalence permet d’allonger la durée du travail sans majoration de salaire. Les minima de rémunération brute sont définis par catégorie dans les conventions collectives professionnelles.

⁷ Ndione M., Economiste résident de la Banque mondiale, Situation économique du Sénégal en 2007, Contraintes d’une croissance inégalement répartie, <http://web.worldbank.org>.

⁸ Banque mondiale, Sénégal à la recherche de l’emploi – Le chemin vers la prospérité, Mémoire économique sur le pays, septembre 2007, p. 36.

⁹ Décret n°96-154 du 18 février 1996.

Selon des sources concordantes le taux de chômage est très élevé (à peu près 40% de la population) du fait du nombre important d'emplois informels, occasionnels, ou extrêmement précaires.

2. Cadre juridique et institutionnel de la négociation collective

La négociation collective trouve son fondement dans un ensemble d'instruments juridiques et se manifeste dans le cadre d'une pluralité d'institutions.

2.1 La consécration légale de la négociation collective

En raison de son attachement à la négociation collective le pays adhère à l'essentiel des normes internationales érigées dans ce cadre qu'il s'agisse de conventions ou de recommandations internationales de travail. Malgré la consécration du monisme qui veut que l'ordre juridique international et l'ordre juridique interne ne fassent qu'un, l'adhésion à ces normes internationales s'est accompagnée de mesures de concrétisation dans le droit interne. Les bases légales de la négociation collective doivent s'appréhender aussi bien à l'échelle internationale qu'au niveau interne et impactent aussi sur l'organisation de la négociation collective.

2.1.1 Les sources internationales

Dans le domaine de la négociation collective l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté un ensemble d'instruments juridiques internationaux dont l'essentiel est pertinent dans le cadre sénégalais. La constitution à travers son article 98 dispose, sans ambages, que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

2.1.1.1 Ratification de l'essentiel des conventions internationales de travail relatives à la négociation collective

a. La convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Ratifiée par le Sénégal le 4 novembre 1960, elle consacre de manière formelle la liberté syndicale garantie tant du point de vue individuel que collectif.

Sous l'angle individuel, elle permet à toute personne exerçant une activité professionnelle de fonder un syndicat ou d'adhérer au syndicat de son choix.

Sur le plan collectif, elle emporte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent se constituer, fonctionner et disparaître, dans une moindre mesure, en toute liberté, et opter pour des unions qu'elles revêtent la forme de fédération ou de confédération aussi bien au plan interne qu'international.

b. La convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

Ratifiée le 28 juillet 1961, elle revêt un intérêt double. Eu égard à la méfiance traditionnelle des pouvoirs publics en général et des employeurs en particulier vis-à-vis du phénomène du syndicalisme, elle garantit la protection de l'aspect individuel de la liberté syndicale. Ainsi les travailleurs doivent être protégés contre toutes discriminations tendant à remettre en cause cette liberté dans le domaine de l'emploi. Par ailleurs, elle érige en règle l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs les uns envers les autres du point de vue collectif. Une telle démarche milite en faveur de la promotion, du développement et de

l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire de conventions collectives pour la détermination des conditions de travail entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part.

c. *La convention n° 144 sur les consultations tripartites*

La convention¹⁰ participe du souci de promotion de la mise en oeuvre des normes internationales de travail par le biais de la création de mécanismes tripartites au niveau national, à l'image du fonctionnement de l'OIT, regroupant les autorités publiques et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

d. *La convention n°135 concernant les représentants des travailleurs et les facilités à leur accorder dans l'entreprise*

Cette convention¹¹ porte sur la protection contre les préjudices liés à la qualité de représentants du personnel et la protection de l'affiliation et des actions syndicales d'une part, et la mise en œuvre des moyens d'action en faveur des représentants du personnel d'autre part.

2.1.1.2 Les commentaires des organes de contrôle de l'OIT concernant les normes afférentes à la négociation collective

Dans un double souci de lisibilité et de visibilité pour les citoyens, le législateur sénégalais ne se limite pas à la ratification et à la publication des normes internationales de travail auxquelles il souscrit. De façon quasi systématique il intègre ces contraintes adoptées à l'échelle internationale dans le droit interne. Dans ces conditions, il n'est pas rare que la perception interne de certaines dispositions des conventions internationales de travail soit sujette à caution et appelle, de la part de certains bénéficiaires, des plaintes adressées aux organes de contrôle de l'OIT. Pour l'essentiel, elles sont relatives à la convention n° 87 sur la liberté syndicale.

Concernant le droit des travailleurs à constituer les organisations de leur choix, sans autorisation préalable, les organes de contrôle de l'OIT sont formels. Les dispositions de la loi n°76-28 du 6 avril 1976 qui prévoyait l'octroi d'un récépissé avant toute reconnaissance du syndicat par le ministre de l'intérieur et reprises par le nouveau code du travail à travers son article L-8, ont été perçues comme équivalent à l'exigence d'une reconnaissance administrative préalable non compatible avec les articles 2, 5 et 6 de la convention posant le principe de la libre constitution des syndicats.

Relativement à la syndicalisation des mineurs, l'article L-11 du code du travail qui prévoit que les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur est contraire aussi à l'article 2 de la convention. Le syndicat étant l'outil par excellence de défense des intérêts des travailleurs il est difficilement concevable qu'il y ait un décalage entre l'âge où il est possible d'exercer une activité professionnelle et celui de pouvoir se syndiquer en toute liberté.

Enfin, les dispositions de l'article 276 du code du travail selon lesquelles l'autorité administrative compétente peut, en cas de grève, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées, des services et des établissements publics occupant des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, à l'ordre public posent problème. En effet, la liste des services essentiels doit être fixée par décret. Or ce dernier n'est toujours pas intervenu. C'est pourquoi la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT invite le Gouvernement à adopter ce texte afin qu'elle puisse s'assurer de sa compatibilité avec la convention qui ne peut aucunement être perçue comme autorisant un pouvoir discrétionnaire trop large des pouvoirs publics dans la définition des emplois soumis à réquisition.

¹⁰ Sa ratification est intervenue le 1er novembre 2005.

¹¹ Elle est entrée en vigueur au Sénégal en 1973.

2.1.2 Les sources internes

Il s'agit essentiellement de la constitution, du code du travail, du statut général des fonctionnaires, des conventions collectives, et de la charte nationale sur le dialogue social.

2.1.2.1 La consécration par la constitution

Alors que les articles 8 et 12 consacrent la liberté d'association qui concerne, en principe, tous les citoyens et dont les libertés syndicales ne sont, en réalité, qu'un aspect, l'article 25 érige en liberté la création des organisations syndicales ou des associations professionnelles. Il consacre également non seulement le droit de grève devant s'exercer dans le respect des lois comme outil important de défense des intérêts des travailleurs mais aussi celui de tout travailleur à participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des conditions de travail dans l'entreprise.

2.1.2.2 La consécration par la loi ordinaire

La négociation collective n'a de sens qu'à la faveur d'un syndicalisme fort, organisé et suffisamment évolué. C'est la raison pour laquelle le code du travail institué par la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997, à la suite du premier code du travail du Sénégal indépendant institué par la loi n°61-34 du 15 juin 1961, garantit la liberté syndicale avec ses corollaires que sont la liberté de constitution et de fonctionnement des syndicats.

Dans la même foulée, le code consacre à la convention collective un ensemble de dispositions relatives à son statut juridique (titre 6 : Articles 80 à 99). Les organismes consultatifs ne sont pas en reste puisqu'ils font l'objet des articles 105 à 110 du titre 9. A tous ces éléments s'ajoutent les décrets relatifs à leur application.¹²

Le statut général de la fonction publique constitue le pendant du code du travail dans le chef des fonctionnaires ; autrement dit les personnes nommées dans un emploi permanent et titularisées dans le grade de la hiérarchie des corps de l'administration. Bon nombre de structures consultatives y trouvent leur base juridique. Ainsi, en vertu de l'article 18, est institué un conseil supérieur de la fonction publique qui a un caractère consultatif. Il donne son avis sur toutes les questions intéressant les fonctionnaires ou la Fonction publique du Sénégal. Il est notamment appelé à donner son avis sur les projets de statuts particuliers des divers cadres de fonctionnaires. L'article 19 dispose, par contre, qu'il sera institué dans chaque cadre de fonctionnaires, une ou plusieurs commissions administratives paritaires ayant compétence, dans les limites fixées par le présent statut et par les règlements d'application en matière d'avancement exclusivement d'une part, et un ou plusieurs conseils de discipline composés en nombre égal de représentants de l'Administration et de représentants du personnel choisis parmi ceux de la commission administrative paritaire d'autre part.

Mais force est de reconnaître que si la négociation collective normative est une réalité incontestable dans le secteur privé moderne,¹³ il convient de noter qu'il en va tout

¹² Sur ces derniers qui existent en grand nombre voir Cissé M. & Dioh A., Le dialogue social au Sénégal, Etude nationale, BIT-PRODIAF, 1^{ère} édition, 2004, p. 22 et 23.

¹³ L'essentiel des conventions collectives pertinentes dans le contexte sénégalais y ont été conclues :

- Convention collective des Industries alimentaires du 19 juillet 1958 (J.O. A.O.F. n°2996 du 3 novembre 1958 p. 1889) ;
- Convention collective des Banques du 25 avril 1958 (J.O. A.O.F. n°2956 du 7 juin 1958, p.1014) ;
- Convention collective du Bâtiment et Travaux Publics du 6 juillet 1956 J.O. A.O.F. n°2847 du 15 septembre 1956, p.1771) ;
- Convention collective des Industries chimiques du 12 juillet 1958 (J.O. A.O.F. n°2972 du 18 août 1958, p.426) ;
- Convention collective du Commerce du 16 novembre 1956 (J.O A.O.F. n°2860 du 15 décembre 1956, p.2313) ;
- Convention collective des Industries de la Confection du 10 janvier 1963 J.O. n°3598 du 29 avril 1963, p.565) ;
- Convention collective des Industries des Corps Gras du 4 juillet 1958 (J.O. A.O.F. n°2984 du 22 septembre 1958, p.1645) ;

autrement du secteur informel et du secteur public où les pouvoirs publics, même si de plus en plus dans les faits la négociation s'y instaure, continuent à lui substituer assez souvent des solutions législatives ou réglementaires. D'ailleurs, l'arrêté interministériel n° 3105 M.F.PE.-D.T.S.S. du 21 mars exclue de l'application de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) les agents non fonctionnaires de l'Etat, les agents des collectivités publiques et les agents des Etablissements publics.

Dans le secteur de l'agriculture qui occupe la frange la plus importante de la population active comme évoquée initialement la négociation collective n'est pas formellement prohibée. Toutefois sa concrétisation bute sur bien des obstacles dont le manque d'organisations syndicales alors que seules ces dernières sont habilitées à en assurer la concrétisation, tout au moins, du côté des travailleurs. Une telle situation n'est pas étonnante quand on sait que les rapports qui s'y nouent s'effectuent dans un cadre informel se caractérisant, entre autres, par l'ignorance de la réglementation sociale.

2.1.2.3 La consécration par le droit négocié

a. La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI)

Adoptée le 27 mai 1982, elle a vocation à couvrir tous les secteurs d'activité à l'échelle du pays. Elle annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les travailleurs et les employeurs. Néanmoins elle ne remet pas en cause les dispositions plus favorables aux travailleurs que celles qu'elle contient sans qu'il ne soit possible de les cumuler.

La convention représente une avancée majeure puisque le constat a été fait que, malgré l'existence de mécanismes permettant sa concrétisation, la négociation

-
- Convention collective des Domestiques et Gens de maison du 31 août 1953 (J.O. 11 août 1953, p.898) ;
 - Convention collective des Industries de production et de distribution d'énergie électrique du 23 mai 1959 (J.O. n°3366 du 19 mars 1960, p.365) ;
 - Convention collective des Industries de production et de distribution de l'eau du 1er octobre 1959 ;
 - Convention collective du travail des employés du commerce, d'industrie, banques et assurances de la circonscription de Dakar et dépendances, du 1er septembre 1938 (J.O. A.O.F. du 17 septembre 1938, p.1114) ;
 - Convention collective du personnel de l'enseignement privé du Sénégal du 20 novembre 1958 (J.O. n°3710 du 31 octobre 1964, p.145) ;
 - Convention collective des cuisiniers, boys et travailleurs de l'alimentation, cafés, hôtels-restaurants, collectivités du centre Sénégal du 17 octobre 1959 (J.O., 31 octobre 1959, p.1020) ;
 - Convention collective des Industries de la mécanique générale du 8 octobre 1957 (J.O. A.O.F., n°2921 du 23 novembre 1957, p.2128) ;
 - Convention collective des Industries extractives et de la Prospection minière du 14 avril 1960 (J.O. de l'ex Fédération du Mali n°60 du 7 mai 1960, p.287 à 311) ;
 - Convention collective des Industries polygraphiques du 28 septembre 1960 (J.O. n°3422 du 31 décembre 1960, p.1456) ;
 - Convention collective de l'Industrie du textile du 17 mai 1958 (J.O. A.O.F. n°2959 du 21 juin 1958) ;
 - Convention collective des auxiliaires de transport du 16 décembre 1957 (J.O. A.O.F. n°2934 du 1er février 1958, p.230) ;
 - Convention collective des Transports aériens du Sénégal du 16 novembre 1965 (J.O. n°3813 du 4 avril 1966, p.363) ;
 - Convention collective du 12 mai 1948 fixant les règles générales d'emploi des journalistes de l'A.O.F. ; (J.O. A.O.F. du 14 août 1948, p.967) ;
 - Convention collective des journalistes professionnels du Sénégal du 17 juillet 1973 (J.O. n°4309 du 11 août 1973, p.1613) ;
 - Convention collective des journalistes et techniciens de la Communication sociale de 1992 ;
 - Convention collective nationale interprofessionnelle de 1982.

collective n'a pas été particulièrement fructueuse puisque la majeure partie des conventions collectives en vigueur dataient de la période antérieure à l'indépendance. Il n'y avait donc pas un réel dynamisme de la négociation collective normative si l'on considère les résultats. Le problème c'est que de par l'importance de son champ d'application la CCNI, au lieu de favoriser la négociation au niveau inférieur pour prendre en charge les spécificités entre les différentes professions, est apparue comme un obstacle au développement de la négociation collective. Cela n'est point étonnant lorsque l'on sait que les conventions collectives signées avant, malgré l'évolution technologique et les progrès économiques, n'avaient pas fait l'objet, de façon générale, de révision.

b. La charte nationale sur le dialogue social

Elle¹⁴ doit son avènement aux mutations sociales et économiques connues par le pays. En effet, la conjoncture économique traversée par le Sénégal sur une longue période ponctuée par l'application de mesures drastiques d'ajustement structurel, malgré les politiques de réformes instaurées par les gouvernants, a laissé d'importantes traces sur le tissu économique et social avec, notamment, pour conséquences visibles des fermetures d'entreprises et l'aggravation du phénomène de la pauvreté des populations. Aussi faute d'avoir pu satisfaire de façon convenable la demande sociale de plus en plus pressante et afin de répondre correctement aux besoins divers des populations déshéritées, les pouvoirs publics ont été conduits à créer une atmosphère globale de démocratie. Il est vrai que la situation d'exception qui prévalait à cette époque impliquait une remise en ordre des relations sociales aux fins d'assurer aux investissements un climat social apaisé, sans lequel un niveau d'équilibre au plan économique et social serait illusoire pour une croissance durable, source de développement économique. Dans ces conditions, il est apparu indispensable de créer un cadre national de concertation impliquant la mise en œuvre de mécanismes appropriés et de procédures particulières dans les relations professionnelles.¹⁵

La charte institue un cadre et des mécanismes de dialogue permanent visant à promouvoir la croissance, l'emploi, la protection sociale et la solidarité entre tous les segments du monde du travail par le biais d'un instrument efficace de prévention et de règlement des différends de toute nature.

La charte s'applique dans les secteurs public, parapublic, et privé moderne ou informel. Son objet réside notamment dans la prise en compte des changements intervenus dans l'environnement socioéconomique afin de trouver l'équilibre nécessaire entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs, la mise en place de formations, entre autres, 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, la réalisation des conditions de bonne information des différents partenaires quel que soit le niveau considéré, sur les données économiques et sociales afin de leur permettre de tenir compte, d'une part de la situation spécifique des entreprises et de l'Etat et, d'autre part de la situation des travailleurs et de leurs familles.

En définitive, la charte crée les conditions d'un dialogue social éclairé seul à même de permettre d'arriver à un véritable dynamisme de la négociation collective. Seulement cette ambition risque de rester lettre morte si toutes les structures que requiert la charte, notamment les comités paritaires bipartites de dialogue social au niveau de chaque branche d'activités et les comités de dialogue social au niveau de l'entreprise, ne sont pas mises en place et ne disposent pas de moyens tant financiers, matériels, qu'humains suffisants.

¹⁴ Son adoption date du 22 novembre 2002.

¹⁵ Faye C., Dialogue social, Enjeux et perspectives, Thème introductif à la 1ère Session ordinaire du Comité national du dialogue social, Dakar 21 novembre au 02 décembre 2005.

2.1.3 L'encadrement légal de la négociation collective

La matérialisation de la négociation collective importe, dans un contexte marqué par le pluralisme syndical, la détermination des organisations appelées à intervenir. L'on sait d'expérience que dans une négociation plus les protagonistes sont nombreux, moindres sont les chances de parvenir à un accord. Il importe aussi de déterminer la nature juridique de la convention collective qui concrétise souvent l'aboutissement de la négociation.

2.1.3.1 L'exigence de représentativité

L'importance des enjeux attachés à la négociation collective requiert de s'assurer que les organisations qui interviennent bénéficient de la confiance de ceux au nom de qui elles interviennent. C'est, en effet, grâce à la négociation qu'a été élaboré et continué à être élaboré le droit professionnel. Lorsqu'elle est normative la négociation collective permet d'aboutir à une diversité d'accords que sont les accords collectifs d'établissement ou d'entreprise, les conventions collectives ordinaires et les conventions collectives susceptibles d'être étendues. Seule la négociation de la convention collective ordinaire n'est pas assujettie à une condition de représentativité concernant les organisations syndicales. La représentativité apparaît comme un critère de « légitimité ». La paternité de la notion appartient à l'OIT qui l'a consacrée dans sa constitution prévoyant que les Etats membres désignent les délégués non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives.

a. Les critères de détermination de la représentativité

Aux termes de l'article L-85 du code du travail les éléments d'appréciation comprendront notamment les effectifs nets, les résultats des élections de délégués du personnel, l'indépendance, les cotisations, et l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

Non seulement la liste est indicative mais aussi l'autorité chargée d'apprécier la représentativité peut privilégier l'un ou l'autre critère, ou même procéder à un cumul. Dans ces conditions, il n'est point étonnant que seuls les syndicats affiliés à la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) qui était liée au parti au pouvoir à l'époque par le biais de la participation responsable aient été considérés, pendant longtemps, comme les plus représentatifs.

Les contestations nées de cette situation ont amené les pouvoirs publics à organiser des enquêtes en 1992 et 1998 pour déterminer le poids respectif de chaque organisation. Mais si du côté patronal la démarche n'a pas posé de difficulté il en va tout autrement du côté des organisations de travailleurs. Arguant de la non-fiabilité de l'enquête et de la non-prise en compte de la situation des travailleurs de certaines entreprises, l'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS) avait clairement exprimé sa préférence pour l'organisation d'élections. Les contestations consécutives à ces enquêtes ont fini de convaincre bon nombre de responsables syndicaux que des élections professionnelles, contrairement à la formule de l'enquête administrative qui donne pourtant entièrement satisfaction dans un certain nombre de pays d'Afrique francophone, constituent la voie la plus appropriée.

La loi n° 2003-23 modifie non seulement les articles L-24 et L-25 du code du travail mais aussi ajoute un article L-85 bis. Dorénavant, et de façon dérogatoire aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L-85 qui précisent les modalités et quelques critères généraux de mesure de la représentativité, celle des centrales syndicales de travailleurs est évaluée à l'issue d'élections de représentativité organisée sur toute l'étendue du territoire national selon des modalités arrêtées par le ministre chargé du Travail après avis du Conseil Consultatif du Travail et de la Sécurité Sociale.

Malgré l'installation de la Commission nationale électorale présidée par un haut fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi et la détermination des

mécanismes pour la tenue de ces élections, elles ne se sont pas encore intervenues. Si l'on considère le nombre important de centrales syndicales et les enjeux cruciaux, il n'est point étonnant que certains protagonistes ne jouent pas le jeu.

b. *La consécration du principe de pluralisme de représentativité*

Le pluralisme syndical emporte que plusieurs syndicats puissent se constituer au sein d'un même espace professionnel ou territorial. Par conséquent, il n'est guère étonnant que le législateur sénégalais ait consacré la pluralité de représentativité. En effet, lorsque l'on considère les différentes dispositions afférentes à la question on se rend compte qu'elles utilisent le pluriel. Par exemple l'article L-85 du code du travail qui traite des convention collectives susceptibles d'être étendues dispose que la commission mixte seule compétente pour l'élaboration de ces normes se compose des représentants des organisations syndicales « les plus » représentatives des travailleurs d'une part, et des représentants des organisations syndicales « les plus » représentatives des employeurs d'autre part.

La consécration de la pluralité des organisations syndicales les plus représentatives présente le mérite d'éviter qu'une tendance majoritaire ne soit seule à se faire entendre surtout lorsque l'on sait qu'une majorité s'affirme plus aisément dans le milieu ouvrier que dans la société politique.

c. *La règle de concordance*

Tout comme la pluralité de représentativité la règle de concordance vient atténuer l'inégalité entraînée par la notion de syndicats les plus représentatifs. Elle permet de tenir compte de leur inégale importance selon la profession, l'espace géographique ou le moment considéré.¹⁶ De cette règle il découle que la représentativité d'un syndicat est fonction non seulement du moment et du cadre professionnel, mais aussi de l'espace territorial considéré.

Relativement au moment de l'appréciation il convient de préciser que la représentativité n'est pas acquise une fois pour toute. Un syndicat peut l'être à un moment donné de son existence et cesser, pour plusieurs raisons, de l'être après. Il importe donc que l'on procède de façon régulière à la détermination de la représentativité syndicale.

Généralement, les statuts du syndicat précisent la zone géographique dans laquelle il entend exercer son activité. Et quand bien même il ne le ferait pas, elle peut se déduire souvent de son titre. On peut même évoquer l'idée de spécialité territoriale impliquant que la compétence du syndicat coïncide avec le domaine d'application de la prérogative attachée à la représentativité. Ainsi lorsqu'il s'agit de la signature d'un accord collectif, seuls les syndicats présents dans l'établissement ou les établissements concernés sont « éligibles ».¹⁷

Bref, la règle de concordance signifie que lorsqu'il convient de déterminer la représentativité dans un cadre territorial et professionnel déterminé seuls les syndicats y ressortissant sont éligibles. L'article L-92 du code du travail ne dit pas autre chose lorsqu'il dispose qu'un accord d'entreprise peut être conclu entre, d'une part, un employeur et un groupement d'employeurs, et, d'autre part, les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, et y étant effectivement employés.

¹⁶ Dioh A., Les syndicats de travailleurs au Sénégal, L'harmattan Paris, juin 2002, p. 239.

¹⁷ Article L-92 du code du travail.

2.1.3.2 Les modalités de la négociation collective

a. *L'organisation de la négociation*

Même si la loi met davantage l'accent sur le statut des conventions collectives plus qu'elle ne détermine les méthodes pour parvenir à un accord, la négociation collective ne se déroule pas dans l'anarchie, surtout lorsqu'il s'agit de négocier une convention collective susceptible d'extension.¹⁸ En effet, la négociation d'une convention collective susceptible d'extension est soumise par la loi à une procédure spéciale.

Elle se fait dans le cadre d'une commission mixte dont la composition paritaire fait appel à la notion de représentativité des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs. Elle n'est donc pas l'œuvre d'organisations professionnelles isolées mais bien d'un organe collectif, une commission mixte, dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé du travail. Elle comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou, à défaut de celles-ci des employeurs.¹⁹

L'ouverture de la négociation,²⁰ dont l'opportunité est laissée à la discrétion du ministre chargé du travail, intervient soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives.

Des conventions annexes pourront être conclues soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit, en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité, pour chacune de ces branches ; elles contiendront les conditions particulières du travail à ces catégories ou ces branches d'activité et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

Lorsqu'une commission mixte ne parvient pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'inspection sociale peut, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Au Sénégal, la réglementation professionnelle est dans sa quasi-totalité l'œuvre de commissions mixtes systématiquement présidées par un fonctionnaire des services du travail dont le rôle est celui d'un véritable conseiller technique pouvant intervenir sur la portée de certaines dispositions difficiles à appliquer eu égard à la situation de la branche d'activité ou veiller à ce que ne soit pas insérée dans la convention une clause illégale. Dans la composition de la commission mixte la parité n'est pas toujours respectée. Elle est souvent rompue au profit des organisations des travailleurs dont le nombre élevé de représentants ne milite pas en faveur de la facilitation de la conclusion des conventions collectives.

Au niveau de l'entreprise, la négociation qui devrait intervenir directement entre chef d'entreprise et représentants du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés sans intervention extérieure se déroule souvent en présence d'un fonctionnaire des services du travail intervenant à la demande d'une des parties pour faciliter l'accord.

Les parties doivent non seulement négocier mais aussi assurer l'exécution de leurs engagements de bonne foi car il ne faut pas perdre de vue que la convention collective

¹⁸ COLY P. M., Exposé sur les procédures et pratiques de négociations collective et individuelle, Séminaire de formation sur les formations professionnelles, Dakar 22-24 octobre 1984.

¹⁹ Article L-85 du code du travail.

²⁰ Le législateur ne fixe aucune durée pour que les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord. C'est peut être aussi la raison pour laquelle lorsqu'elles sont lancées les négociations prennent beaucoup de temps avant d'aboutir.

est un contrat et à ce titre les contraintes juridiques y afférent lui sont opposables. D'ailleurs les groupements dotés de la personnalité juridique liés par une convention collective de travail peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés.

Par ailleurs, en vertu de l'article L-88 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives susceptibles d'extension, peuvent être rendues obligatoires pour tous les travailleurs et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du travail.²¹

Cette extension des effets et des sanctions de la convention doit se faire pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention. Elle n'a pas d'effet rétroactif. Le ministre ayant en charge le travail est tenu d'exclure de l'extension les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. De même il peut exclure de la convention, dans les mêmes conditions, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

b. Le statut juridique des conventions collectives

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel habilités à conclure une convention collective peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu : soit des stipulations statutaires de cette organisation, soit d'une délibération spéciale de cette organisation, soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont individuellement donnés par tous les adhérents de cette organisation. A défaut, la validité de la convention est assujettie à une ratification spéciale de ce groupement.

La convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité. Des dispositions réglementaires précisent les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions.

Puisqu'elles sont d'émanation privée les normes négociées sont subordonnées à la norme légale. Elles se situent hiérarchiquement sous les lois et les règlements. Le principe de la suprématie de la loi sur les conventions et accords collectifs de travail a plusieurs justifications. Si la loi doit s'appliquer en priorité par rapport aux autres instruments, c'est particulièrement en raison de ce que les règles de droit du travail sont pour la plupart plus qu'impératives. On dit alors qu'elles sont d'ordre public.²² Ce caractère résulte non seulement de l'interventionnisme étatique mais aussi et surtout de la nécessité d'assurer une protection suffisante des catégories les plus

²¹ A titre d'exemple il est possible de mentionner : l'Arrêté n° 12522 du 12 juillet 1962 portant extension de la Convention collective du 23 janvier 1960 fixant les règles générales d'emploi des travailleurs des boulangeries dans le ressort de l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale du Sud-Sénégal (J.O. n°3541 du 28 janvier 1962, p.1285), l'Arrêté n°9904 du 4 juillet 1963 portant extension de la Convention collective des Industries de la Confection du 10 janvier 1963 (J.O. n°3618 du 17 juillet 1963, p.1032), l'Arrêté n°13425 du 15 septembre 1966 portant extension de la Convention collective du personnel de l'enseignement privé du Sénégal du 20 novembre 1958 (J.O. n°3849 du 8 octobre 1966, p.129), l'Arrêté n°10481 du 24 septembre 1973 portant extension de la Convention collective des journalistes professionnels du Sénégal du 17 juillet 1973 (J.O. n°4317 du 29 septembre 1973, p.1887).

²² L'ordre public peut être défini comme ce qui est indispensable à l'organisation sociale.

vulnérables que constituent les travailleurs. Au nom de cet ordre public la loi qui organise les relations de travail entre employeur et travailleur doit recevoir application sans possibilité de dérogation par voie conventionnelle. Une telle règle néanmoins n'est pas absolue. En effet, la convention peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne saurait déroger toutefois aux dispositions d'ordre public absolu²³ définies par ces lois et ces règlements. Il faut dire que, dans certains cas, la loi constitue des normes planchers auxquelles il est loisible aux partenaires sociaux de déroger dans un sens plus favorable aux travailleurs par le biais de la négociation collective.

La convention collective précise son champ d'application qui peut être national, régional ou local. Elle peut aussi être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Selon le cas elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.

La convention est applicable soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée. Dans la dernière hypothèse sa durée ne saurait excéder cinq ans. La convention arrivée à expiration, sauf stipulation contraire, continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties. La convention doit préciser les formes et l'époque de sa dénonciation, de son renouvellement ou de sa révision. Elle doit également prévoir la durée du préavis qui doit précéder sa dénonciation. Tout syndicat professionnel ou tout employeur non signataire de la convention peut y adhérer ultérieurement.²⁴

La convention collective est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit son dépôt au secrétariat du tribunal du travail ou du tribunal départemental. Le dépôt est effectué par les soins de la partie la plus diligente à frais communs et en triple exemplaire ; deux exemplaires du texte de la convention signée par les parties sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt par le secrétaire ou le greffier à l'inspection du travail et de la sécurité sociale à charge par lui d'en transmettre un exemplaire au directeur de travail et de la sécurité sociale. Le secrétaire ou le greffier dresse procès-verbal du dépôt et délivre immédiatement récépissé. La date du dépôt telle que portée sur le récépissé délivré par ledit secrétaire ou greffier sert de point de départ pour le délai d'application de la convention.²⁵

Les obligations résultant de la convention s'imposent à toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations adhérentes ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, les dispositions de cette convention collective s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui, peu importe qu'ils soient à durée déterminée ou à durée indéterminée. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions qu'elle contient s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux

²³ Il convient de distinguer les dispositions d'ordre public social relatives auxquelles il peut être dérogé dans un sens favorable et celles d'ordre public absolu auxquelles il ne peut être dérogé du tout. Ces dernières sont supposées de façon irréfutable édictées dans l'intérêt des salariés et constituent un ordre économique et social intangible. Sont perçues comme telles par exemple l'interdiction d'introduction d'alcools dans l'entreprise, les règles établissant l'égalité de traitement des travailleurs face aux privilèges, sûretés et garanties (ordre des licenciements ; impossibilité de céder ou de saisir le salaire au-delà de la quotité cessible ou saisissable)

²⁴ Article L-82 du code du travail.

²⁵ Décret n°67-1358 du 9 décembre 1967 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions.

travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels de travail, pour tous les travailleurs de l'établissement²⁶.

2.1.4 Nouvelles orientations de la législation sociale

Telle qu'elle est conçue jusqu'à présent la législation sociale s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé moderne. Alors qu'il occupe la plus grande part de la population active le secteur informel en dépit de quelques tentatives demeure en marge. Par conséquent, il ne prend pas part à la négociation collective normative. Les travailleurs y ressortissant ne profitent pas non plus des acquis résultant du droit négocié collectivement. Quoique la charte nationale sur le dialogue social l'inclue dans son champ d'application il y a lieu de penser que seule la formalisation du dudit secteur est susceptible de faire aboutir à des résultats significatifs.

Le nouveau code du travail est le résultat d'un véritable consensus entre l'Etat et les partenaires sociaux. Ce qui représente une évolution importante puisque les modifications apportées au code du travail de 1961,²⁷ dictées par la crise économique et ses corollaires les programmes d'ajustement structurel, se sont opérées essentiellement au détriment des travailleurs. Bref, le nouveau code du travail apporte un certain nombre d'innovations dont certaines obéissent au souci de compétitivité de l'entreprise dans un environnement de plus en plus concurrentiel avec la mondialisation de l'économie alors que d'autres participent d'une préoccupation de prise en compte des intérêts des travailleurs. Nous nous focaliserons sur celles qui nous semblent les plus essentielles.

2.1.4.1 Une affirmation plus nette de la négociation collective

L'une des avancées du nouveau code du travail institué par la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 réside dans le renforcement de la négociation collective au sein de l'entreprise. L'explication tient au fait que le législateur a pris conscience, d'une part, que c'est au sein de l'entreprise ou de l'établissement, qu'il convient de rechercher le plus grand consensus et, d'autre part, la négociation est quasi bloquée au niveau de la branche d'activité. L'objet et le contenu des accords collectifs connaissent une plus grande extension.

Les travailleurs et leurs représentants se voient reconnaître dans l'entreprise un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Le but visé par cette expression est de permettre aux travailleurs de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de production à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.²⁸

Par ailleurs, les délégués du personnel effectivement employés dans les entreprises ou dans les établissements exercent, désormais, une mission de représentation des travailleurs en matière de négociation des accords collectifs. Cette démarche est d'autant plus opportune que, d'une part, ils bénéficient d'un dispositif spécifique protecteur contre le licenciement²⁹ renforçant leur position et, d'autre part, la présence syndicale au sein de l'entreprise se concrétise par le biais de cette institution.³⁰ Dans la même foulée

²⁶ Article L-84 du code du travail.

²⁷ Ces modifications concernent le recrutement, la nature et la rupture du contrat de travail. Il s'agit de l'abrogation de l'article 199 du code du travail permettant aux employeurs de recruter leur personnel sans passer par le Service Public de la Main d'œuvre, de l'amendement de l'article 35 du code du travail qui autorise l'employeur, dans certaines conditions, à recourir de manière illimitée au contrat à durée limitée. L'objectif visé par le gouvernement à travers toutes ces modifications était de permettre à l'employeur une entière liberté quant à la gestion du recrutement et du contrat de travail.

²⁸ Article L-5 du code du travail.

²⁹ En vertu de l'article L- 214 du code du travail, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant.

³⁰ En effet, contrairement à des pays comme la France la Section syndicale d'entreprise est inconnue du droit sénégalais et ce qu'on appelle abusivement délégués syndicaux ne sont rien d'autres que des mandataires

l'information des travailleurs est renforcée avec l'institution, dans les entreprises de plus de cinquante travailleurs, d'un bilan social se substituant à la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre. En ce qu'il permet de récapituler les principales données chiffrées afférentes à la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer ses réalisations et de mesurer les changements intervenus au cours de la période écoulée, le bilan social est un document important dans l'appréciation de la situation réelle de l'entreprise. Ce qui est une donnée importante dans la perspective d'une négociation entre l'employeur et les travailleurs.

2.1.4.2 Le renforcement de l'impératif de compétitivité de l'entreprise

Il convient tout d'abord de mentionner la suppression de l'autorisation de licenciement pour motif économique. De ce point de vue le code du travail ne fait que confirmer une pratique instituée par la loi n°94-80 du 8 décembre 1994 dans un souci d'efficacité économique. En effet, l'adaptation des entreprises aux exigences de la compétitivité est perçue comme une condition de leur survie et de leur développement. Néanmoins les travailleurs disposent de garanties et de contreparties.

Au plan procédural l'employeur est tenu de rechercher avec les délégués du personnel des solutions alternatives aux licenciements envisagés. Lorsque ces derniers s'avèrent inéluctables les travailleurs licenciés bénéficient non seulement d'une priorité d'embauche pendant deux ans mais aussi de l'allocation d'une indemnité complémentaire spéciale, en dehors des indemnités traditionnelles liées à la rupture du contrat de travail, non imposable. Il est ensuite institué une flexibilité de la durée du travail³¹ dans l'intérêt aussi bien de l'entreprise que des travailleurs par ricochet. Les innovations apportées se justifient par un souci d'allègement des coûts du travail, d'élimination des obstacles au gain de productivité et de rentabilisation des équipements et, enfin, pour les travailleurs de l'adaptation de leur temps de travail à d'autres exigences personnelles. Mais si pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière les modalités particulières d'application sont de la compétence du ministre chargé du travail, il reste qu'au niveau de l'entreprise l'aménagement et la répartition des horaires du travail peuvent être opérées par les partenaires sociaux par le biais d'accords collectifs.

Le contrat de travail à durée déterminée a connu également des réaménagements. Dans le souci d'asseoir une plus grande flexibilité susceptible d'influer positivement sur les investissements, le législateur avait déjà apporté une modification importante au code du travail de 1961 relativement à la durée du contrat de travail. L'interdiction de la signature de deux contrats à durée déterminée avec le même employeur qui dénotait une réelle préférence pour le contrat à durée indéterminée avait été remise en cause. L'actuelle législation, sans remettre en cause le principe de la primauté du contrat du travail à durée indéterminée mais tenant compte de la réalité du tissu économique, a apporté un assouplissement à la règle. Le principe de la prohibition de la conclusion de plus de deux contrats à durée déterminée avec la même entreprise ou de renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée ne vaut pas pour les travailleurs engagés par les entreprises 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, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire.³²

syndicaux. Ils ne bénéficient pas comme les délégués du personnel d'un dispositif protecteur contre le licenciement. Alors qu'ils représentent une cible potentielle pour le chef d'entreprise ils ne sont protégés que comme les travailleurs ordinaires sur la base de l'article L-29 qui interdit les discriminations antisyndicales.

³¹ Article L-135 du code du travail.

³² Article L-43 du code du travail

2.1.4.3 La consécration de nouveaux acquis pour les travailleurs

L'un des acquis les plus importants pour les travailleurs est l'inscription de dispositions relatives à l'âge de la retraite. Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite. L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal (55 ans en principe). Néanmoins les rapports de travail peuvent se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra dépasser l'âge de 60 ans du travailleur.³³

En direction des travailleurs féminins, spécifiquement, l'avancée notable est l'augmentation de la durée du congé de maternité. En effet, sous l'empire de l'ancien code du travail il était fait obligation à l'employeur de ne pas employer la femme enceinte pendant une période de 10 semaines dont 4 semaines antérieures à la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après la délivrance. Le caractère réduit de ce congé s'expliquait par le fait que la femme ne percevait pendant cette période qu'une indemnité représentant la moitié de son salaire. La collectivisation du risque de maternité qui s'est traduite par l'octroi à la femme d'une indemnité équivalente à son salaire rendait nécessaire la modification de ces dispositions. Dorénavant, avec le nouveau code du travail à travers son article L-143, la femme salariée en état de grossesse ou en couche a droit à un congé de maternité de 14 semaines conformément aux exigences de la convention n°103 sur la protection de la maternité de l'OIT.

2.2 Les bases institutionnelles

Dans la perspective de la concrétisation de la négociation collective qu'elle soit normative, conflictuelle ou décisionnelle, bon nombre d'instruments institutionnels ont été mis en place.

2.2.1 Les structures tripartites

Elles sont de plusieurs ordres et sont censées matérialiser l'implication de l'Etat et des partenaires sociaux dans la gestion d'un certain nombre de préoccupations relatives aux relations professionnelles. Il convient néanmoins de ne pas surestimer l'apport de ces instruments dans le dialogue social et la négociation collective puisqu'ils ne sont habilités qu'à émettre des avis ne liant pas les pouvoirs publics.

2.2.1.1 Le Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale

Il trouve son fondement juridique dans le code du travail à travers ses articles L-205 à L-210. Institué auprès du ministre chargé du travail et de la sécurité, cet organe a pour mission sociale générale l'étude des problèmes concernant le travail et la sécurité sociale. Du point de vue de son organisation et de son fonctionnement il est régi encore, en partie, par le décret n°61-6452 MFPT/DTLS du 29 novembre 1961.

Aux termes de l'article L-205 du code du travail tous les projets de loi intéressant le travail et la sécurité sociale doivent obligatoirement être accompagnés d'un avis du CCNTSS. Il lui revient également le soin d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum. En dehors des cas où sa saisine est obligatoire, il peut intervenir sur toutes les autres questions relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale. Par ailleurs, il peut se prononcer sur la demande du ministre en charge du

³³ L'accord interprofessionnel sur la retraite dans le secteur privé intervenu le 24 avril 2005, à la suite de celui intervenu dans le secteur public en 2002, a porté l'âge de la retraite à 60 ans. Mais il est des métiers déterminés en annexe qui, en raison de la pénibilité qu'ils comportent, ne profitent pas de cette avancée. Pour ceux là l'âge de la retraite reste fixé à 55 ans.

travail et de la sécurité sociale sur les questions relatives à la conciliation et à l'application des conventions collectives, notamment sur leurs incidences économiques.

Le Conseil présidé par le ministre ayant en charge le travail et la sécurité sociale est tripartite dans sa composition avec la représentation des pouvoirs publics par l'intermédiaire de parlementaires (4 membres), des organisations des travailleurs (14 membres) et celle des employeurs (14 membres) avec le souci de représentation de toutes les professions.

La concrétisation de toutes ses attributions pose problème. Le CCNTSS depuis très longtemps n'a pas réalisé d'études sur les conditions économiques et générales ou sur le minimum vital devant servir de base au salaire minimum. Il en est de même pour la négociation collective puisqu'il ne se réunit que pour émettre des avis sur les projets de lois relevant de sa compétence et souvent dans des conditions non conformes aux exigences réglementaires. Il aurait difficilement pu en être autrement lorsque l'on sait son fonctionnement buté sur des obstacles liés notamment au non règlement de la question de la représentativité devant permettre d'identifier les organisations habilitées à y siéger. Néanmoins le CCNTSS semble sortir de sa léthargie avec l'examen récemment de décrets relatifs à l'application du nouveau code du travail.

2.2.1.2 Le Comité Consultatif National d'Hygiène et de Sécurité (CTCHS)

Il est institué auprès du ministre ayant en charge le travail et la sécurité sociale pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité au travail.³⁴

Le législateur accorde une attention particulière à ces préoccupations. En vertu de l'article L-168 du code du travail des décrets pris sur avis du Comité déterminent les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables aux établissements et aux emplois spécifiés, les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider au respect des prescriptions d'hygiène et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs, les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs et, enfin, les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

2.2.1.3 La Coordination Nationale des Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CN/CHS)

Elle est appelée à collaborer avec toutes les autres structures nationales gouvernementales ou non gouvernementales intervenant dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Elle est le correspondant national du secrétariat permanent des comités d'entreprise basé au Bénin. Plus précisément, la coordination a pour raison d'être : la coordination des comités régionaux de suivi des comités d'hygiène et de sécurité, la promotion de la santé et de la sécurité au travail, l'assistance à l'installation et au renouvellement des comités régionaux de suivi des comités d'hygiène et de sécurité du travail, la contribution à la création d'un réseau national d'informations et de statistiques relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

2.2.1.4 Le Comité National du Dialogue Social

Son avènement est la conséquence logique de la signature de la charte nationale sur le dialogue social dont l'article 10 en prévoit la création. Mais elle se singularise par la représentation du secteur informel. L'essentiel de ses attributions participe du souci

³⁴ Article L-210 du code du travail.

d'asseoir un climat social apaisé.³⁵ Le comité est chargé, entre autres : de promouvoir la prévention de conflits en mettant en œuvre un mécanisme d'alerte, de veiller au respect de la charte par la mise en œuvre des procédures de négociation collective, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, d'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, de veiller à l'application correcte des accords intervenus entre travailleurs et employeurs et d'examiner en premier ressort les litiges survenus au plan sectoriel entre travailleurs et employeurs, de rechercher les solutions les plus appropriées à proposer pour placer les travailleurs et les entreprises dans un environnement favorable.

Le CNDS est de composition tripartite puisque regroupant des représentants gouvernementaux, des organisations de travailleurs et des groupements patronaux. Il fonctionne librement et à temps plein. Conformément à la charte nationale sur le dialogue social, le CNDS organise deux sessions par an qui sont autant d'occasions de discuter des thèmes d'actualité à l'instar des crises récurrentes dans le secteur de l'éducation et de la santé, de la problématique du dialogue social dans une économie mondialisée. Consécutivement au souhait des pouvoirs publics qui en appellent à son avènement la question du pacte de stabilité sociale et économique a fait l'objet de réflexions avec la déclinaison de sa perception par les différents partenaires que sont l'Etat, les centrales syndicales de travailleurs et les associations patronales.

Le rôle du CNDS ne se limite pas seulement à la prévention mais embrasse aussi la résolution des conflits sociaux, ce qui nécessite un renforcement des capacités des partenaires sociaux. C'est dans ce cadre qu'il convient de situer un ensemble séminaires organisés par le BIT/PAMODEC : d'une part, celui tenu du 25 au 27 mai 2004 à l'endroit des membres du CNDS avec pour objectifs principaux la capacitation de ses membres en matière de concertation sociale et de négociation, la promotion de la mise en œuvre de la charte nationale sur le dialogue social et enfin la présentation et la validation du plan d'action sur le dialogue social dans le domaine de la protection sociale, d'autre part, le forum des chefs d'entreprise et des délégués du personnel des entreprises du Domaine Industriel de Dakar (SODIDA) des 29, 30 novembre 2003 et 1^{er} décembre 2004 avec pour objectifs la promotion du dialogue social à la base par l'instauration d'une concertation entre acteurs sociaux, le renforcement et le dynamisme des mécanismes internes de dialogue social pour l'instauration d'un climat de paix sociale au sein des entreprises de la SODIDA.

Présentement le Comité ne dispose pas des moyens de ses ambitions. Il manque de moyens tant humains,³⁶ financiers avec un budget modique, que matériels

2.2.2 Le règlement des différends

Les conflits de travail, nés de l'opposition entre employeurs et travailleurs, sont généralement considérés comme un des phénomènes caractéristiques de la société industrielle moderne. Ces conflits peuvent être individuels ou collectifs. Les conflits individuels sont ceux qui opposent un ou plusieurs travailleurs à leur employeur concernant le respect des conditions légales, conventionnelles ou coutumières applicables à leurs relations de travail, et qui appellent généralement, pour autant qu'ils n'aient pas pu être résolus sur les lieux du travail, un règlement par voie judiciaire. De tels conflits sont de la compétence des tribunaux du travail qui peuvent être considérés comme un instrument de pacification des relations entre travailleurs et employeurs tant du point de

³⁵ Suite à l'échec de la rencontre entre le Gouvernement et l'Intersyndicale enseignante, le Comité a organisé à Saly Portudal un atelier de médiation qui a abouti à la convocation de nouveau par le Gouvernement des organisations syndicales, le mercredi 8 août 2008, pour donner sa réponse par rapport aux deux questions majeures et communes aux organisations syndicales : l'Indemnité de Recherche Documentaire (IRD) et l'indemnité de logement.

³⁶ Il ne compte que trois permanents (le Président qui est bénévole, un secrétaire permanent et d'une secrétaire).

vue de leur composition que de leur mode de fonctionnement. En effet, dirigée par un magistrat professionnel la juridiction du travail comprend un assesseur employeur et un assesseur travailleur. Il fonctionne donc sur une base paritaire dénotant un souci d'équilibre. Cet objectif est renforcé par le fait que le tribunal essaie de concilier autant que faire se peut les parties. Souvent la phase contentieuse n'intervient qu'en cas d'insuccès de la conciliation. D'ailleurs, jusqu'à une certaine époque, cette phase était obligatoire.

Les conflits collectifs susceptibles d'aboutir à la grève³⁷ ou au lock-out peuvent être de nature juridique. C'est le cas lorsqu'ils naissent au sujet de l'interprétation ou de l'application d'une règle juridique. Mais ils peuvent également être provoqués par des différences fondamentales en matière de salaires et de conditions de travail. On est alors en présence d'un conflit d'intérêt ou conflit économique.³⁸

De deux choses l'une : soit les parties parviennent à régler le différend par le biais de la négociation, soit il convient de trouver des voies alternatives.

Le code du travail a prévu des procédures destinées à permettre le règlement de tels conflits pour éviter qu'ils n'aboutissent à une grève qui doit rester un dernier recours. Il s'agit de la conciliation. Qu'elle soit conventionnelle ou légale elle fait place à la négociation. En effet, il y a négociation dans la mesure où la conciliation consiste en une tentative de rapprochement des points de vue jusqu'à la libre acceptation d'une solution de compromis. Bien que le code du travail prévoit que tous les conflits doivent être soumis à cette procédure la réalité est tout à fait autre.

La négociation, assez souvent, intervient non pas pour prévenir la grève mais plutôt pour y mettre fin. Pourtant le législateur est formel puisqu'il dispose que c'est seulement lorsque la conciliation n'a pas abouti dans les délais impartis que la grève ou le lock-out déclenché, après un préavis de 30 jours déposé au niveau des syndicats des employeurs ou des travailleurs concernés, est licite. Le lock-out ou la grève déclenchés en violation de cette règle sont considérés comme illicites.

Alors qu'elle doit être en principe le dernier recours, la grève est souvent utilisée par les syndicats de travailleurs pour contraindre à la négociation sur des revendications considérées comme fondamentales. Plus que le droit ce sont les rapports des forces en présence qui dictent les règles suivies. Les raisons de l'échec des procédures légales de règlement des litiges sont plurielles. D'une part, certains travailleurs sont peu outillés pour comprendre et accepter le formalisme et les lenteurs qu'il peut induire et, d'autre part, le conservatisme traditionnel de certains employeurs qui considèrent l'acceptation de la négociation comme un aveu de faiblesse. La gouvernance d'entreprise n'est donc pas tout à fait une réalité surtout dans les entités où l'employeur est en même temps le chef d'entreprise. Il conçoit difficilement le fait de discuter alors que l'outil de production lui appartient exclusivement.

Le déclin de l'utilisation des procédures légales de règlement des litiges s'accompagne d'une tendance parallèle des organisations de travailleurs à recourir à l'arbitrage des autorités coutumières ou religieuses, et de l'Etat³⁹ à intervenir dans les

³⁷ Il serait fastidieux de lister le nombre de différends collectifs intervenant dans le pays mais il est possible de mentionner la grève d'avertissement des huit syndicats d'enseignants de l'école primaire du Sénégal pour le respect d'accords signés en 2006 et qui étaient relatifs à leurs conditions de travail et de vie, des 20, 27, 28 et 29 mars 2008, la grève de Dakar Dem Dikk le 10 novembre 2008 pour de meilleures conditions de travail, la révision de leurs statuts et le reversement de leurs cotisations sociales, la grève du Directoire du Cadre Unitaire des Syndicats de l'enseignement Moyen et Secondaire (CUSEMS) du 6 novembre 2008, la grève générale de l'Intersyndicale des centrales du 22 mai 2008 et, enfin la grève des boulangers du 12 janvier 2009 pour manifester contre la baisse du prix du pain décidé unilatéralement par les pouvoirs publics.

³⁸ Coly P. M., *La négociation collective : Traditions et tendances et le règlement des conflits de travail*, BIT Dakar, 1992, p. 15.

³⁹ Avant sa dissolution le Conseil de la République pour les Affaires Economiques et Sociales (CRAES) a joué un rôle certain dans le règlement d'un certain nombre de différends collectifs notamment au niveau de la SOCOCIM.

relations entre les partenaires sociaux. Il est vrai que pour préserver certains équilibres économiques et faire respecter ses options, l'Etat doit s'évertuer à contenir la pression sociale.

3. Les acteurs de la négociation collective

La concrétisation de la négociation collective passe par l'implication de différents acteurs dont les rôles peuvent se différencier. Il s'agit essentiellement de l'Etat, des employeurs pris individuellement ou dans le cadre des associations professionnelles qu'ils ont constituées et, enfin, des organisations syndicales de travailleurs. Cette concrétisation est d'autant plus importante que dans le domaine des relations professionnelles la préférence est aux normes négociées qui présentent en principe l'avantage d'être plus au fait des réalités et des besoins du monde du travail et qui, partant, sont susceptibles de connaître une meilleure effectivité.

Par ailleurs, il ne faut point ignorer que pendant longtemps le pays a été confronté à une crise économique aigue, avec son lot de pertes d'emploi, de diminution des salaires,⁴⁰ de réduction des effectifs de la fonction publique⁴¹ et de privatisations⁴² imputables aux politiques d'ajustement structurel. Une telle situation a rencontré l'hostilité des syndicats qui ont adopté une stratégie de rejet à l'exception de la CNTS qui, fidèle à sa stratégie de participation responsable,⁴³ a endossé l'essentiel des politiques économiques proposées par le gouvernement. L'adoption du Plan d'urgence par le gouvernement le 16 août 1993 servira d'élément fédérateur à toutes les centrales syndicales y compris la CNTS qui réagiront vivement à la diminution induite des salaires dans les secteurs public et privé et mettront en place une Intersyndicale à l'origine de la grève générale du 2 septembre 1993 dont le succès obligea le Chef de l'Etat à appeler à des négociations.

Ce climat de tension permanente exigeait la création d'un ordre social et d'un mode de gouvernance garantissant une certaine paix sociale pour le renouvellement de l'aide venant des bailleurs de fonds en vue de la restructuration de l'économie sénégalaise. Dans ces conditions, il était indispensable que la concertation soit inscrite au cœur des rapports entre les différents acteurs.

3.1 L'action de l'Etat

L'intervention de l'Etat dans les relations professionnelles n'a jamais été interrompue. Très tôt le système des relations professionnelles hérité de la puissance coloniale a été perçu comme par trop libéral et donc incompatible avec les exigences du développement économique rapide. L'action de l'Etat varie selon qu'il intervient en tant qu'employeur ou

⁴⁰ Le 16 août 1993 pour faire face à un déficit budgétaire élevé et sous l'injonction des Institutions de Bretton Woods, l'Etat s'était résolu à adopter un plan d'austérité dont l'un des éléments essentiels était la diminution des salaires des travailleurs des secteurs public et privé. Ce qui avait abouti au lancement d'une grève générale dont le succès avait amené le gouvernement à accepter d'ouvrir des négociations avec les syndicats regroupés dans une intersyndicale afin de rechercher une alternative à la baisse des salaires. Toutefois ces négociations ouvertes le 9 septembre 1993, et qui dureront deux semaines, se sont soldées par un échec.

⁴¹ Cette réduction s'est opérée sous la forme de départs volontaires.

⁴² Société Nationale des Télécommunications (SONATEL), Société Nationale de l'Electricité (SENELEC), Société Nationale des Chemins de Fer du Sénégal (SNCFS) etc.

⁴³ Il s'agit d'une stratégie qui a permis à la CNTS d'entretenir des relations étroites avec le Parti socialiste à l'époque au pouvoir et qui valait à la Centrale d'avoir dans chaque législature un certain nombre de postes de députés et de compter dans chaque composition de gouvernement quelques portefeuilles ministériels. En associant en quelque sorte la CNTS à la gestion de la chose publique les pouvoirs publics lui ôtaient toute velléité de rejet de ses options économiques et sociales.

en tant que responsable de la détermination de la politique de développement. Dans tous les cas, elle se matérialise par un rôle d'encadrement assumé par le biais d'un certain nombre de structures.

3.1.1 En tant que garant de relations professionnelles de qualité

Il s'agit essentiellement d'un rôle d'encadrement s'opérant à différents niveaux.

3.1.1.1 Rôle d'encadrement de l'Etat Tripartite

Les pouvoirs publics jouent un rôle important dans la détermination de la politique économique et sociale et, par voie de conséquence, en matière de relations professionnelles. L'objectif de développement économique et social qu'ils se sont assignés nécessite la mise en place d'un cadre juridique favorisant le développement des entreprises sans pour autant remettre en cause les acquis des travailleurs. C'est dire l'importance d'une législation sociale équilibrée préservant les intérêts des uns et des autres, car consensuelle. L'action de l'Etat est essentielle dans le dialogue car il lui revient non seulement de ratifier les conventions internationales pertinentes mais aussi d'assurer leur intégration dans l'ordre juridique interne notamment sous la forme de textes réglementaires organisant les rapports entre les partenaires sociaux. C'est en effet à l'Etat que revient le rôle de garantir la liberté d'action des partenaires sociaux, d'établir les procédures régissant les négociations et le statut juridique des accords. Le contexte économique et social joue un rôle crucial dans la qualité des relations professionnelles.

C'est que, contrairement à d'autres domaines, celui des relations professionnelles de manière générale se caractérise par une nette préférence pour les normes conventionnelles émanant des différents partenaires sociaux. A tort ou raison, on considère que c'est la démarche la plus idoine pour parvenir à des normes adaptées aux différents secteurs d'activités et qui, de ce fait sont, susceptibles de connaître une meilleure efficacité et efficacité.

3.1.1.2 Les différents niveaux d'intervention étatique

a. L'action au niveau gouvernemental

C'est au gouvernement que la constitution, en vertu de son article 58, confie le soin de mener la politique de la Nation. Sur cette base, il lui revient le soin d'élaborer et de déterminer la politique sociale et économique de l'Etat. Il joue donc un rôle prépondérant dans la concrétisation d'une véritable concertation qui se conçoit difficilement sans une réelle volonté politique. A ce titre l'Etat a institué depuis quelques années une série de rencontres avec l'ensemble des partenaires sociaux afin d'asseoir un dialogue permanent propice au règlement des problèmes auxquels ils sont confrontés. De telles joutes se déroulent tant au niveau présidentiel où les partenaires sociaux sont reçus plusieurs fois par an qu'à celui du premier ministre.

La fête du 1^{er} mai est le moment privilégié où les organisations syndicales de travailleurs présentent au Chef de l'Etat leurs doléances. En principe l'étude par ce dernier de ces questions doit aboutir à des rencontres tripartites sous l'égide du ministre du travail. Ces négociations générales sont d'une importance capitale pour les acteurs du monde du travail puisqu'elles offrent aux responsables des différents départements ministériels concernés et aux employeurs l'opportunité d'échanger avec les représentants des organisations des travailleurs sur les motivations des politiques menées, leurs visions globales de certains grands problèmes afin d'aboutir à des solutions consensuelles.

b. L'action au niveau ministeriel

L'action gouvernementale s'exerce aussi à travers les différents départements ministériels. Dans le domaine des relations professionnelles le ministère en charge du travail et celui de l'économie et des finances jouent un rôle crucial.

Le ministère du travail s'est vu confier la charge de la mise en oeuvre de la politique arrêtée par le Chef de l'Etat dans les différents domaines que sont la fonction publique, le travail, l'emploi et la représentation et la protection des travailleurs. Dans ce cadre, il intervient dans l'élaboration, l'adoption et l'application des normes relatives aux relations de travail..

C'est aussi à ce ministère que revient le soin de créer les conditions propices à un véritable dialogue sans lesquelles l'adoption de normes professionnelles conventionnelles répondant aux besoins du milieu de travail ne saurait se concrétiser. D'ailleurs, dans le domaine particulier des conventions collectives susceptibles d'être étendues il lui revient le soin, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, de provoquer la réunion de la commission mixte seule instance compétente pour adopter ce type de norme conventionnelle. Sa compétence embrasse aussi l'extension de la convention collective susceptible d'être étendue dans les mêmes conditions que pour sa signature.

Concernant la fonction publique, le ministère assure l'administration des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat. Il exerce en même temps une mission de représentation de l'Etat au sein des organismes techniques internationaux compétents en matière de fonction publique.

L'action du ministère de l'économie et des finances se conçoit aisément quand on sait que dans bon nombre de négociations où l'Etat intervient en tant qu'employeur les enjeux sont financiers. En tant que structure chargée de la préparation et de l'application de la politique arrêtée par le Chef de l'Etat, il est responsable de la préparation et de la mise en oeuvre des lois de finances et de la gestion de la trésorerie de l'Etat. De façon générale, en tant que maillon essentiel dans l'exécution des dépenses de l'Etat, il est interpellé chaque fois que les enjeux de la concertation ou les discussions avec les syndicats des fonctionnaires ou des agents non fonctionnaires de l'Etat du secteur public revêtent une dimension financière.

3.1.2 En tant qu'employeur

Dans le cadre des mesures d'austérité liées à la poursuite des politiques d'ajustement structurel consécutives à la persistance de la crise économique, l'Etat s'est retrouvé dans l'obligation de réduire ses charges. Malgré tout, le secteur public continue d'occuper une part importante de la population active.⁴⁴ Le fait que l'Etat soit un employeur majeur n'est pas sans conséquence sur le dynamisme de la négociation collective. La convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective laisse en suspens la question des fonctionnaires publics. Elle ne s'oppose pas à ce que ces derniers soient écartés de son champ d'application. Il reste que l'Etat emploie un nombre important d'agents non fonctionnaires,⁴⁵ de contractuels pour lesquels la négociation collective représente un intérêt certain. C'est dire donc que même si le dialogue social en général peut être perçu comme une réalité dans le secteur public son dynamisme se heurte à un certain nombre d'obstacles. En effet, l'aboutissement de la négociation entre l'administration et les organisations syndicales se heurte, entre autres, aux possibilités financières limitées de l'Etat ainsi qu'aux exigences de ses différents partenaires extérieurs.

⁴⁴ Selon la Direction de la fonction publique, l'effectif total du personnel de l'Etat s'élevait approximativement à 50292 en 2006.

⁴⁵ Selon la Direction de la fonction publique l'effectif des agents non fonctionnaires de l'Etat s'élevait en 2006 à environ 9220 personnes.

L'inexistence d'un cadre permanent de concertation qui permettrait aux différents partenaires de rechercher des solutions préventives constitue aussi un handicap.

Dans tous les cas, il y a fort à parier que tant que l'Etat restera un employeur important la négociation collective s'en ressentira même au niveau du secteur privé. En effet, il ne faut pas perdre de vue que les agents du secteur public ont tendance à comparer leur situation avec ceux du secteur privé en termes d'avantages. Les pouvoirs publics pour éviter les éléments de comparaison sont très enclins à ne pas encourager la concertation dans le secteur privé⁴⁶. Il convient de savoir que les pouvoirs publics ont un rôle prépondérant à jouer dans la réunion des conditions nécessaires à une négociation collective féconde. Or, s'il est vrai qu'ils ont ratifié l'essentiel des normes internationales pertinentes en la matière, ils ne se sont pas donné tous les moyens, notamment juridiques, de leur concrétisation.⁴⁷ Avec la mondialisation l'Etat, avec la bénédiction des bailleurs de fonds, pour faire face aux diktats des puissantes multinationales n'a d'autre choix que d'asseoir une véritable collaboration entre les différents partenaires sociaux afin de juguler les effets négatifs sur le plan social de la mondialisation.

3.2 L'action des partenaires sociaux

Elle est décisive pour l'instauration de relations professionnelles harmonieuses puisque reposant sur un véritable dialogue entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs.

3.2.1 Les organisations de travailleurs

Dans la relation de travail salarié le rapport de force est défavorable au travailleur pris isolément. Le syndicat de par sa dimension collective rétablit cet équilibre. Il représente l'outil par excellence de défense des intérêts des travailleurs. C'est dire toute l'importance de la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical qui consacre le principe de la liberté de constitution, de fonctionnement et, dans une moindre mesure, de disparition du syndicat. Le syndicat, instrument privilégié de défense des intérêts des travailleurs, a fait irruption dans le contexte local avec le décret du 11 mars 1937 fixant pour l'Afrique Occidentale Française (A.O.F.) les conditions d'application des titres 1 et 2 du code du travail métropolitain. Toutefois, il a fallu un long combat avant que ces syndicats ne puissent voir la négociation collective se concrétiser par le biais de la signature de conventions collectives. Cela étant, la représentation et la défense des intérêts des travailleurs dans le cadre de la négociation collective se fait essentiellement par l'intermédiaire des organisations syndicales. Il importe alors d'examiner leur structure, leurs stratégies ainsi que leurs faiblesses.

3.2.1.1 Structure des syndicats

Avant l'indépendance, le schéma organisationnel adopté épousait celui de la France pour des raisons liées à la colonisation. Jusqu'en 1944, les organisations syndicales étaient le prolongement de celles qui existaient dans la métropole. Après la séparation complète d'avec les syndicats métropolitains, les principes d'organisation restent quasiment les mêmes. Au niveau inférieur, conformément à l'article L-7 du code du travail, les syndicats se constituent au niveau de l'entreprise⁴⁸ lorsqu'elle est d'une certaine dimension, de la profession⁴⁹ ou, plus souvent, de la branche d'activité non seulement à l'échelle nationale,

⁴⁶ Dioh A. & Cissé M., op. cit., p. 44.

⁴⁷ Alors qu'il a été adopté depuis 1997 le code du travail voit encore sa pleine effectivité buter sur la non prise en compte de certains décrets d'application.

⁴⁸ Le Syndicat Unique des Travailleurs de Transrail (SUTRAIL), par exemple.

⁴⁹ Syndicat des Professeurs du Sénégal (SYPROS), Syndicat National des Enseignants des Ecoles privées catholiques du Sénégal (SNEC).

régional ou local mais aussi bien dans le secteur privé que public. A l'heure actuelle le Sénégal compte à peu près 160 syndicats de base.

Au niveau supérieur les organisations syndicales épousent la forme de confédérations, de fédérations, conformément à l'article L-24 du code du travail qui dispose expressément que les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Sur cette base aussi les centrales syndicales adhèrent à des organisations syndicales sous régionales telles que l'organisation syndicale des pays membres de l'Organisation pour la Mise en Valeur du Fleuve Sénégal (OMVS) et de l'Organisation des Travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO) dont la question de la redynamisation est à l'ordre du jour. Néanmoins ces organisations se caractérisent par une certaine léthargie.

A l'échelle continentale l'ORAF-CISL (Organisation Africaine Régionale de la Confédération Africaine des Syndicats Libres) compte parmi ses membres la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS). Cette dernière est aussi membre de l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA) au même titre que l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSAS). Toutes ces deux centrales sont membres de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) devenue la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

3.2.1.2 Les faiblesses des syndicats

Elles se situent à plusieurs niveaux.

La première est liée à la faiblesse de leur cible potentielle qui se limitait, jusqu'à un passé récent, à la population salariée, aux fonctionnaires, aux agents non fonctionnaires ou aux contractuels de l'Etat qui représentent une faible part de la population active. A cela il convient de combiner le fait qu'une frange importante de cette entité ne perçoit pas toujours l'intérêt du syndicat. Certains travailleurs ne perçoivent pas toujours le lien entre leur affiliation syndicale et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est difficile de disposer de statistiques fiables sur le taux de syndicalisation. Toutefois l'étude sur l'impact des normes fondamentales du travail sur la productivité qui a porté sur 25 entreprises sénégalaises le situe en moyenne à 41%⁵⁰. Par ailleurs, généralement, lorsque les syndicats arrivent à obtenir un certain nombre d'acquis du patronat, ces derniers profitent à tous les travailleurs ressortissant du champ professionnel et territorial concerné, peu importe qu'ils soient syndiqués ou non. Une telle situation ne milite pas en faveur de l'accroissement du taux de syndicalisation. C'est pourquoi les syndicats constituent les principaux adversaires à l'aspect négatif de la liberté syndicale sous l'angle individuel ; autrement dit la liberté de ne pas se syndiquer. Alors que la violation de la liberté de ne pas se syndiquer est considérée par le législateur comme une infraction pénale, il en va autrement de celle de se syndiquer qui, le plus souvent, est violée par l'employeur et dont la sanction se résume au paiement de dommages et intérêts. Au détriment des syndicats, il y a donc une meilleure protection de la liberté de ne pas se syndiquer.

Néanmoins, depuis quelques années maintenant, le phénomène syndical s'implante dans le secteur non structuré. A titre d'exemple il est possible de mentionner le Syndicat des Travailleurs des Transports Routiers qui a servi d'interlocuteur au gouvernement dans le cadre de la réduction des tarifs du transport consécutivement à la baisse du prix des produits pétroliers ou la Fédération des boulangers du Sénégal à l'origine de la grève du 12 janvier 2009 en réaction à la baisse unilatérale du prix du pain à laquelle les pouvoirs publics ont procédé. Ce phénomène devrait militer, à plus ou moins long terme, en faveur des centrales syndicales qui verraient ainsi leurs effectifs croître sensiblement.

⁵⁰ Fall A.&Ndiaye A. I., Rapport sur l'impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises, BIT-PAMODEC, Dakar, août 2006.

Le manque de formation des dirigeants syndicaux aussi bien dans les domaines de la législation sociale, des questions économiques, sociales que dans ceux des techniques de négociation⁵¹ ne milite pas en faveur d'un syndicalisme fort et respecté. Pour bon nombre de syndicalistes c'est uniquement sur le terrain des rapports de force que se joue le syndicalisme. Cette perception impacte aussi sur le fonctionnement interne des syndicats qui, en principe, est placé sous le signe de la démocratie. L'observation du paysage syndical sénégalais révèle un manque de renouvellement du personnel dirigeant. L'alternance intervient rarement au niveau des instances dirigeantes. C'est peut être là une des raisons de l'importance du phénomène des scissions syndicales qui, parce qu'il émette davantage le mouvement syndical, réduit d'autant sa force de frappe.

Si le principe de la liberté syndicale implique qu'au sein d'une même entreprise, d'une même profession ou d'une même branche d'activités, puissent se constituer plusieurs syndicats, il n'en reste pas moins qu'une telle possibilité ne milite pas en faveur des syndicats puisqu'elle explique l'éclatement du mouvement syndical national autour d'une vingtaine de centrales.⁵²

Enfin, les syndicats manquent tant de moyens humains, matériels que financiers. En effet, sur le plan pécuniaire, même si contrairement à l'association ordinaire ils peuvent recevoir des dons et legs de toute personne, il n'en reste pas moins qu'ils comptent essentiellement sur les cotisations de leurs membres dont le montant est somme toute modique.⁵³

3.2.1.3 Les stratégies syndicales

En dépit de la pluralité d'organisations, l'analyse des tendances du mouvement syndical fait apparaître l'institutionnalisation d'une unité d'action par le biais des intersyndicales et fronts unitaires. En effet, au gré des circonstances, les centrales syndicales se retrouvent,⁵⁴ à défaut d'une unité organique, dans le cadre d'actions unitaires. D'ailleurs, à la suite de l'échec des négociations engagées avec le patronat et le gouvernement, le Front unitaire composé de quinze centrales syndicales avait mis sur pied en 2003 un plan d'actions qui, après le dépôt de préavis de grève, articulait son action autour de campagnes d'information, de sensibilisation et d'affichages. Ainsi, la tendance consiste de plus en plus à organiser des rencontres avec les leaders d'opinion, des visites d'entreprises et des tournées à l'intérieur du pays, suivies de rassemblements de mobilisation nationale. Ainsi s'amorce la recherche d'un élargissement du partenariat vers d'autres acteurs de la société civile par la mobilisation de l'opinion publique.

⁵¹ Le Comité national du Dialogue social depuis son avènement s'évertue à renforcer les capacités des partenaires sociaux dans le domaine des techniques de négociation. Toutefois il dispose de moyens humains (trois permanents seulement : Président, Secrétaire permanent et une secrétaire) financiers et matériels insuffisants.

⁵² Il s'agit principalement de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSAS), la Coordination des syndicats autonomes (CSA), l'Union nationale des travailleurs démocrates (UDTS), la Confédération démocratique des syndicats autonomes (CDSA), la Fédération générale des travailleurs du Sénégal (FGTS tendance A et B), l'Union des travailleurs libres du Sénégal (UTLS tendance A et B), le Syndicat des travailleurs démocratiques (SDTS), la Confédération démocratique des travailleurs du Sénégal (CDTS), le Syndicat des professionnels de l'information et de la communication sociale (SYNPICS), la Confédération générale des syndicats de cadre et du personnel d'encadrement (COGES), la Confédération générale des travailleurs démocratiques du Sénégal (CGTDS), la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal- Forces du changement (CNTS-FC).

⁵³ L'arrêté interministériel n°6508 du 30 juin 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs la fixe à 500 francs CFA par mois (à peu près 1dollar).

⁵⁴ L'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS) et la Confédération Nationale des Syndicats Autonomes CSA) ont paraphé le 15 janvier 2009 un protocole de partenariat pour une meilleur prise en charge des intérêts des travailleurs. Cet accord ambitionne d'être un premier jalon dans le sens d'une unification du mouvement syndical national. Les deux centrales s'engagent à travailler au rapprochement de l'ensemble des organisations syndicales plus particulièrement les deux cadres existants que sont l'Intersyndicale et le Front unitaire des centrales syndicales, en vue de constituer un large front social capable d'apporter la riposte adéquate aux politiques antisociales du gouvernement.

La mondialisation-globalisation impacte aussi sur les stratégies syndicales. En effet, avec la porosité des frontières caractéristique de ce phénomène, la recherche effrénée de compétitivité et de lucre entraîne le bouleversement des relations professionnelles. L'avènement de nouvelles formes d'organisation du travail, telle que la flexibilité (travail intérimaire, recours au contrat à durée déterminée) sonne pratiquement le glas des organisations syndicales qui se trouvent confrontées à une certaine désaffection rendant nécessaire de repenser leur mode d'action. Certains syndicats n'ont pas manqué de changer de stratégie en passant d'une action purement revendicative à une action participative. Ils ne se limitent plus à exiger leur part de la croissance économique mais veulent être associés à la définition des choix stratégiques. Ainsi, à titre d'exemple, bon nombre d'entre eux ont obtenu d'être associés à la définition du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), du Millenium Challenge Account et à la gestion de la privatisation de certaines structures telles que la SONATEL.

Dans le cadre d'une démarche unitaire, les centrales s'étaient regroupées pour mettre en place une Agence d'Expertise et de Conseil Syndical (AECS), structure d'étude, de recherche et de conseil au service des organisations de travailleurs. Le projet qui semble être en léthargie depuis quelques années avait bénéficié de l'assistance du Bureau International du Travail (BIT) pour venir en appui aux organisations syndicales qui ont un rôle accru à jouer dans le contexte de la mondialisation. Au delà des différences et sensibilités syndicales, les organisations ont senti la nécessité de trouver une stratégie commune. Il faut regretter que les objectifs recherchés n'aient pas encore été atteints. La dynamique recherchée au niveau de cette institution aurait pu combler le déficit d'expertise en matière conceptuelle stratégique des organisations syndicales.

3.2.2 Les organisations patronales

A partir du moment où dans la relation de travail le rapport de force leur est favorable on aurait pu s'attendre à ce que les employeurs ne recourent pas à des regroupements. La réalité est tout à fait autre. Du point de vue de leur structuration les organisations patronales épousent la forme d'associations professionnelles. En dépit du fait que l'employeur individuellement considéré est à même de participer à la conclusion d'une convention collective, il n'en demeure pas moins que, très souvent, dans la réalité ce sont les groupements d'employeurs qui permettent de concrétiser cette prérogative. Une telle situation milite en faveur d'une uniformisation des conditions de travail propice à une concurrence saine entre les entreprises intervenant dans un même secteur d'activité. En effet, au-delà des intérêts propres à tel ou tel employeur, il est des questions transversales que seul le syndicat ou l'association professionnelle est à même de prendre en charge. Il est indispensable pour les employeurs de désigner des interlocuteurs appelés à les représenter partout où besoin est. Si du point de vue de leur structure les organisations patronales épousent quasiment les mêmes formes que celle des centrales des travailleurs, il reste que leurs ambitions ne sont pas similaires.

3.2.2.1 Structure des organisations patronales

Les regroupements au niveau patronal ne s'opèrent pas par affinité idéologique. Les employeurs se regroupent généralement pour rechercher la force dans la cohésion et surmonter les divisions suscitées par la concurrence économique. La formule de la confédération est la plus usitée. A l'heure actuelle deux organisations patronales peuvent être considérées comme les plus significatives.

Créée en 1987 le Conseil National du Patronat (CNP) est une confédération regroupant 26 groupements patronaux évoluant dans divers secteurs d'activités (industrie, commerce, banque, institutions financières, assurance, transit, manutention, bâtiment, travaux publics etc.). D'après la dernière enquête de représentativité intervenue en 1998, elle occupe le premier rang du mouvement patronal sénégalais avec 75% des activités productives du secteur moderne et plus de 80 000 emplois salariés.

Quant à la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) créée en 1983, elle regroupe des entreprises ressortissant toutes du secteur formel. Elle compte en son sein aussi bien des fédérations : fédération de l'industrie, du commerce et services, des boulangers, du transit, transport et manutention et enfin de l'éducation et de la formation⁵⁵ qui à son tour regroupe l'Union Nationale des Ecoles Privées laïques du Sénégal (UNEPLAS) et l'Enseignement Privé Catholique (EPC), que des syndicats de base à l'instar du Syndicat National du Bâtiment et des Travaux Publics (SNTP).

Du point de vue historique les Groupements Economiques du Sénégal (GES) constituent la première organisation d'opérateurs économiques du Sénégal indépendant. Elle a été créée en riposte aux anciennes organisations patronales contrôlées exclusivement par des ressortissants étrangers.

Il est aussi un ensemble d'organisations issues du secteur informel dont les plus significatives sont : l'Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS) qui avait d'ailleurs connu une scission, l'Association des Femmes d'Affaires de l'Afrique de l'Ouest (AFAO- Sénégal), le Regroupement des Opérateurs Economiques du Sénégal (ROES), de l'Organisation des Commerçants, Agriculteurs, Artisans et Industriels du Sénégal (OCAAIS), l'Union Nationale des Mareyeurs Exportateurs du Sénégal (UPAMES), de la Fédération Mondiale des Commerçants Sénégalais (FEMCOS), du Mouvement des entreprises du Sénégal (MDES) et enfin du Réseau Africain de Soutien à l'entrepreneuriat Féminin (RASEF).

3.2.2.2 L'action des organisations patronales

De façon générale, les organisations patronales jouent un rôle de défense des intérêts de leurs membres sous la forme de fourniture d'information, d'éclairage juridique, d'enquêtes, de représentation vis-à-vis des partenaires locaux et internationaux. Par ailleurs, elles se veulent un cadre de concertation adéquat pour une coopération mutuellement avantageuse. Leur rôle est aussi très significatif dans le domaine de la négociation collective où, le plus souvent, elles représentent le patronat. Le Conseil National du Patronat et la Confédération des Employeurs du Sénégal ont participé aux négociations relatives à l'augmentation, d'une part, de l'âge de la retraite et, d'autre part, des salaires⁵⁶. Elles sont aussi signataires de la Charte nationale sur le dialogue social.

Dans le cadre du développement de nouvelles formes de mobilisation, le patronat sénégalais s'ouvre vers les acteurs économiques de l'économie informelle. En effet, face aux organisations de travailleurs de plus en plus unies dans la défense de leurs intérêts, l'alternative s'offrant aux employeurs réside dans la composition d'une représentation à même de prendre en compte leurs préoccupations. Ces groupements revêtent un intérêt certain pour le patronat car ils lui permettent non seulement de défendre ses intérêts spécifiques mais aussi de définir des cadres d'expression et de réaction.

Dans la perspective de renforcement et d'harmonisation de leurs positions lors des réunions de concertation et de négociation certaines centrales patronales tentent d'asseoir entre elles une dynamique d'action unitaire. La Coordination Patronale du Sénégal ainsi regroupe la CNES, l'OCAAIS, l'UNACOIS, le GES et le MEDES. La mise sur pied de ce cadre est historique puisqu'elle constitue la première tentative crédible d'unification de l'ensemble du mouvement patronal secteur formel et informel confondus. D'ailleurs, à l'exception de l'OCAAIS toutes les autres organisations patronales du secteur informel appartenant à ce cadre sont partie intégrante de la Charte nationale sur le dialogue social. Aussi bien les organisations des travailleurs, les partenaires au développement que les pouvoirs publics les considèrent comme un interlocuteur incontournable. Il reste

⁵⁵ Cette fédération se targue de compter 800 établissements disséminés à travers tout le territoire national.

⁵⁶ En effet, les organisations syndicales de travailleurs et le patronat sont parvenus, sous l'égide de l'Etat, à un accord sur l'augmentation des salaires lors de la rencontre tripartite du 7 août 2008.

maintenant à savoir comment cela pourra impacter positivement sur la concertation dans le secteur non structuré.

Il n'existe pas actuellement de mécanisme organisé de représentation du secteur informel à telle enseigne qu'évoquer l'action collective dans ce cadre constitue sûrement un leurre. En effet chaque fois qu'un problème s'y pose seule l'organisation ou les organisations directement concernées interviennent pour saisir l'autorité administrative ou ministérielle compétente. En cas d'insatisfaction l'arbitrage du Premier ministre ou du Président de la république peut être sollicité. Les activités du Comité national du dialogue social où le secteur est représenté, notamment à travers l'UNACOIS, n'y ont véritablement pas d'impact. Toutefois, il n'est pas rare que les organisations du secteur informel rejoignent celles du secteur structuré de façon ponctuelle notamment pour mener à bien une grève générale.

Quoi qu'il en soit, les organisations du secteur non structuré apportent un concours à leurs membres notamment dans le cadre de la micro-finance avec la mise sur pied de mutuelles leur accordant des facilités de crédit, l'assistance technique et le conseil. Par ailleurs, il est de plus en plus question de relancer la mutuelle de santé. Dans le même ordre d'idées, des organisations telle que l'UNACOIS mènent des discussions avec des sociétés d'assurances de la place pour voir dans quelle mesure elles pourraient concevoir un produit adapté aux besoins de sécurité des intervenants du secteur non structuré.

4. Négociation collective et dialogue social

Les deux notions ne sont pas tout à fait synonymes. Par dialogue social, il convient de comprendre le processus de concertation entre les acteurs de la vie socio-économique que sont, d'une part, les organisations de travailleurs et, d'autre part, les organisations d'employeurs dans le but d'instaurer un climat social apaisé, seul susceptible de garantir aux entreprises un cadre épanouissant et aux travailleurs la sauvegarde et le renforcement de leurs intérêts. Il se concrétise à travers un certain nombre de mécanismes de dialogue autour des problèmes qui ne manquent pas de surgir avec les nombreuses mutations affectant l'économie et les divers bouleversements sociaux allant avec. C'est dire que la notion est plus large que celle de négociation collective perçue stricto sensu qui en est seulement un aspect.

4.1 La négociation collective

Elle est une forme de discussion engagée soit au niveau national, soit au niveau régional ou local, par les partenaires sociaux afin de parvenir à la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail. Elle peut être considérée comme un régulateur des rapports sociaux. La négociation collective assume plusieurs fonctions juridiques : normative (détermination des conditions de travail), juridictionnelle ou transactionnelle (règlement des conflits collectifs) et institutionnelle (création d'œuvres sociales par exemple).⁵⁷ Pour bien cerner le phénomène de la négociation collective, il convient d'appréhender son niveau d'intervention, les protagonistes qu'elle met en action, son domaine d'intervention, les changements qu'elle a connus ainsi que les obstacles à sa pleine concrétisation.

4.1.1 Pluralité des niveaux de négociation

Selon l'article L-80 du code du travail, la convention collective détermine son champ d'application qui peut être national, régional ou local. La convention peut être conclue dans

⁵⁷ Sayegh J. I., Droit du travail sénégalais, NEA, Abidjan, Lomé, 1987, p.116.

le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité ou même de plusieurs branches d'activité. Selon le cas elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle. De ces dispositions il découle que, d'une part, sur le plan géographique la négociation collective peut intervenir au niveau national, régional ou local et, d'autre part, sur le plan professionnel au niveau interprofessionnel, professionnel, de branche d'activité ou d'entreprise. Il revient donc aux partenaires sociaux, en fonction de leurs préoccupations, d'opérer le choix du niveau de négociation conformément au cadre établi par le législateur. Dans le passé ils privilégiaient l'échelon national ou régional de branche au détriment du niveau de l'entreprise qui l'emporte pour un certain nombre de raisons aujourd'hui.

4.1.1.1 La négociation de branche

La branche constitue la trame du tissu conventionnel. Que l'on se place avant ou après l'indépendance l'essentiel des conventions collectives conclues l'a été au niveau de la branche d'activités. Certaines régissaient de très vastes secteurs d'activité à l'image de la convention fédérale AOF du 26 décembre 1945 qui englobait dans son champ d'application les bâtiments et travaux publics, l'industrie et les transports. D'autres ne couvraient qu'une branche d'activité. L'essentiel des conventions collectives conclues dans les branches d'activité l'ont été à partir de 1950. Avec l'avènement de l'indépendance en 1960 on aurait pu s'attendre de la part des partenaires sociaux à un réel dynamisme de la négociation collective normative. Mais force est de constater que très peu de conventions ont pu être signées à partir de cette date. Cette situation est d'autant plus surprenante qu'on aurait pu espérer un nouveau souffle de l'activité contractuelle compte tenu des progrès techniques entraînant des bouleversements au niveau des habitudes de production et de consommation, de l'apparition de nouvelles branches d'activité et de nouvelles formes de travail.

La signature en 1982, après plusieurs années de discussion, de la CCNI, a joué un rôle normatif important en ce qu'elle a permis de créer un statut minimum interprofessionnel uniforme sur une base conventionnelle alors que jusqu'à sa signature, ce pouvoir était réservé à la loi et au règlement. Son rôle d'uniformisation a été salutaire. La multiplicité des conventions et les disparités qu'elles avaient créées d'une branche d'activités à l'autre constituaient un élément de division de la classe ouvrière. La conclusion de cet accord marque aussi une évolution puisque d'une négociation qui se passait jusque là au niveau de la branche d'activité on est passé au niveau interprofessionnel.

Depuis cette date, en dehors de la signature en 1992 de la Convention collective des journalistes et techniciens de la communication et de la révision et de l'adoption d'annexes aux conventions régissant l'hôtellerie, le tourisme, les banques et les établissements financiers, il n'y a pas eu d'avancées majeures au niveau de la branche d'activité. Cela n'a pas manqué d'impacter positivement sur le niveau de l'entreprise.

4.1.1.2 La négociation d'entreprise

A l'origine, la législation sociale sénégalaise n'accordait à la négociation d'entreprise qu'un rôle marginal. Elle ne pouvait avoir pour objet que l'adaptation de la convention de branche et, à défaut, elle ne portait que sur les salaires. Il est vrai qu'aussi bien les organisations patronales que syndicales manifestaient vis-à-vis de ce niveau de négociation une certaine méfiance. Les premières craignaient qu'elle ne consacre la présence syndicale au sein de l'entreprise. En l'état actuel du droit positif sénégalais, l'activité syndicale au sein de l'entreprise s'exerce principalement dans le cadre du rôle reconnu au groupement dans une forme de représentation du personnel. Les secondes craignaient que la négociation d'entreprise ne se traduise par un émiettement conventionnel.

En réalité, des négociations ont toujours eu lieu dans l'entreprise et ont abouti à un certain nombre d'accords, le plus souvent, de façon officieuse, conformément au décret

n°67-1360 du 9 décembre 1967.⁵⁸ C'est qu'en vertu de l'article 22, les délégués du personnel⁵⁹ sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont également reçus sur leur demande par le chef d'établissement ou son représentant. Il revient aux délégués, sauf circonstances exceptionnelles, de remettre au chef d'entreprise ou son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être obligatoirement mentionné, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note. Ce registre doit être tenu à la disposition, d'une part, des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, d'autre part, de l'inspecteur du travail en permanence. Ces rencontres sont l'occasion d'évoquer diverses préoccupations allant des questions relatives au fonctionnement de l'entreprise aux conditions de travail. Elles permettent de prendre également en charge aussi bien les problèmes individuels que collectifs des travailleurs.⁶⁰ A n'en pas douter ces joutes constituent pour les travailleurs un outil concret de renforcement de leurs conditions de vie. D'ailleurs, le législateur a conscience que c'est surtout au niveau de l'entreprise qu'il convient de rechercher le plus grand accord d'autant que la situation n'est pas forcément identique au sein d'une même branche d'activité. C'est pourquoi, dorénavant, dans le but d'asseoir un plus grand dialogue au sein de l'entreprise notamment avec les délégués du personnel, l'objet et le contenu des accords ont connu une plus grande portée. Ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'entreprise ou de l'établissement. La nouvelle démarche est à mettre en rapport avec le nouveau droit à l'expression directe et collective reconnu au travailleur sur le contenu, l'organisation et les conditions de travail.⁶¹

A l'heure actuelle, le dynamisme de la négociation collective se perçoit surtout au niveau de l'entreprise. Beaucoup d'accords y ont vu le jour particulièrement dans les grandes entreprises où souvent existent des syndicats maison.⁶²

4.1.2 L'articulation des différents niveaux de négociation

Le législateur s'est soucie d'assurer l'articulation des différents niveaux de la négociation. Les partenaires sociaux se sont aussi orientés dans ce sens. En effet, parmi les conclusions de la réunion tripartite nationale figure en bonne place la nécessité de renforcer les mécanismes de concertation et de dialogue à travers l'établissement d'un cadre bipartite afin que des négociations aient lieu, d'abord, au niveau de l'entreprise, puis au niveau des branches d'activités et, enfin au niveau national. Il est vrai que pour un dialogue social structuré, chaque niveau de négociation, national, interprofessionnel, de branche et d'entreprise, assure des fonctions différentes dans le cadre d'un système organisé, destiné à conférer une pertinence optimale à la norme tant dans ses effets que dans sa capacité à couvrir l'ensemble des salariés et des entreprises. L'articulation dynamique et maîtrisée de

⁵⁸ Ce décret fixe les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

⁵⁹ Conformément à l'article 1er dudit décret les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les entreprises soumises au code du travail et comptant plus de 10 travailleurs.

⁶⁰ Ces rencontres ont permis, par exemple, au niveau de la SDV l'institution de diverses primes au profit des travailleurs : prime de baptême, de mariage, de décès, de rentrée des classes et de retraite. Elles ont permis également, alors que les augmentations de salaire se font annuellement sur la base du mérite, de procéder depuis 1989 à trois hausses généralisées des salaires pour prendre en charge ceux qui n'arrivent pas à voir leur rémunération augmenter au mérite.

⁶¹ Article L-5 du code du travail.

⁶² Il est quasiment impossible de lister tous les accords d'établissement conclus dans le pays en l'absence de répertoire national mais il convient tout de même de mentionner ceux intervenus à la SENELEC, la SDE, la SOCOCIM, la SONATEL, aux ICS, à SUNEOR, à La Poste etc.

ces différents niveaux devrait faciliter le développement de la négociation collective. Chaque niveau a un rôle spécifique pour la construction du dialogue social.

Le niveau national doit assurer une cohérence d'ensemble et prendre en compte les questions d'intérêt national. Cela est illustré à travers les négociations sur les augmentations générales des salaires minima hiérarchisés, la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) signée le 27 mai 1982, la Charte nationale sur le dialogue social signée le 22 novembre 2002 et l'accord sur la retraite à 60 ans intervenu le 28 avril 2005 par exemple.

Le niveau de la branche d'activités prenant en charge les questions spécifiques à la branche à l'image des accords sectoriels signés lors des négociations sur la retraite à 60 ans ou l'accord général portant pacte social dans le secteur du pétrole et du gaz intervenu en 2008. Ce niveau joue un rôle de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession.

Le niveau de l'entreprise prend en compte les caractéristiques et les besoins spécifiques de chaque entreprise et de ses salariés.

Cela étant, à la lumière de l'article L-87 du code du travail, dans l'hypothèse où une convention collective concernant une ou plusieurs branches d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ces dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs. Dans le même ordre d'idées l'article L-92 du code du travail énonce que les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales. Elles peuvent aussi prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Il y a un rapport hiérarchique puisque les conventions de niveau inférieur ont principalement un rôle d'adaptation aux conditions particulières de travail existant au plan inférieur des conventions conclues au niveau supérieur bien qu'elles puissent contenir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables. Autant dire que les conventions de niveau inférieur ne peuvent déroger aux conventions conclues au niveau supérieur que dans un sens plus favorable aux travailleurs. Il se peut donc que plusieurs conventions collectives, conclues à des niveaux différents, puissent avoir vocation à s'appliquer à une même situation. On est alors en présence d'un concours de normes conventionnelles. Dans cette hypothèse la solution ne tient pas compte de leur place hiérarchique puisque ne seront appliquées que les dispositions les plus favorables aux travailleurs.

4.1.3 Le domaine de la négociation collective

De façon générale la négociation collective est dominée par le principe de la liberté des parties. Elle a un champ d'application relativement vaste embrassant la détermination des conditions de travail, la fixation des normes d'hygiène et de sécurité ; bref la discussion de tous les problèmes intéressant l'entreprise et les travailleurs même lorsque la législation, la réglementation ne prévoient rien. Elle est donc un outil de progrès économique et social. La négociation normative telle qu'elle se décline aujourd'hui consacre une amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles. Elle n'est donc pas de nature à entraîner la perte d'un droit acquis par le travailleur. Dans l'hypothèse où un salarié aurait passé avec son employeur antérieurement à la norme négociée un contrat de travail contenant des clauses plus favorables que celles contenues dans ladite norme il continue à jouir des droits que lui octroie son contrat individuel de travail. Il ne serait pas acceptable qu'un travailleur se voit priver de l'ensemble ou d'une partie de ses droits du fait de l'entrée en vigueur d'une convention collective dont la vocation principale est l'amélioration de la situation des salariés.

La négociation collective est en principe apte à prendre en charge les nouveaux défis apparaissant comme la problématique des travailleurs porteurs du VIH-SIDA. Il s'agit d'ailleurs d'une des préoccupations actuelles de l'OIT dans le milieu du travail. C'est pourquoi elle joue un rôle important dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux en la matière. Le Comité des syndicats pour la lutte contre le SIDA dans le milieu de l'éducation bénéficie du soutien de l'Internationale de l'éducation. Le rôle joué aussi par le Comité national de lutte contre le sida (CNLS) bénéficiant d'ailleurs du soutien de la Banque mondiale est tout aussi appréciable. La conjonction de toutes ces initiatives est de nature à impacter positivement sur la prise de conscience par rapport à la pandémie d'une part, et à s'avérer décisif dans la prévention et la prise en charge des porteurs d'autre part.

Malgré tout la problématique du SIDA n'a pas encore été appréhendée dans le cadre de la négociation collective tout comme du reste les préoccupations relatives aux femmes qui arrivent de plus en plus nombreuses sur le marché de l'emploi.

L'importance de la marge de manœuvre des partenaires sociaux varie selon que l'on envisage la conclusion d'une convention collective ordinaire ou une convention collective susceptible d'être étendue. Dans la dernière hypothèse le législateur précise, à côté des mentions facultatives, les dispositions obligatoires qu'elles doivent contenir.

4.1.3.1 Le contenu obligatoire de la convention collective extensible

- Selon l'article L-86 du code du travail, elle doit contenir obligatoirement des dispositions concernant :
- le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activités concernée ;
- les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour où la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;
- la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- les délégués du personnel ;
- les dispositions concernant les modalités de révision, modification et d'abrogation de tout ou partie de la convention collective ;
- les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal pour les femmes et les jeunes ;
- les congés payés ;
- les indemnités de déplacement ;
- la classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, qu'il s'agisse d'un déplacement pour se rendre de sa résidence habituelle au lieu de l'emploi ou inversement ou qu'il s'agisse d'un déplacement occasionnel du lieu d'emploi.

4.1.3.2 Le contenu facultatif de la convention collective extensible

La convention peut aussi contenir sans que la liste ne soit exhaustive :

- les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;
- les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;
- les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible, intégralement ou partiellement ;

- les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;
- les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- l'emploi à temps réduit de certaines catégories et de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- les conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- les procédures conventionnelles d'arbitrage, suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

4.1.4 La négociation collective dans le secteur public

S'il est difficile de soutenir que la négociation collective dans le secteur public est inexistante, il convient de reconnaître qu'elle bute sur quelques obstacles dont l'importance varie selon que l'on est en présence de fonctionnaires ou non.

Relativement aux premiers, l'Etat adopte une démarche unilatérale dans la modification du statut général de la Fonction publique qui les régit. Le Conseil supérieur de la Fonction publique où les syndicats siègent n'intervient qu'à titre consultatif. Le respect de la hiérarchie et l'obligation de réserve font qu'il n'y a pratiquement pas de syndicat dans l'administration générale. D'ailleurs, le législateur sénégalais interdit à certaines catégories de fonctionnaires toute forme de concertations en vue de cesser le travail. Ce qui signifie que le droit de grève n'existe pas au profit de ces fonctionnaires. En conséquence, si le droit syndical n'est pas expressément interdit, tout regroupement en vue de cesser le travail est prohibé. D'ailleurs, l'interdiction du droit syndical et du droit de grève est expressément établie pour certaines catégories de fonctionnaires. Il s'agit des personnels des parcs nationaux, du chiffre, des douanes, du service national d'hygiène, des membres des forces de police et des magistrats. L'interdiction est limitée au droit de grève pour les Inspecteurs Généraux d'Etat et les Administrateurs civils.

Par contre, la signature de conventions collectives est explicitement autorisée en direction du personnel des services, entreprises et établissements non soumis à un statut législatif ou réglementaire.⁶³ Néanmoins, au regard de l'article L-90 du code du travail, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, des décrets réglementent les conditions de travail des professions relevant des établissements ou des services publics. La possibilité de recourir à un statut législatif ou réglementaire pour se substituer à une convention collective peut constituer un obstacle à la concrétisation de la négociation collective.

Malgré le caractère anecdotique de la négociation collective dans le secteur public des accords ont pu y être signés. Ainsi en est-il de l'accord sur la retraite à 60 ans intervenu entre la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA) et le Gouvernement représenté par les ministres de la Fonction publique et des Finances. Cet accord a une portée générale en

⁶³ Article L-93 du code du travail.

ce qu'il harmonise en recouvrant notamment la police et la douane qui bénéficiaient d'un traitement particulier dans ce domaine.

Les secteurs de l'éducation et de la santé ont connu des négociations sectorielles. La négociation a permis aux enseignants du secteur public intervenant dans l'enseignement moyen secondaire qu'ils soient fonctionnaires, non fonctionnaires ou contractuels, de bénéficier de l'Indemnité de Recherche Documentaire (IRD). Une augmentation de l'indemnité de logement est intervenue en 2007. Toujours, sur la base d'un accord intervenu en 2005, l'indemnité d'enseignement qui de l'indépendance à 2000 n'avait augmenté que de 20% par rapport au salaire indiciaire, va augmenter de façon graduelle jusqu'à 50% en 2009.

Les acteurs de la santé ont pu également grâce à la négociation obtenir l'instauration de toute une série de primes : prime d'itinérance, prime de motivation, indemnité de sujétion etc.

4.2 Les autres formes de représentation des travailleurs

De plus en plus, certaines ONG interviennent dans le cadre des relations professionnelles particulièrement au niveau de la prévention et du règlement des différends. C'est dans ce cadre que la RADDHO a appuyé l'action de plusieurs centaines de travailleurs qui avait débouché sur une grève de la faim. Ceux-ci étaient en négociation avec l'Etat à l'occasion de la liquidation d'une importante société de nettoyage. La même organisation a appuyé l'action revendicative en vue d'instaurer un dialogue entre les partenaires au sein de plusieurs autres entreprises et a pu jouer un rôle en tant que groupe de pression lors de l'arrestation de certains responsables du SUTELEC. C'est aussi le cas de certaines ONG qui s'occupent de questions de genre, comme le réseau Siggil Jiggeen qui appuie de manière ponctuelle des femmes victimes de discrimination en milieu professionnel

Globalement, ces organisations utilisent le plaidoyer, le lobbying et la mobilisation des masses en vue de poser, pour leur règlement, les problèmes liés aux droits fondamentaux au travail.

La crise économique des années 90 qui a entraîné une fragilisation des syndicats a favorisé la naissance de nouvelles formes d'association dans l'entreprise. Ces associations représentent une alternative à l'action syndicale pour la satisfaction des besoins immédiats. Qu'elles soient fondées sur la solidarité, la consommation, qu'elles soient religieuses, sportives ou culturelles elles présentaient les mêmes caractéristiques. Elles fournissaient à leurs membres des avantages sociaux et matériels qui étaient pris en charge auparavant par l'Etat ou l'employeur.

Ces associations étaient plus inclusives que les syndicats puisque s'y côtoyaient les ouvriers et les cadres. Leur mode de fonctionnement et leur stratégie revendicative étaient basées plus sur une approche consensuelle que sur une quelconque législation.

Tirant leurs ressources d'une personnalisation des rapports, d'attitudes et de comportements non rationalisés, et d'une représentation symbolique des rapports entre leurs membres, et recherchant toujours la cohésion et le consensus, ces associations sont incapables de prendre des engagements à long terme ayant la forme de pactes ou d'accords basés sur un rapport de force organisé entre les différents partenaires sociaux.⁶⁴

⁶⁴ Ndiaye A. I.& Tidjani B, Mouvements ouvriers et crises économiques, Les syndicats sénégalais face à l'ajustement structurel, CODESRIA, p.11.

4.3 Impact du dialogue social sur la politique économique et sociale

Les questions économiques et sociales qui relevaient naguère de la seule compétence de l'État et de certains de ses démembrements sont actuellement traitées de concert avec les acteurs socio-économiques traditionnels que sont les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur formel et, dans une moindre mesure, avec les représentants de l'économie informelle en zone urbaine. Le contexte actuel de l'économie mondiale avec des interventions de plus en plus marquées des bailleurs de fonds et des pays donateurs dans le cadre de l'aide bilatérale, le besoin et les exigences maintes fois exprimées des acteurs socio-économiques d'être effectivement impliqués dans tout ce qui les concerne, font de la concertation un élément incontournable dans la gestion des affaires publiques. Pour toutes ces raisons, le gouvernement du Sénégal s'est engagé résolument dans une politique concertée en matière économique et sociale afin d'atteindre, avec le maximum d'efficacité, les objectifs qu'il s'est assignés dans ces domaines.

Aujourd'hui les bailleurs de fonds, tout comme les pouvoirs publics, les organisations de travailleurs et d'employeurs, partagent la même conviction d'une nécessaire implication de tous les acteurs de la vie socio-économique, par le biais de la concertation, dans la détermination des stratégies de développement. Cette commune volonté dont les prémices pouvaient être, déjà, perçues à travers l'adoption en 1997 d'un Code du travail consensuel et l'implication des partenaires sociaux dans la gestion et le fonctionnement des institutions de prévoyance sociale, a fini de se matérialiser avec la signature de la Charte nationale sur le dialogue social. Toutefois, l'implication des partenaires sociaux, qu'il s'agisse aussi bien des organisations de travailleurs que des associations professionnelles d'employeurs, n'est pas décisive puisqu'intervenant souvent au stade de la validation des options économiques et sociales sans réelle prise en compte de leurs observations. Il n'est pas osé de penser que le but recherché est plutôt d'obtenir la caution des partenaires sociaux pour faire accepter plus facilement à leurs bases respectives les éventuelles conséquences fâcheuses de ces politiques.

Assurément, le dialogue social constitue une tradition même si, jusqu'ici, le phénomène n'a pas encore atteint toute sa vigueur en raison d'un certain nombre d'obstacles que le premier forum national sur le dialogue social, tenu en février 2001, avait permis d'identifier.

Les partenaires sociaux ont conscience que les efforts déployés par les pouvoirs publics, avec l'appui des bailleurs de fonds, pour relancer une économie largement tributaire de l'économie mondiale, ne peuvent avoir des résultats significatifs que s'ils sont soutenus, sans réserve, par tous les acteurs de la vie socio-économique.

4.3.1 Une plus grande implication des organisations de travailleurs

Les centrales syndicales de travailleurs siègent pratiquement dans toutes les structures compétentes en matière de concertation et de négociation collective, y compris au sein des organes délibérants des institutions nationales de prévoyance sociale (CSS, IPRES), à côté du patronat. Sur le plan international, la plupart d'entre elles participent aux réunions de plusieurs instances comme l'OMC, la Conférence internationale du Travail de l'OIT, les accords de Cotonou, le NEPAD, les instances de lutte contre le VIH/SIDA, etc.

La plus grande implication des travailleurs a conduit à la mise sur pied de plusieurs Comités intersyndicaux bénéficiant d'ailleurs de l'appui de BIT dans l'élaboration et la réalisation de leurs plans d'action.

Dans le domaine précis de la lutte contre la pauvreté, un comité intersyndical⁶⁵ au titre d'une des composantes de la société civile a participé aux travaux de réflexion sur la révision du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP).

Concernant la politique de privatisation imposée par les bailleurs de fonds consécutivement à la crise économique persistante des années 90 la prise en compte des préoccupations des travailleurs a été manifeste. Au début l'Etat signait des accords de vente avant la finalisation des points de discussion avec les organisations syndicales et sans prévoir des mécanismes appropriés pour la réintégration éventuelle des travailleurs licenciés. Les pouvoirs publics finirent par changer d'attitude à la suite de la pression des syndicats exercée, entre autres, sous forme de grève à l'image de celle lancée par le Syndicat Unique des Travailleurs de l'Electricité (SUTELEC) pour s'opposer à la privatisation de la Société Nationale d'Electricité (SENELEC). Ainsi a pu advenir une nouvelle forme de privatisation effectuée sans perte d'emploi et avec en surplus la possibilité pour les travailleurs d'acquérir des actions⁶⁶.

4.3.2 La participation des organisations patronales

Les organisations patronales siègent à toutes les négociations tripartites et, le plus souvent, dans les différentes instances mises en place dans le cadre de l'élaboration des politiques économiques et sociales. Il s'agit notamment du Conseil Présidentiel de l'Investissement, des instances de promotion de la bonne gouvernance, des rencontres périodiques avec le Président de la République et le Premier Ministre.

En outre, au plan institutionnel, les organisations patronales, notamment le CNP et la CNES, sont représentées dans les organes délibérants de nombreux organismes à vocation économique et sociale tels que le Comité de pilotage des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), le Comité de Coordination du Millenium Challenge Account, le Conseil sénégalais des Chargeurs (COSEC), l'Office national de la Formation Professionnelle (ONFP), l'Agence pour le Développement des PME (ADPME), l'Agence Nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX) etc.

Par ailleurs, les organisations d'employeurs sont fortement impliquées dans la définition et la mise en œuvre des politiques d'emploi notamment à travers la Convention Etat/Employeurs pour l'insertion des jeunes.

5. L'influence de la négociation collective sur la fixation des salaires

La question salariale est extrêmement importante puisque la rémunération constitue la première motivation des demandeurs d'emploi. Juridiquement le salaire apparaît comme la contrepartie du travail accompli. L'obligation de payer le salaire prend sa source dans la convention synallagmatique liant les parties. C'est donc elle qui va déterminer, en principe, le montant, la nature et les modalités de calcul du salaire. Ce montant sera en fait déterminé, sur le marché du travail, en fonction de la valeur attribuée à la prestation de service, de la qualification du travailleur. Par son caractère alimentaire, le salaire remplit une fonction vitale pour la majeure partie de la population. Ce droit au salaire, corollaire du droit au travail, constitue une prérogative fondamentale. De là découle son caractère forfaitaire et sa régularité dans le temps. Même si la loi consacre le principe de l'égalité de salaire il n'en reste pas moins que les partenaires sociaux par, le biais de la négociation collective, interviennent dans la fixation de son niveau. Ils viennent en complément de l'action étatique.

⁶⁵ Comité intersyndical pour le DRSP.

⁶⁶ On peut citer les exemples de la SONATEL et de la SOCOCIM.

5.1 Rôle dévolu à la négociation collective dans la détermination des salaires

A la lumière de l'article L-109 du code du travail il revient aux pouvoirs publics de fixer par décret les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG).⁶⁷ Le SMIG a une portée nationale insusceptible de prendre en compte les particularités des différentes branches d'activités. Il revient donc aux partenaires sociaux par le biais de la convention collective de procéder à cet exercice d'adaptation. En effet, les conventions collectives doivent fixer les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants. D'ailleurs entre le 1er avril 1990 et le 1er janvier 1996 le salaire minimum mensuel, pour l'essentiel des conventions collectives, a évolué pour la première catégorie de 38 849 francs Cfa à 47 690 francs Cfa. Il leur revient aussi le soin de préciser les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour et de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés d'une part, et éventuellement les primes d'ancienneté et d'assiduité d'autre part.

Cette préoccupation d'adaptation ne se limite pas à la branche d'activité mais irradie également l'entreprise. En effet, aux termes de l'article L-92 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et, notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les clauses salariales de ces accords peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions se situant au niveau supérieur dans l'entreprise ou l'établissement, à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés. Ces accords peuvent même contenir des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'établissement ou de l'entreprise.

Pendant longtemps les négociations entre partenaires sociaux en matière salariale ont été centralisées autour du ministère du travail qui conviait les associations patronales et les centrales syndicales de travailleurs.⁶⁸ Mais ce système a perdu de son attrait suite à la crise dans certaines grandes entreprises telles que la SONACOS devenue SUNEOR et la SENELEC et au blocage des salaires dans la fonction publique, qui avaient servi de référence lors des négociations pendant les années 80 et 90. Ce mouvement a été d'autant plus aisé que les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient fragmentées. Aujourd'hui, l'essentiel des négociations salariales s'opère au niveau des entreprises et, éventuellement, dans le cadre de certains secteurs d'activité tels que les banques et l'hôtellerie sans que cela ne soit considéré comme pénalisant par les structures de défense des intérêts des travailleurs et des employeurs. La décentralisation des négociations salariales explique l'absence de corrélation entre les salaires du secteur privé et ceux du public au cours de ces dernières années.

⁶⁷ Le SMIG est aujourd'hui de 209,10 francs CFA alors que le salaire minimum agricole garanti est plus faible en ce qu'il s'élève à 179 991 francs CFA l'heure (Décret n°96-154 du 18 février 1996).

⁶⁸ En août 2008 un accord de principe sur l'augmentation des salaires de 4 à 8% est intervenu entre le patronat et les organisations syndicales de travailleurs. Il restait seulement à s'entendre sur les modalités de sa mise en œuvre. Le patronat s'est tout de même rétracté, arguant du non paiement par l'Etat de sa dette intérieure qui les met en difficulté et de l'absence de maîtrise de l'amplitude de la baisse concédée par l'Etat sur les charges sociales.

5.2 Impact inexistant de la négociation collective dans la concrétisation du principe d'égalité salariale

Tirant la conséquence de leur adhésion à la convention n°100 sur l'égalité de rémunération et n°111 concernant les discriminations les pouvoirs publics, à la suite de la constitution, ont consacré le principe de l'égalité de traitement. Seulement une chose est d'adhérer aux valeurs universelles véhiculées par ces normes, une autre de créer les conditions de leur effectivité. Or, à l'heure actuelle, il n'en est pas tout à fait ainsi. L'article L-109 semble en limiter la portée aux seuls emplois mixtes, c'est à dire susceptibles d'être occupés sans considération du sexe. Or il y a une segmentation du milieu professionnel avec des métiers perçus comme étant typiquement féminins à côté des métiers masculins. Une portée plus conforme à l'acception du principe au niveau de l'OIT nécessite donc l'adoption de critères de comparaison entre des métiers qui ne sont pas identiques mais qui peuvent être considérés comme de valeur égale. Devant les lacunes de la loi, la négociation collective aurait pu permettre de s'approprier le problème d'autant que figure parmi les clauses que doit comporter obligatoirement la convention collective extensible celle relative aux modalités d'application du principe « à travail salaire égal pour les femmes et les jeunes ».

6. Evaluation de la qualité des relations professionnelles

Sans aucun doute la concertation est une véritable tradition au Sénégal. Déjà, pendant l'ère coloniale les dirigeants syndicaux avaient la possibilité de négocier avec le patronat comme l'atteste le fait que l'essentiel des conventions actuellement pertinentes dans le contexte sénégalais date de cette époque. A l'indépendance le phénomène se poursuit avec l'avènement, d'une part, du code du travail de 1961 et, d'autre part, du statut général de la fonction publique. Néanmoins, il se concrétisait de façon désordonnée avec la rareté des cadres bien définis.

A l'heure actuelle avec la mise en place d'un certain nombre de cadres de concertation à l'image du Comité National du Dialogue Social (CNDS) et des Commissions administratives paritaires, la négociation se présente sous de meilleurs auspices. Mais il convient de préciser que plus que le nombre d'institutions chargées de le matérialiser, la concrétisation du dialogue social se mesure à l'aune des résultats obtenus. Sur ce plan il y a un certain nombre d'acquis qu'il serait intéressant d'appréhender au même titre que les obstacles.

6.1 Les acquis de la négociation collective

Malgré les nombreuses difficultés à laquelle elle est confrontée la négociation collective a permis tout de même d'aboutir, entre autres, à la gestion collective de certaines institutions, à l'adoption d'un nouveau code du travail et à la signature de l'accord interprofessionnel sur la retraite à 60 ans dans le secteur privé.

6.1.1 La gestion collective d'institutions sociales

Il s'agit des institutions de prévoyance sociale et de retraite. Le fait que les travailleurs et les employeurs y soient représentés a contribué de manière décisive à l'élargissement des cadres de concertation entre les partenaires sociaux. L'autonomie de gestion caractérisant ces structures est le résultat des négociations intervenues en 1991 entre certaines centrales syndicales telles que la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) et la Coordination des Syndicats autonomes (CSA) et le gouvernement. Sur cette base, seul le Conseil d'administration présidé par rotation par les organisations des travailleurs et des

employeurs et composé des représentants de ces deux entités et du Gouvernement est compétent pour, d'une part, nommer et révoquer les directeurs et, d'autre part, prendre les décisions relatives à la gestion de ces institutions.

6.1.2 L'avènement d'un nouveau code du travail

Dès la première année d'indépendance le pays s'était doté d'un code du travail fortement mâtiné des principes généraux du droit français que le code du travail des territoires d'outremer de 1952 avait consacrés. Mais dès les premières difficultés économiques les pouvoirs publics désirant attirer davantage les investisseurs décidèrent de procéder à un assouplissement de la législation sociale. Le diktat lié à la poursuite des politiques d'ajustement structurel imposées par les institutions financières internationales ne fera qu'exacerber le phénomène. Ainsi la prépondérance du contrat de travail à durée indéterminée sur celui à durée déterminée, sera remise en cause au détriment des travailleurs. En effet, la règle selon laquelle un travailleur ne peut conclure plus de deux contrats à durée déterminée avec le même employeur, le troisième devant être impérativement à durée indéterminée, sera reconsidérée. Cette démarche unilatérale de l'Etat dans sa volonté d'asseoir davantage de flexibilité dans la relation de travail se justifiait aussi par la crainte que les bailleurs de fonds ne fustigent une certaine compréhension vis-à-vis de la classe ouvrière. Les grèves récurrentes systématiques qui s'en suivirent finirent par convaincre sur la nécessité d'impliquer les partenaires sociaux dans la conception de la politique économique et sociale du pays. Ce qui a donné naissance à ce que d'aucuns ont appelé la dimension sociale de l'ajustement structurel qui a amené les pouvoirs publics, dans le cadre de la politique de privatisation, à prendre en compte les préoccupations des travailleurs. Dans un tel contexte l'idée d'un nouveau code du travail a pu germer. L'implication des différents partenaires a permis non seulement d'y inscrire la négociation collective en lettres d'or mais aussi d'offrir aux travailleurs en contrepartie de la flexibilité souhaitée par les employeurs de nouveaux acquis.

6.1.3 L'accord interprofessionnel sur la retraite à 60 ans dans le secteur privé

Cet accord signé sous l'égide du ministère du travail de l'emploi et de la fonction publique entre le patronat représenté par le Conseil National du Patronat et la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal et les organisations syndicales de travailleurs instaure la retraite à 60 ans. Bien que l'Etat l'ait auparavant institué pour le secteur public les discussions n'en furent pas pour autant moins âpres. En réalité, ce qui représentait une demande des syndicats de travailleurs et qui se justifie par l'augmentation de l'espérance de vie et le renchérissement du coût de la vie ne rencontrait pas véritablement l'assentiment du patronat. Les discussions furent longues. A leur issue, en contrepartie de leurs concessions, les organisations patronales ont pu obtenir l'application graduelle de l'accord ; la retraite à 60 ans ne sera généralisée qu'à partir de 2013. Par ailleurs, certaines professions considérées comme particulièrement pénibles, et dont la liste a été fixée d'un commun accord, sont considérées comme inéligibles.

6.2 Les obstacles à la concrétisation de la concertation

Des relations professionnelles apaisées et harmonieuses nécessitent la combinaison de plusieurs facteurs dont une confiance mutuelle entre partenaires, un cadre adéquat de concertation. L'émiettement du mouvement syndical national, la situation de l'emploi avec un chômage endémique, la faible capacitation des partenaires sociaux dans le domaine économique et social, l'absence de maîtrise des techniques de négociation, constituent autant de barrières. Il en est de même du fait que, d'une part, les politiques économiques et sociales sont dictées quasiment de l'extérieur par les bailleurs de fonds, que d'autre part les entreprises les plus importantes sont pour l'essentiel des filiales de multinationales de sorte

que les dirigeants locaux ne peuvent s'engager sans se référer à la hiérarchie et qu'enfin l'éthique est absente dans la négociation ; ce qui se traduit par le non respect des engagements souscrits. Mais les obstacles les plus sérieux tiennent à la difficile identification des interlocuteurs et à défaut d'un rapport de force équilibré de l'absence d'une obligation de négocier.

6.2.1 La récurrence du problème du choix des partenaires

Comme précisé antérieurement, le siège à plusieurs structures de concertation est assujéti est à une condition de représentativité. La dernière évaluation du poids respectif de chaque centrale est intervenue en 1998 sur la base d'une enquête qui n'avait pas rencontré l'adhésion de tous. De plus, le paysage syndical sénégalais s'est enrichi de la naissance de nouvelles centrales syndicales. La représentativité n'étant pas figée certaines des organisations qui étaient reconnues comme telles ont pu cesser de l'être alors que de nouvelles peuvent légitimement prétendre devenir incontournables. La léthargie caractéristique de certains cadres de concertation trouve probablement une de ses causes dans cette situation. Il en est de même de l'émiettement du mouvement syndical en une vingtaine de centrales pour une population salariée assez réduite. Une telle situation ne milite pas en faveur d'un syndicalisme fort et crédible capable d'imposer au Patronat et à l'Etat des négociations régulières.

6.2.2 L'absence d'une obligation de négocier

La négociation collective représente une opportunité de prise en charge des nouveaux défis interpellant aussi bien les travailleurs que les employeurs. Elle est donc un outil de progrès social pour les travailleurs et de progrès économique pour l'entreprise. Dans la réalité, la concertation ne s'est pas encore organisée autour de questions aussi importantes que la flexibilité de l'emploi, l'amélioration des capacités des travailleurs par le bais de la formation professionnelle, la prise en charge des travailleurs précaires. Le fait que la dernière convention collective ait été conclue en 1992⁶⁹ aurait du convaincre les pouvoirs publics de l'existence d'un certain nombre d'obstacles à la concrétisation du dialogue qu'aurait pu permettre de juguler, à l'image de ce qui se fait en France, une obligation de négocier. Elle est d'autant plus opportune que l'analyse dynamique de la négociation collective révèle que la partie la plus importante de la trentaine de conventions collectives pertinentes dans le contexte sénégalais a été conclue avant l'accès du pays à la souveraineté internationale. Très peu de conventions collectives sont intervenues depuis l'indépendance acquise en 1960.

7. Relations professionnelles et crise économique et financière

Arguant de la part marginale que représente l'Afrique sur le marché international d'aucuns n'ont pas manqué de soutenir l'idée que le continent serait à l'abri de la crise internationale sévissant. Mais aujourd'hui il apparaît que même si le continent n'est pas le plus touché il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être épargné en raison d'une part, de la mondialisation de l'économie et, d'autre part, de la dépendance encore importante vis-à-vis de l'aide extérieure.

Partout où elle s'est installé, la crise s'est traduite pour beaucoup d'entreprises par une baisse de l'activité économique entraînant une réduction de leurs gains voire plus simplement des pertes et pour les travailleurs par la perte d'emplois ou le renoncement à

⁶⁹ Il s'agit de la convention collective de journalistes et techniciens de la Communication sociale.

un certain nombre d'avantages salariaux. Une telle évolution met en mal la paix sociale dont l'Etat est le principal garant.

C'est dire que la situation économique et financière actuelle représente une opportunité de mesure de la qualité des relations professionnelles confrontées au double défi de prise en charge des effets pervers actuels ou futurs.

Dans le contexte sénégalais, à tort ou à raison, le renchérissement du coût de la vie avec son impact négatif sur les conditions des travailleurs et la difficulté des pouvoirs publics à honorer leur dette vis-à-vis des entreprises du secteur privé ainsi ont été imputés en partie à cette crise. D'ailleurs, les organisations patronales ont excipé des défaillances de l'Etat à leur endroit pour ne pas concrétiser leur engagement de principe à hausser les salaires dans le secteur privé.

En l'état actuel des choses si la crise économique et financière a fait l'objet de réflexions à l'échelle du continent africain notamment sous l'égide de la Banque Africaine de Développement (BAD) et régionale avec l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), elle n'a pas encore suscité au niveau des partenaires sociaux nationaux toute l'attention qu'elle mérite. C'est dire qu'elle n'a pas encore donné lieu à des consultations ou à des accords tripartites destinés à permettre d'y faire face.

Cela ne signifie nullement que les effets pervers de la crise ne se sont pas une réalité. De plus en plus d'entreprises locales ressentent les effets de la crise avec une diminution de leurs activités impactant négativement sur les conditions des travailleurs. Seulement il convient de ne pas perdre de vue que malgré la consécration formelle de la négociation collective sa concrétisation bute sur un certain nombre d'obstacles identifiés plus haut.

8. Conclusion générale

A n'en pas douter la négociation collective et le dialogue social sont inscrits au cœur des relations professionnelles au Sénégal. Cela est attesté par la ratification de l'essentiel des conventions internationales de travail pertinentes en la matière. D'ailleurs, ces dernières ont fait l'objet d'un effort d'intégration dans le droit interne malgré la consécration de la théorie moniste qui veut que l'ordre juridique international et l'ordre juridique interne ne fassent qu'un. Ce contrairement à la théorie dualiste consacrée dans le monde anglo-saxon qui érige une barrière étanche entre ces deux ordres.

Néanmoins une approche dynamique de la négociation collective permet de noter non seulement le nombre réduit de conventions collectives signées dans le cadre sénégalais mais aussi que l'essentiel de ces normes conventionnelles sont antérieures à l'accession du pays à la souveraineté internationale. C'est dire qu'il demeure un certain nombre d'obstacles à la pleine efficacité de la concertation. En effet, si le préalable incontournable de la liberté syndicale est rencontré il reste que la sempiternelle question du choix des protagonistes à la négociation, par le biais de la détermination des syndicats les plus représentatifs, demeure. En effet, quoique le législateur depuis 2003 ait retenu le principe d'organiser des élections pour jauger de la force des organisations syndicales en présence, celles-ci n'ont toujours pas eu lieu. Par ailleurs, l'avènement de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle apparaît a posteriori comme un facteur inhibant de la négociation collective. L'absence d'une obligation de négocier est aussi à prendre en compte d'autant que l'équilibre des forces en présence indispensable à la tenue de négociations régulières est rompu au profit du patronat en raison de la faiblesse des moyens tant humains financiers que techniques des centrales syndicales de travailleurs. A cela s'ajoute le phénomène d'émiettement caractérisant le mouvement syndical sénégalais et réduisant d'autant « sa force de frappe ».

Toutefois, il convient de préciser que la négociation collective n'est pas seulement normative. Lorsqu'elle épouse les contours plus larges du dialogue social elle permet de

faire face à des situations ponctuelles et conjoncturelles. Sous cette seconde acception elle a permis aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux de créer un climat social apaisé qui a permis tant bien que mal de gérer les effets néfastes induits par les politiques d'ajustement structurel imposées par les institutions de Bretton Woods consécutivement à la crise économique persistante des années 80-90. Ainsi, à titre d'illustration, les syndicats étaient-ils parvenus à faire prendre en compte leurs préoccupations dans les politiques de privatisation grâce à la compréhension des partenaires au développement. Cette tendance amorcée depuis continue avec l'association de plus en plus des partenaires sociaux dans la définition de la politique économique et sociale initiée par les pouvoirs publics.

En définitive, de l'expérience sénégalaise l'on peut tirer la leçon que le progrès économique est de nature à impacter positivement sur les relations professionnelles. La bonne santé économique et financière de l'entreprise facilite sans aucun doute la négociation entre les partenaires sociaux. Il aurait pu difficilement en être autrement quand on sait que, jusqu'ici, la négociation à l'échelle interne est une négociation d'avantages au profit exclusif des travailleurs.

Bibliographie

- Fall C., Etude sur la réceptivité et l'application des principes de liberté syndicale et du droit de négociation collective au Sénégal, BIT-MAMODEC, Dakar octobre 2005 ;
- Ndiaye A. I. & Fall A., Etude sur l'impact des normes fondamentales sur la productivité des entreprises sénégalaise, BIT-PAMODEC, août 2006 ;
- Sayegh J. I., Droit du travail sénégalais, LGDJ & NEA, 1987 ;
- Coly P. M., Exposé sur les procédures et pratiques de négociation collectives et individuelles, Séminaire de formation sur les formations socio-professionnelles, Dakar, les 22 - 24 octobre 1984 ;
- Coly P. M., La négociation collective : traditions et tendances et le règlement des conflits de travail, BIT Dakar, 1992 ;
- Diaouné A., Rapport sur la situation politique, économique et syndicale, Confédération des Syndicats Autonomes, Turin, Mai 2005 ;
- Cissé M. Relations professionnelles et développement au Sénégal, Dakar, Octobre 1981 ;
- Diakhaté B., Le droit syndical au Sénégal, Fondation Friedrich Ebert, Dakar ;
- Cissé M.&Dioh A., Le dialogue social au Sénégal, BIT-PRODIAF, Dakar, Juin 2004 ;
- Dioh A., Les syndicats de travailleurs au Sénégal, les Editions l'Harmattan, Paris Juin 2002 ;
- Thiam B., La négociation collective dans le secteur Privé, Communication lors de la 1ère session ordinaire du Comité national du dialogue social, Dakar 21 novembre-2 décembre 2005 ;
- Sock M., Le dialogue social et les mutations du monde du travail, Communication lors de la 1ère session ordinaire du Comité national du dialogue social, Dakar 21 novembre-2 décembre 2005 ;
- Faye C., Dialogue social, enjeux et perspectives, communication lors de la 1ère Session du Comité national du dialogue social, Dakar 21 novembre-2 décembre 2005.
- Ndiaye A. I. & Tidjani B., Mouvements ouvriers et crise économique, Les syndicats sénégalais face à l'ajustement structurel, CODESRIA, 1995.

Annexe 1. Statistiques relatives aux Centrales de travailleurs

Table 1.

Dénomination des centrales	Nombre de syndicats de base	Nombre de membres	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSAS)	54	55 865	27%	63%
Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)	38	40 000	40%	60%
Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)	67	60 000	37,6	62,4
Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal- Force du Changement (CNTS-FC)	41	Non disponible	Non disponible	Non disponible

NB : Sur une vingtaine de centrales sollicitées seules celles qui figurent sur la liste ont accepté de coopérer

Annexe 2. Exemples d'accord intervenus entre employeurs et travailleurs

1. Accord entre le Gouvernement et le Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES)

Le SAES a déposé le 11 janvier un préavis de grève pour la satisfaction de ses revendications spécifiques d'augmentation des salaires. Le 06 avril 2006, le Président de la République reçoit en audience le Bureau national, en présence du Ministre d'Etat, Ministre de l'industrie et de l'Artisanat et du Ministre de l'Education. Lors de cette rencontre le Chef de l'Etat donne des instructions précises pour la satisfaction des doléances présentées par les enseignants du supérieur. Consécutivement à cette audience, le Gouvernement représenté par le Ministre de l'Education de concert avec le Ministre du Budget, procède à des négociations avec le Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES), le samedi 16 avril 2005, autour de sa plateforme revendicative relative à l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants et des chercheurs, comme moyen de permettre de lutter contre la fuite des cerveaux dans l'enseignement supérieur.

A l'issue des négociations, les parties se sont entendues sur différents points :

1. Rémunération des personnels enseignants et chercheurs des Universités : il est créé une prime académique spéciale ;
2. Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) : chaque enseignant du supérieur se verra doter d'un ordinateur et disposera en plus de la connexion internet à domicile ;
3. L'accès à la propriété bâtie dans les projets d'aménagement concerté (ZAC) : doublement de la dotation DMC spécifique octroyée au SAES, programmes spéciaux de construction par des sociétés immobilières privées au profit des enseignants du supérieur, programmes particuliers de construction pour les détenteurs de terrain par des privés ;
4. L'accès au logement : promotion des enseignants dans les programmes malais de construction, achèvement des travaux de la 2ème cité des enseignants, alignement de l'indemnité de logement sur celle de la hiérarchie A1 spéciale ;
5. Réforme des textes régissant les enseignants des universités ;
6. Amélioration des campus pédagogiques : construction de bureaux d'enseignants, amélioration des taux d'encadrement en accélérant les recrutements d'enseignants, construction de nouveaux amphithéâtres, de salles de travaux pratiques et de travaux dirigés et équipement adéquat des salles d'enseignement ;
7. Amélioration des campus sociaux : accélération de la construction de pavillons d'accueil d'étudiants dans les universités ;
8. Amélioration des moyens de recherche : création et équipement de laboratoires et mise en place de budgets de recherche et revalorisation des per diem de voyages d'étude à 1 million de francs CFA.

2. Accord général portant pacte social dans le secteur du pétrole et du gaz

En raison du rôle central que le secteur de l'énergie joue dans le développement économique et social du pays et des nombreuses perturbations qui l'ont secoué pendant longtemps les partenaires sociaux finirent par partager la conviction qu'il était

indispensable de parvenir à la modernisation de leurs rapports sociaux. C'est ainsi que des négociations furent entamées à partir du 23 novembre 2007.

Elles nécessitèrent plusieurs séances mais finirent tout de même par aboutir à la signature d'un pacte social le 23 septembre 2008 entre, d'une part, les Directeurs généraux des entreprises Total, Vitogaz, Shell, Libya Oil, Toubia Gaz, API, SAR, Oryx, Agaz, Elton, Pétersen, Lobou Mame Diarra et, d'autre part, les travailleurs du secteur représentés par l'Intersyndicale composée du Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz du Sénégal (SNTPGS) affilié à la CNTS-FC et le Syndicat national des travailleurs du pétrole, du gaz et affiliés du Sénégal (SNTPGAZ) affilié à la CNTS.

Ce pacte social est perçu comme un instrument permettant : d'asseoir un esprit de partenariat et de dialogue propice au développement de l'entreprise, d'apporter des solutions durables aux revendications et attentes exprimées par les travailleurs, de régler à l'amiable tout litige contentieux opposant l'employeur aux travailleurs, de veiller au respect de la profession en général et de l'entreprise en particulier

Les parties soucieuses d'aboutir à des solutions préservant les intérêts à la fois des travailleurs et de l'entreprise conviennent au travers de la signature du pacte social de :

1. l'augmentation généralisée des salaires catégoriels sur 3 ans : à raison de 8% en 2008, 10% en 2009 et 12% en 2010 ;
2. l'augmentation de l'indemnité de logement : à raison de 10 000 francs CFA par mois et par travailleur pour toute la durée du pacte ;
3. la généralisation de l'indemnité de décès ascendants et descendants : son montant est fixé à un minimum de 100 000 francs CFA à la charge de l'entreprise ;
4. la généralisation de l'indemnité de naissance : son montant est fixé à un minimum de 50 000 francs CFA à la charge de l'entreprise ;
5. l'harmonisation de la base de calcul de la retraite bénévole ;
6. de l'arrêt de la sous-traitance par le recrutement des travailleurs sous-traités : à cet effet une commission ad hoc est mise en place ;
7. de la fixation de l'âge de la retraite à 58 et 60 ans en fonction de la pénibilité du poste occupé : la liste des postes pénibles retenus par la commission ad hoc sur l'allongement de la retraite à 60 ans est annexée au présent pacte ;
8. l'octroi d'une prime de risque ;
9. la défiscalisation de la retraite bénévole pétrole : les parties la sollicitent de l'Etat ;
10. du respect des droits des travailleurs dans les stations-services : le patronat veillera au respect de la législation sociale même si la gestion de ces stations demeure libre ;
11. l'extension du pacte dans le secteur du pétrole et du gaz par arrêté ministériel ;
12. la fixation de la durée du pacte social à 3 ans : 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010 ;
13. de soumettre les litiges relatifs à l'application et à l'interprétation des clauses du présent protocole à la conciliation et à l'arbitrage du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Annexe 3. Etude sur la négociation collective et les relations professionnelles: tableau synoptique

Issue	Data or description	Answers (include legal citations where relevant)
Legislative framework for industrial relations	Constitution, Labour code, specific collective bargaining legislation etc.	La Constitution, à travers son article 25 consacre le droit pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des conditions de travail dans l'entreprise. Il consacre également le droit de grève, outil de défense des intérêts professionnels. Plusieurs articles du code du travail concernent les relations professionnelles. Ainsi les articles L-80 à L-99 traitent précisément des conventions collectives de travail. Quant aux articles 105 à 110, ils traitent des organismes consultatifs pendant que les articles L-6 à L-28 traitent des syndicats professionnels. L'article L-29 est relatif à la liberté syndicale...
What type of trade unions can workers organize?	Federations, confederations and firm level unions? Membership voluntary?	Conformément à l'article L-24 du code du travail, les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit. Sur cette base que l'on se situe du côté des employeurs ou de celui des travailleurs les formules de regroupement les plus usitées sont donc les fédérations et confédérations. Par ailleurs les travailleurs décident en toute liberté de se syndiquer ou non.
Determination of trade union representivity for collective bargaining?	Does the law address the issue of multiple bargaining agents?	Selon l'article L-85 bis nouveau du code du travail, la représentativité des centrales syndicales de travailleurs est appréciée à l'issue d'élections générales de représentativité organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national. Mais si la loi prévoit la pluralité de représentativité elle est tout de même silencieuse sur les problèmes que peut poser la pluralité d'agents de négociation.
Federations and confederations at the national level (employers' and workers' organizations)		Aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs la fédération est une forme de regroupement vertical ou l'on retrouve à l'échelle nationale des syndicats de la même profession alors que la confédération est une forme de regroupement horizontale réunissant au niveau national des syndicats de différentes professions.
Trade union density and / or membership disaggregated by gender	Rate	Les rares statistiques disponibles fixent aux alentours de 41% le taux des travailleurs syndiqués.
Collective bargaining coverage	Rate	La négociation collective concerne aussi bien le secteur public (hormis l'administration centrale) que le secteur privé. Avec la signature de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) en 1982 presque la totalité du secteur privé est couverte par une convention collective.
Are negotiations regulated by the State?	Is the level of negotiation prescribed?	En principe, les négociations sont libres mais l'Etat peut intervenir par le biais de l'administration du travail pour en faciliter la conduite. Le législateur a précisé les différents niveaux de négociation mais les partenaires sociaux sont libres dans le choix du niveau qui leur semble plus adapté à leurs préoccupations.
Level at which different issues are negotiated	Multilevel or one level? Different issues at different levels?	Il existe plusieurs niveaux de négociation. Elle peut intervenir au niveau de l'entreprise, de la profession ou au niveau interprofessionnel. Chaque niveau permet de prendre en charge des problèmes particuliers. Toutefois il y a une articulation entre les différents niveaux puisqu'en principe les conventions conclues à un niveau inférieur ont, entre autres, un rôle d'adaptation des normes adoptées au niveau supérieur.
Is there a duty to bargain?	Obligatory, voluntary?	Il n'y a pas d'obligation de négocier. La négociation est donc volontaire.
Bargaining in good faith	Defined, not defined?	La convention collective étant un contrat il est donc requis que les parties négocient de bonne foi

Issue	Data or description	Answers (include legal citations where relevant)
Is there a right to information?		Non
Is recognition for collective bargaining necessary?		Non
Time limits for bargaining	Prescribed, recommended, not prescribed?	Il n'y a pas une durée limite pour les négociations.
Priority of collective bargaining agreement (CBA) versus individual contracts (IC)	CBA priority, IC priority? Is derogation or improvement of contract terms or legal minimum possible?	La priorité est accordée aux conventions collectives qui impactent toutefois sur les contrats individuels. Par ailleurs, il est tout à fait possible de déroger au minimum légal dans un sens plus favorable aux travailleurs.
Legal force of collective agreement?	Informal agreement or legally binding?	L'accord collectif étant un contrat il a donc la force juridique de ce dernier, autrement dit il lie les parties signataires.
Content of collective bargaining	Is content of collective bargaining restricted? Narrow or large scope?	Le contenu de la convention collective est régi par le principe de liberté des parties. La seule limite à la volonté des partenaires sociaux est le nécessaire respect de la loi. La convention doit porter sur les conditions de travail. C'est dire donc que le champ de la négociation collective est large.
Duration of CBA	Not regulated, legal minimum duration established? What is the effect of transfer of undertakings on the CBA?	A la lumière de l'article L-82 du code du travail, la convention collective peut être conclue à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans la seconde hypothèse sa durée ne saurait être supérieure à 5 ans.
Application of CBA	Does the CBA only apply to the immediate parties? Are all workers covered by CBA or only members of the trade union? Can the State extend the provisions of the CBA? What is the procedure for extension? How are violations of the CBA treated and what is the legal enforceability of a CBA?	Selon l'article L-84 du code du travail, la convention collective s'applique à toutes les personnes qui l'ont personnellement signée ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que, à tous ceux qui à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations. Le Ministre chargé du travail peut par arrêté, sur sa propre initiative ou à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, procéder à l'extension d'une convention collective. Aussi bien les personnes que les groupements liés par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés (articles L-95 et L-96 du code du travail). La convention collective a une force juridique inférieure à celle de la loi et du règlement.
Can the State modify the terms of a CBA?	For example during an economic crisis?	L'Etat n'est pas habilité à modifier les termes de la convention collective quelque soit la situation économique
Are specific sectors excluded from collective bargaining?	E.g. Army, police, state administration, essential services.	Oui, par exemple au niveau de l'Administration centrale, la police, l'armée, la magistrature etc.)
Is there explicit coordination of collective agreements across the economy?	E.g. by an employers' organization or a centralized/industry bargaining institution? Is there evidence of pattern bargaining?	Non
State administration	Collective bargaining directorate? Other?	L'Administration du travail peut intervenir pour faciliter la signature d'un accord. Le Ministre du travail peut aussi prendre l'initiative de réunir la commission mixte seule compétente pour conclure une convention collective extensible.
Dispute resolution	Conciliation, mediation, arbitration? Voluntary, compulsory? Provided by State or other? Are there specialized courts or tribunals for collective disputes?	Il y a une procédure spéciale de règlement des différends collectifs qui doivent être soumis obligatoirement à la conciliation prévue par la convention collective ou à défaut par la loi (articles L-86 et L-272 du code du travail). Il n'y a pas de juridictions spéciales de règlement des différends collectifs contrairement aux litiges individuels de travail qui sont de la compétence du tribunal du travail.

Issue	Data or description	Answers (include legal citations where relevant)
Is there a requirement to register CBAs?	With public administration or other?	Les conventions collectives doivent être déposées en vertu de l'article 2 du décret n°67-1358 du 9 décembre 1967 déterminant les conditions dans lesquelles les conventions collectives sont déposées, publiées, traduites et les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions à ces conventions, au secrétariat du tribunal du travail ou à défaut, au greffe du tribunal départemental ou régional.
Training of negotiators	Provided by State? Other?	L'Etat ne procède pas à l'entraînement aux négociations. Toutefois le Comité National du Dialogue Social (CNDS) s'y attèle depuis son avènement.
