Modules de Droit commercial et Droit du Travail :

BT3 / BTS 2 (Toutes Filières)

- Le module de Droit commercial ou Droit des affaires est la branche du droit privé relative aux règles juridiques applicables aux commerçants et à l'activité marchande. Ceux qui effectuent des affaires sont juridiquement appelés les commerçants.
- Depuis 1993, le Sénégal est membre de l'OHADA (l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires). Dans le cadre de l'activité commerciale, l'OHADA a élaboré deux Actes uniformes applicables à l'activité commerciale : ***l'Acte uniforme portant Droit commercial général (A.U.D.C.G) du 1er janvier 1998 modifié, en décembre 2010 ; et l'Acte uniforme relatif aux Sociétés commerciales (A.U.S.C) du 1er janvier 1998 modifié, en janvier 2014.*** Ainsi, l'étude du droit des affaires se fera en deux parties : la première partie est intitulée **Droit commercial général** et est relative aux règles générales applicables aux commerçants (personne physique ou morale). La seconde partie intitulée **Droit des sociétés commerciales** vise à étudier le régime juridique des sociétés commerciales (les commerçants personnes morales).

- Le Droit social ou droit du travail est la branche du droit privé applicable au travail subordonné, dans le secteur privé. Depuis 1997, le Sénégal est doté, d'un nouveau droit du travail avec l'entrée en vigueur de la loi n^0 97-17 du 1er décembre 1997 portant nouveau Code du travail modifié en février 2015 (introduction du contrat de stage dans le code du travail. La loi de 1997 consacre la théorie de la flexibilité des règles de droit travail (protéger plus l'entreprise que les salariés). A ce titre, l'étude du droit social se fera en plusieurs chapitres : Chapitre 1 : les critères de l'emploi ; chapitre 2 : l'accès à l'emploi ; chapitre 3 : les différentes formes d'emploi ; chapitre 4 : l'exécution du contrat de travail par l'employeur et le salarié ; chapitre 5 : la modification dans la situation juridique de l'employeur ; chapitre 6 : la fin du contrat de travail ; chapitre 7 : la représentation du salarié au sein de l'entreprise.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

1ère partie : Droit commercial

Rappel : Le module Droit commercial est la branche du droit privé relative aux règles juridiques applicables aux commerçants et à l'activité marchande.

Il y a deux types de commerçants : les commerçants personnes physiques et les commerçants personnes morales.

C'est à ce titre que le droit commercial sera étudié en deux parties : le droit commercial général et le droit des sociétés commerciales.

Titre 1 : Le droit commercial général :

L'article 2 de l'AUDCG (Acte uniforme sur le droit commercial général) dispose que **« Sont commerçant, ceux qui accomplissent des actes de commerce et en font leur profession habituelle »**.

Le droit commercial général est relatif aux règles générales d'accès et d'exercice de la profession commerciale donc les règles générales applicables aux commerçants personnes physique et personnes morales.

Ainsi, à ce niveau trois points seront étudiés : la notion d'actes de commerce ; les règles applicables aux commerçants ou à l'activité commerciale ; le fonds de commerce et le bail commercial.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

<u>Chapitre 1</u> : La notion d'actes de commerce :

L'article 2 de l'AUDCG (Acte uniforme sur le droit commercial général) dispose que « Sont commerçants, ceux qui accomplissent des actes de commerce et en font leur profession habituelle ».

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

TABLEAU RECAPULATIF DES ACTES DE COMMERCE

La notion d'acte de commerce

L'article 2 de l'AUDCG (Acte uniforme sur le droit commercial général dispose que « Sont commerçant, ceux qui accomplissent des actes de commerce et en font leur profession habituelle ».

Les actes de commerce par nature (énumérés par l'article 3 de l'AUDCG)	Les actes de commerce par la forme (énumérés par l'article 4 de l'AUDCG)
1- L'achat de biens meubles ou immeubles pour les revendre. **2-** les opérations de banque, de change, de bourse, de transit, d'assurance, de courtage. **3-** L'exploitation industrielle des mines, carrières, et de tout gisement de ressources naturelles **4-** Les opérations de location de meubles. **5-** Les opérations de manufacture, transport, de télécommunication **6-** Les opérations des intermédiaires de commerce (courtier, commissionnaire, agent commercial). **7-** la vente ou location de fonds de commerce, d'actions ou de parts de sociétés commerciales. **8-** Les opérations effectuées par les sociétés commerciales. **9-** Toutes les opérations civiles réalisées par les commerçants pour les besoins de leur commerce.	Il s'agit des effets de commerce c'est-à-dire des effets, des titres négociables ou instruments utilisés par les commerçants dans le cadre de leurs échanges ou de leur commerce. Ils sont au nombre de trois : **1- La lettre de change** **2- Le billet à ordre** **3- Le warrant**

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Chapitre 2 : Les règles applicables aux commerçants ou à l'activité commerciales :

On peut énumérer au moins dix règles obligatoires applicables aux commerçants ou à l'activité commerciale :

L'inscription au registre du commerce et du crédit mobilier

La capacité en matière commerciale

Les incompatibilités en matière commerciale

Les interdictions en matière commerciale

La liberté de preuve en matière commerciale

L'arbitrage commercial

Le respect des règles de concurrence

La prescription quinquennale de l'action en justice commerciale

La solidarité passive entre codébiteurs commerçants

Les obligations fiscales et comptables des commerçants.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Les règles applicables aux commerçants ou à l'activité commerciale : 10 règles

N^{0}1

L'inscription au registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM) :

1- Chaque commerçant (personne physique ou morale) doit, dans les 6 premiers mois d'exercice, **aller s'immatriculer au RCCM** (un commerçant inscrit est un **commerçant de droit**)

2- En l'absence d'inscription, la personne effectuant des actes de commerce par nature sera considérée comme un **commerçant de fait (**ce dernier est soumis aux obligations du commerçant de droit et non aux avantages)

N^{0}2

La capacité :

1- Pour faire du commerce, il faut être capable (être majeur et être doué de ces facultés mentales). Donc **l'incapable mineur et l'incapable majeur** ne peuvent être des commerçants.

2- **Le mineur émancipé est autorisé à faire du commerce (de 16 à 18 ans).**

3- **Deux époux ne peuvent faire le commerce en ensemble ou être associés dans une SNC.**

N^{0}3

Les incompatibilités en matière commerciale :

1- Certaines fonctions ou professions sont **incompatibles** avec l'activité commerciale.

2- Il s'agit : **des fonctionnaires, officiers ministériels et publics** (avocat, notaire, huissier de justice, expert juridiques et comptables) **personnels des collectivités locales, des entreprises publiques.**

NB : Donc toutes les personnes qui touchent aux derniers publics comme salaires ou rémunérations.

N^{0}4 :

Les interdictions en matière commerciales :

1- On est interdit de faire le commerce lorsqu'on a commis **une infraction économique ou financière** (EX : escroquerie commerciale, abus de biens sociaux etc.) ou **un crime de droit commun** (EX : meurtre ou assassinat).

N^{0}5

La Liberté de preuve :

Dans ou leurs contentieux commerciaux en justice, les commerçants apporte **librement la preuve** par **écrit,** ou **par témoignage, par aveu, par serment ou par présomption**

N^{0}6

L'arbitrage commercial :

1- Pour régler leurs contentieux commerciaux, les commerçants ont le droit de ne pas aller en **justice** et de recourir à l'**arbitrage**. **Deux conditions alternatives** pour cela :

- **Une clause compromissoire** insérée dans un contrat commercial **avant la naissance de tous litiges**.
- **Un compromis d'arbitrage** qui est un contrat que deux commerçant signe **mais à la naissance de leur litige**.

2- **NB** : Il y a une chambre d'arbitrage à la chambre de commerce de Dakar.

N^{0}7

Le respect des règles de concurrence :

1- Chaque commerçant doit respecter les règles de concurrence et ne doit pas violer :

- **L'ordre public concurrentiel** : qui interdit les **abus de position dominante, le dumping** (prix abusivement bas) etc. ; **l'état de dépendance économique** (EX : la CSS au Sénégal).
- **L'ordre privé concurrentiel** : qui interdit les cas de concurrence déloyale (**confusion, dénigrement, désorganisation**).

N^{0}8

La prescription quinquennale de l'action en justice commerciale :

1- Quand les commerçants veulent aller en justice ou en arbitrage, ils ont un délai de 5 ans pour le faire, à défaut ils sont forclos. On dit que l'action en justice commerciale se prescrit pour 5 ans.

N^{0}9

La solidarité passive entre codébiteurs commerçants

1- Lorsque plusieurs codébiteurs commerçants doivent à **un** créancier **une seule et même obligation** (ex : dette de somme de d'argent), le plus solvable d'entre eux doit exécuter la totalité de l'obligation avant de se retourner contre les autres codébiteurs.

N^{0}10

Les obligations fiscales et comptables des commerçants :

1- Chaque commerçant doit tenir une comptabilité grâce à trois livre comptable **(le livre journal, le livre d'inventaires le grand livre).**

2- Chaque commerçant doit payer des **impôts directs** :

- Commerçant personne physique : **impôt sur le revenu** sur ses **bénéfices industriels et commerciaux**
- Commerçant personne morale : **impôt sur les sociétés** sur **les bénéfices de la société**.

Chapitre 3 : Le Fonds de commerce et le Bail commerce :

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Le fonds de commerce et le bail commercial

<u>Le fonds de commerce</u> :

1- Le fonds de commerce est constitué par l'ensemble **des éléments corporels et incorporels permettant à un commerçant d'attirer et de conserver une clientèle**.

2- Un fonds de commerce comprend obligatoirement les trois éléments incorporels suivants : **le nom commercial, l'enseigne et la clientèle**.

Exemple d'élément corporel facultatif du fonds de commerce : les marchandises.

3- Un commerçant propriétaire d'un fonds de commerce peut l'exploiter **directement**, ou à défaut l'exploiter **indirectement** en donnant le fonds de commerce en **location gérance** à un autre commerçant **locataire gérant**.

4- Un fonds de commerce peut être **cédé** à titre onéreux (vente) ou à titre gratuit (don ou leg).

5- Un commerçant peut donner son fonds de commerce en **garantie** par à un créancier (Ex : une banque) sous forme de **nantissement** (garantie portant sur un bien meuble et n'entrainant pas la dépossession du débiteur.

Le bail commercial :

1- Le bail commercial est un contrat entre le propriétaire d'un immeuble et un locataire permettant au locataire d'effectuer dans l'immeuble **une activité commerciale, industrielle, artisanale ou professionnelle**.

2- Le bail commercial est différent du **bail civil qui est un bail à usage d'habitation**.

3- Le bail commercial peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

3- Le locataire dispose **d'un droit au renouvellement de son bail** surtout dans le bail à durée déterminée, mais il doit **3 mois avant la fin du bail** faire une **demande de renouvellement au bail par acte extrajudiciaire (acte d'huissier)** au propriétaire de l'immeuble, **à défaut il perd son droit au renouvellement**.

4- Après avoir formulé la demande de renouvellement du bail, le propriétaire de l'immeuble a 3 possibilités :

- Soit il accepte en renouvelant le bail du locataire commerçant.
- Soit il refuse de renouveler le bail en donnant **un motif légitime** (Ex : il veut reconstruire ou habiter l'immeuble), dans ce cas, il ne verse pas **d'indemnité d'éviction** ;
- Soit il refuse de renouveler le bail en donnant un **motif illégitime** (Ex : il veut louer à un autre), dans ce cas, il doit verser au locataire **une indemnité d'éviction pour réparer le préjudice subi par le locataire commerçant sortant de l'immeuble.**

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Application sur : *les actes de commerce, les règles applicables aux commerçants, le fonds de commerce et le bail commercial.*

Trois étudiants du CFPC, Mbissane, Touré, et Sow viennent d'obtenir leur BTS en juillet 2012. Après le BTS, ils ont décidé de s'associer et de faire des affaires ensemble. A ce titre, ils ont réalisé les opérations suivantes :

- de juillet 2012 à janvier 2013, ils ont plusieurs fois loué des chaises et des bâches, lors de cérémonies (conférences, baptêmes, mariages, décès).
- de aout 2012 à octobre 2013, avec l'argent récupéré de location des chaises, ils ont plusieurs fois prêté de l'argent avec remboursement au taux d'intérêt de 1% à dix de leurs anciens camarades étudiants au CFPC ;
- d'octobre 2012 à janvier 2013, ils ont plusieurs fois acheté des marchandises en provenance de la Gambie qu'ils plaçaient à leurs anciens camarades du CFPC.

1- Qualifiez ces différentes opérations réalisées par Mbissane, Touré, Sow en acte civil ou acte de commerce, s'il s'agit d'acte de commerce veuillez préciser la nature des actes de commerce ?

En février 2013, Mbissane, Touré et Sow ont décidé chacun de s'immatriculer au RCCM et de continuer leur association en créant une SNC (société ou tous les associés sont des commerçant) ayant pour objet l'import-export notamment la vente de téléviseur Samsung et de montre Rolex. La SNC est dénommée Dabah.

2- Qualifiez l'association commerciale ou la situation juridique de Mbissane, Touré et Sow avant leur immatriculation ?

A ce titre, la SNC a fait un prêt de 50 millions pour acheter des marchandises à un partenaire chinois.

3- Qualifiez le prêt de la SNC en acte civil ou acte de commerce, s'il s'agit d'acte de commerce veuillez préciser la nature de l'acte de commerce ?

En mars 2013, la SNC a eu un contentieux avec un client de Diourbel nommé samba pour retard de livraison d'un contrat de commande de 100 téléviseurs. Samba veut attaquer la SNC au Tribunal régional de Dakar pour régler le différend. Finalement Samba et la SNC ne veulent pas régler leur contentieux devant la justice sénégalaise.

4- Quelle mode de résolution de leur différend vous leur conseillez et quels en sont les conditions d'application ?
5- Samba vous pose aussi la question de savoir comment doit-il apporter la preuve du retard de livraison, librement ou de manière non libre (liberté de preuve ou non) ?
6- Dans le cas, où Samba voulait attaquer la SNC en justice (devant le tribunal régional de Dakar), il dispose de quel délai pour intenter son action en justice ?

En avril 2013, les associés de la SNC, Mbissane, Touré et Sow veulent modifier les statuts de leur société pour faire rentrer chacun : un fils et leur femme comme associés dans la SNC.

7- Qu'en pensez-vous ?

En mai 2013, la SNC Dabah a été informée qu'un autre commerçant surnommé Dabah 1 vendait des montres de marque Roulex à un prix moins chère et plus grave encore, Dabah 1 vient de débaucher plus de la moitié des salariés engagés par la SNC Dabah.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

8- La SNC Dabah pense avoir subi un préjudice et veut attaquer Dabah 1 en justice, quels peuvent être ses arguments juridiques pour qu'ils puissent avoir gain de causes?

Toujours en mai 2013, la SNC Dabah a ouvert une succursale à Thiès pour élargir son activé commerciale. A ce titre, elle a pris un bail à l'immeuble sis de la place de France de Thiès.

9- Qualifiez la nature du bail pris par la SNC Dabah à l'immeuble sis de la Place de France.

10- Quels sont les éléments obligatoires d'existence du fonds de commerce de la SNC Dabah.

Enfin, Mbissane seul gérant de la SNC a été poursuivi, en juin 2013 pour escroquerie et abus de confiance sur un autre commerçant nommé Demba.

11- Au-delà de la peine d'emprisonnement prévue pour l'escroquerie, l'abus de confiance c'est-à-dire 5 ans, Mbissane peut-il aussi faire l'objet d'une décision d'interdiction d'exercer le commerce par le juge ?

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Titre 2 : Le droit des sociétés commerciales :

Les commerçants personnes morales : les sociétés commerciales (SNC, SCS, SARL, SA, SAS/GIE)

Il faut distinguer la société civile de la société commerciale :

Article 4 de l'acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique (A.U.S.C/GIE : **La société commerciale** est créée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par contrat, d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature, dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes dans les conditions prévues par le présent Acte uniforme.

Au sein de l'OHADA, il y a **cinq types de société** : **la société en nom collectif (S.N.C)**, la **société en commandite simple (S.C.S)**, **la société à responsabilité limitée (SARL)**, et la **société anonyme (S.A), la société par actions simplifiées (SAS).**

NB : à côté, nous avons **le groupement d'intérêt économique** (GIE) qui est défini par l'article 869 A.U.S.C en ces termes « **Le groupement d'intérêt économique** est celui qui a pour but exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité ».

L'article 810-1 du Code des obligations civiles et commerciales du Sénégal (COCC) : **la société civile** peut être constituée entre des personnes physiques exerçant une profession libérale ou exploitant un office public ou ministériel une société civile professionnelle qui jouit de la personnalité morale ».

Il existe deux types de société civile : l**a société civile professionnelle (SCP) : Ex : cabinet d'avocat, de notaire, d'huissier, expert-comptable, expert juridique et autres ; et la société civile immobilière (SCI) : Ex : agence de location d'immeuble ou société de copropriété immobilière ou de promoteurs immobiliers.**

On verra plusieurs points **:**

1- **Les règles communes de constitution des sociétés commerciales (SNC, SCS, SARL, SA) et les sanctions de l'irrespect de ces règles :**

NB : La société est un contrat, donc comme tout contrat elle obéit à des **conditions de fond** et **conditions et de forme**.

2- **Les règles communes de fonctionnement des sociétés commerciales : Les dirigeants sociaux et les associés ou actionnaires**

3- **Les règles applicables à chaque type de sociétés et au groupement d'intérêt économique : SA, SARL, SAS, SNC, SCS, GIE.**

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

<u>Chapitre 1</u> : Les règles communes de création des sociétés et les sanctions de la violation de ces règles

Les conditions de fond de création

<u>La capacité</u> :

1- Tous les associés doivent avoir la capacité.

2- Toutefois, les incapables mineurs et majeurs peuvent être associés dans une SA, SARL, SCS comme associés commanditaires (non commerçant)

<u>Le consentement</u> :

1- Tous les associés doivent consentir en faisant des **apports** :

Apport en numéraires : ***somme d'argent*** : dans la SARL **1/2 au moins, ou** dans **la SA ¼ au moins peut être libéré à la constitution.**

Apport en nature : ***biens meubles ou immeubles :*** *libération intégrale*

Apport en industrie : ***apport de main d'œuvre*** (dans les sociétés suivantes : **SNC**, **SCS, SARL et SAS. NB** : Les titulaires d'apport en industrie ne peuvent avoir plus de **25% des dividendes** de la société.

<u>L'objet</u> :

Toute société commerciale doit avoir un **objet social** (l'activité) qui est commercial et licite (conforme à l'ordre public et aux bonnes mœurs) : art 20 AUSC/GIE

<u>La cause</u> :

On crée une société pour les causes suivantes : avoir des **bénéfices** et les partager, ou faire des **pertes** et les partager.

Toute autre cause est illicite et immorale et entraine la nullité de la société.

Les conditions de forme de création

<u>Les statuts</u> :

1- Toute société doit avoir des statuts (écrit sous forme authentique ou sous-seing privé).

2- les statuts comportent plusieurs mentions obligatoires notamment : la durée (maximum 99 ans), le siège social, la forme juridique, montant du capital social etc.)

3- Toute société est constituée **à partir de la signature des statuts.**

<u>L'immatriculation de la société au RCCM</u> :

1- Toute société doit être immatriculée au RCCM pour avoir la **personnalité morale** excepté **la société en participation (société ou les associés ou actionnaires ont décidé de ne pas immatriculer la société. La SP n'aura pas la personnalité morale et sera régie comme la SNC. EX de SP : les multinationales (Nokia, SAMSUNG)**

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Co
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

NB : La sanction de l'irrespect des conditions de fond et de forme de constitution d'une société commerciale :

I- La sanction pour violation des règles de fond : la nullité de la société :

En principe lorsque les règles de fond sont violées la sanction est la nullité de la société. Cependant en droit des sociétés commerciales contrairement, en droit civil, la nullité du contrat est **exceptionnelle**, elle est prévue que pour certains cas notamment :

- ***Pour vice de capacité*** *: elle est cause de nullité que dans les sociétés de personne (SNC et SCS) parce que dans les sociétés à risque limitée (SA, SARL et SAS) elle n'est pas une cause de nullité sauf lorsque tous les associés ou actionnaires de la société sont frappé d'incapacité.*
- ***le vice du consentement (erreur, dol et violence) les incompatibilités, les interdictions :*** *peuvent entrainer la nullité.*
- *NB : Toutefois, pour ces différentes causes de nullité, les associés et les actionnaires d'une société ont toujours la possibilité d'éviter la nullité en procédant à une régularisation de la société en enlevant le vice de nullité lors d'une AGE (par exemple si la nullité est demandé pour vice de capacité de mineur, les associés vont convoquer une AGE dans laquelle, on rachète les parts du mineur et on l'écarte de la société.*
- *NB : D'ailleurs, selon l'AUSC/GIE, lorsque le juge du tribunal de grande instance (TGI) et saisi d'une action en nullité, trois situation juridique sont à distinguer :*
    - ✓ ***1er cas*** *: Il ne peut prononcer la nullité lorsque la cause de nullité a disparu au jour où il a été saisi (cela veut dire que les membres de la société ont procédé à la régularisation avant la saisine du juge)*
    - ✓ ***2ème cas*** *: si le juge est saisi de l'action en nullité et qu'il est au courant qu'une AGE a été convoquée en vue de la régularisation, il est tenu de donner un délai de 2 mois aux associés ou actionnaires pour procéder à la régularisation.*
    - ✓ ***3ème cas*** *: le juge est saisi de la nullité mais aucune AGE en vue de la régularisation n'a été convoquée, ici séance tenante, pendant l'audience au Tribunal, les associés ou actionnaires peuvent demander au juge un mea-culpa (une indulgence) en vue de procéder à une régularisation. Cependant, ici il appartient au juge d'apprécier la bonne foi ou la mauvaise foi des associés ou actionnaires, donc il peut autoriser le mea-culpa (la régularisation) ou prononcer la nullité de la société.*
    - ✓ ***NB*** *: Ainsi, on a l'impression que l'AUSC/GIE fait tout pour éviter la nullité de la société pour ces causes énumérées, ci-dessus.*
- ***Le vice de l'objet ou de la cause illicite ou immorale*** *: s'agissant de la violation de l'objet ou de la cause, le juge prononce d'office la nullité et pour ces deux cas de vice, on ne peut pas procéder à la régularisation. Il y a un adage en droit qui dit « Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude ou de sa propre immoralité » : (EX : une société dont l'objet est la vente de drogue). En effet, ici c'est l'ordre public (les lois et règlements) et les bonnes mœurs qui ont été violés. La règle violée a pour objet la protection de l'intérêt de général.*
- ***NB*** *: Le délai de prescription de l'action en nullité est de* ***3 ans*** *à partir de l'immatriculation de la société, délai qui est réduit de* ***6 mois*** *lorsque la nullité est demandée pour vice de capacité ou vice de consentement,* ***à peine de forclusion****. Par contre, lorsque la nullité porte sur la violation de l'objet ou de*

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

la cause, il n'y a pas de délai de prescription, la nullité peut soulever à tout moment. ***La nullité est demandée par toute personne qui a intérêt ou le ministère public.***

NB** : La nullité de la société commerciale n'a pas* ***d'effet rétroactif *comme en droit civil. La nullité de la société entraine la* ***liquidation*** *de la société (dans les sociétés pluripersonnelle : SNC, SCS, SARL, SAS, SA) et la* ***transmission universelle du patrimoine de la société à l'associé unique*** *dans les sociétés unipersonnelle (SUARL : société unipersonnelle à responsabilité limitée ; SUA : société unipersonnelle anonyme, SASU : société par action simplifiée unipersonnelle).*

II- Les sanctions pour violation des règles de forme : la société créée de fait ou la société de fait

La violation des règles de forme consiste soit à une absence de statut, soit à un défaut de mention obligatoire dans les statuts.

A- **L'absence de statut : la société créée de fait** :

- **La société crée de fait :**
  - ✓ Lorsque deux ou plusieurs personnes physiques ou morales se comportent comme des associés sans avoir constitués entre elles l'une des sociétés reconnues par le présent Acte Uniforme (SA, SARL, SNC, SCS, SAS) ou bien n'ont jamais formalisé par écrit leur entente sociétaire.

B- **L'absence de mention obligatoires dans les statuts : la société de fait** :

- **La société de fait** :
  - ✓ Lorsque deux ou plusieurs personnes physiques ou morales ont constituées entre elles une société reconnue par le présent Acte uniforme mais qui comporte un vice de forme non régularisé.

    - ➢ ***NB : Lorsque qu'une société est créée de fait ou une société de fait est reconnue par le juge, les règles de la société en nom collectif (SNC) sont applicables aux associés.***

    - ➢ ***NB : la société de fait peut faire l'objet d'une demande de régularisation devant le juge. Toute personne qui a intérêt à agir peut par exploit d'huissier, procéder à la régularisation des mentions manquantes au RCCM.***

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

<u>Chapitre 2</u> : Les règles communes de fonctionnement des sociétés : SNC, SCS, SARL, SA, SAS

<u>Les fondateurs ou les dirigeants sociaux</u>

<u>Les associés ou actionnaires (SA)</u> : ils ont des **droits sociaux** ou **titres sociaux** qui leur donnent deux droits **:**

<u>Les fondateurs (société non constituée)</u>

1- Ceux qui dirigent la société avant sa constitution (c'est-à-dire avant la signature des statuts) sont appelés **les fondateurs**.

2- Les fondateurs peuvent prendre toutes les décisions destinées à constituer et à faire fonctionner la société non encore constituée. Toutefois, les décisions prises par les fondateurs avec des **tiers** et qui n'ont pas été repris par la société, ne peuvent pas engager la société et les personnes qui les ont souscrits sont tenues solidairement et indéfiniment par les obligations qu'ils comportent **(article 110 alinéa 2 AUSC/GIE)**

3- Le rôle des fondateurs prend fin à la **constitution de la société** (à la signature des statuts), soit lors d'une assemblée générale constitutive, soit par **une signature pure et simple** de chaque associé des statuts.

<u>Les dirigeants sociaux (société constituée)</u>

1- Ceux qui dirigent la société après sa constitution (c'est-à-dire après la signature des statuts et qui doivent **immatriculer la société au RCCM**) sont appelés les **dirigeants**.

2- La fonction de dirigeant est ouverte à toute personne (associé ou autre personne). Les dirigeants sont élus par les associés.

3- Les dirigeants sociaux ont les pouvoirs les plus étendus conformément aux statuts. Ils doivent à la fin de chaque année présenter **les états financiers de synthèse** (le bilan) lors de **l'assemblée générale ordinaire (AGO**).

4- <u>Actes et engagement pris pour la société constituée non encore immatriculée</u> : (article 111).

a- les associés peuvent, dans les statuts ou par acte séparé ou le cas échéant ou en assemblée générale constitutive, donner mandat à un ou plusieurs dirigeants sociaux, selon le cas, de prendre des engagements pour le compte de la société constituée non encore immatriculée au RCCM. Sous réserve qu'ils soient déterminés et que leurs modalités soient précisées dans **le mandat, l'immatriculation de la société au RCCM emporte reprise par la société de ces engagements.**

Voir page suivante.

<u>Le droit de participer à la gestion de la société</u>

1- Les associés ou actionnaires **participent** à la gestion de la société en prenant **des décisions collectives** (le droit de vote) lors de l'assemblée générale ordinaire ou de l'assemblée générale extraordinaire **(AGE).**

2- Les associés peuvent contrôler aussi les dirigeants sociaux en cours de gestion ou en fin de gestion **annuelle (demande de communication de pièces).** A ce titre, ils peuvent engager la responsabilité des dirigeants sociaux pour faute de gestion en intentant une action **responsabilité civile ou une action en responsabilité pénale.**

<u>Le droit de partager les dividendes ou les pertes de la société</u>

1- Les associés ou actionnaires partagent les dividendes qui résultent des bénéfices de la société.

2- Ils partagent aussi les pertes de la société (SARL et SA : **dans la limite de leur apport**), (SNC : de **manière illimitée**), (SCS : commandités : **illimitée** ; commanditaires : **limitée.**

b- **Les actes excédant les pouvoirs des dirigeants ou qui ne sont pas conformes à l'objet social peuvent être repris par la société à condition qu'ils aient été approuvés par l'AGO dans les conditions prévues par le présent acte uniforme pour chaque type de société sauf clause contraire prévue par les statuts.**

5- Actes et engagement pris pour le compte de la société immatriculée au RCCM :

a- Dans les sociétés à risque limitée (SARL, SA, SAS) :

Les décisions prises par les dirigeants avec les tiers et qui ne sont pas conformes avec l'objet social ou en dépassement de pouvoir, engagent la société sauf lorsque ces décisions ou engagements ont été conclus avec des tiers de mauvaise foi ***(tiers qui savait ou qui ne pouvait ignorer le dépassement de l'objet de la société ou le dépassement de pouvoir), compte tenu des circonstances,*** étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituait cette preuve**. (Article 329 alinéa 1, 2 et 3 AUSC/GIE (la publication des statuts étant facultatives dans les sociétés à risque limitée).**

b- Dans les sociétés de personnes : SNC, SCS) :

Les décisions prises par les dirigeants avec les tiers et **qui ne sont pas conformes avec l'objet social** n'engage pas la société. Les décisions prises en dépassement de pouvoir, n'engagent pas la société sauf lorsque ces décisions ou engagements ont été conclus avec **des tiers de bonne foi *(tiers qui ne savait pas ou qui ne pouvait en aucune manière savoir le dépassement le dépassement de pouvoir).***

NB : La publication des statuts étant obligatoire dans la SNC et la SCS.

5- Responsabilité pénale et civile des dirigeants :

Les dirigeants sociaux peuvent commettre des **fautes de gestion** et engager soit leur **responsabilité civile** vis-à-vis des associés, vis-à-vis de la société, leur responsabilité pénale.

a- L'action en responsabilité civile comprend : **1- l'action individuelle** de chaque associé et **2- l'action sociale** (au nom de la société) qui peut être intenté par chaque associé au nom de la société. **NB : L'action en responsabilité civile vise à demander des dommages et intérêts.**

b- L'action en responsabilité pénale : vise à sanctionner les infractions pénale commises par les dirigeants dans le cadre de leur gestion (EX : abus de bien sociaux, répartition de dividendes fictifs, banqueroute). **NB : les sanctions pénales sont prévues dans le Code pénal des Etats membres.**

6- Les différentes catégories d'assemblée générale dans les sociétés commerciales :

a- L'assemblée générale constitutive (AGC) : elle a pour objectif la création de la société commerciale par la signature des statuts.

b- L'assemblée générale ordinaire (AGO) : elle a pour objectif la validation des états financiers de synthèse (le bilan financier annuel). Elle a lieu à la fin de chaque année au plus tard au mois de juin de l'année N+1, à défaut l'AGO devient irrégulière.

c- L'assemblée générale extraordinaire (AGE) : Elle a pour objectif la modification des statuts. Elle a lieu à tout moment (EX : Augmentation ou réduction du capital).

d- L'assemblée générale spéciale (AGS) : Elle n'existe que dans la société anonyme et vise la rencontre soit des actionnaires minoritaires soit la réunion des actionnaires majoritaires. La décision issue de cette assemblée n'engage nullement la SA.

7- Présence du commissaire au compte dans la société commerciale : Le commissaire au compte est obligatoire que dans la SA parce que cette dernière est une société de capital par excellence. Elle est facultative dans les autres sociétés parce qu'elles fonctionnement comme des sociétés de personnes (créées en raison de relations familiales, personnelles, d'amitié etc.). Dans la SARL, SNC, SCS, SAS, le commissaire au compte n'est obligatoire que la société remplie au moins les **2 conditions suivantes** : **1- la société fait un chiffre d'affaire annuel de 500 millions ou un bénéfice annuel net de 250 millions, 2- la société emploie plus de 50 salariés.**

NB : c'est pourquoi dans ces dernières catégories de société, les associés peuvent, en l'absence du commissaire au compte, deux fois par an, et sous réserve d'une lettre au porteur adressée 15 jours à l'avance au gérant ou aux gérants, procéder au contrôle financier de la société, à leurs frais.

Chapitre 3 : Les règles applicable à chaque type de société et au GIE : SNC, SCS, SARL, SA, SAS/GIE

Les sociétés de personnes : SNC. SCS

La société de capital : S.A

La société en nom collectif (SNC)

1- La SNC est une société où tous les associés sont des **commerçants** et responsables des dettes sociales de manière **solidaire et illimitée** (jusque dans le patrimoine propre de chaque associé).

2- **La cession des parts sociales dans la SNC, SCS, SARL, SAS :**

a- conditions de forme de validité : le cédant doit écrire à la société pour faire part de sa cession.

b- **Condition de fond** : **La cession entres associés est libre sauf clause contraire prévue par les statuts**, le consentement des associés non cédant n'est pas requis. **La cession entre associés et tiers n'est pas libre**, il faut le **consentement unanime** des associés non cédant **(clause d'agrément),** à défaut de consentement, les associés non cédant doivent racheter les parts sociales dans un délai maximum de 6 mois, sinon la cession aura lieu de manière obligatoire. **Tous les associés peuvent avoir la qualité de gérant. Les décisions en AGO sont prises par les associés, à la majorité en nombre et en capital (*majorité simple : moitié + une voix*). NB : les décisions en AGE sont prises à l'unanimité (règles valables pour la SCS).**

3- Le décès d'un associé entraine la **fin de la SNC** sauf si les statuts avaient prévu **une clause de continuité avec ou sans les héritiers du défunt associé**.

NB : si un **héritier mineur** a été agréé, dans la SNC, la SNC doit être transformée, **dans 1 an en SCS.**

La société en commandite simple (SCS)

1- La SCS est une société où il y a deux associés : **les commandités** (commerçants) qui sont responsables des dettes sociales de manière **solidaire et illimit**ée ; **les commanditaires** (non commerçants) qui sont responsables des dettes sociales de **manière limitée**. **Le commanditaire ne peut avoir la qualité de gérant. Les décisions en AGO et en AGE sont prises comme dans la SNC.**

2- Le décès d'un associé commandité entraine la **fin de la SCS** sauf si les statuts avaient prévu **une clause de continuité avec ou sans les héritiers du défunt associé.**

3- Le décès d'un **associé commanditaire** ne met pas fin à la SCS.

NB : si un **héritier mineur** a été agréé, à la place du seul commandité dans la SCS, la SCS doit être transformée, **dans 1 an en SARL**.

La société anonyme (la SA)

1- La SA une société créée au capital de 10 millions et où la responsabilité des actionnaires est limitée. Le capital doit être divisé en **actions** dont le montant ne peut être inférieur à 10 000 FCFA.

2- Nous avons deux types de SA :

SA avec conseil d'administration au-delà de 3 actionnaires (avec PDG ou un PCA et un DG)

SA sans conseil d'administration (avec un **administrateur général unique**).

3- La cession des actions est en principe libre sauf dans les **S.A familiales** ou les SA où l'on veut éviter ultérieurement **une prise de contrôle** (nécessité d'une clause d'agrément).

Réunion, quorum et majorité :

1- Les décisions en AGO : sur **1ère convocation**, ce sont les actionnaires présents ou représentés possédant au moins le ¼ **des actions** qui délibèrent valablement. Sur **2ème convocation**, **aucun quorum n'est requis**. **(Article 549 AUSC).**

NB : **l'AGO statue à la majorité des voix exprimée. Il n'est pas tenu compte des bulletins ou votes blancs**.

2- **Les décisions en AGE** : Sur **1ère convocation,** ce sont les actionnaires présents ou représentés possédant au moins la moitié du capital qui délibèrent valablement. Sur **2ème convocation**, **les actionnaires possédant le ¼ des actions**. **NB** : Lorsque le quorum n'est pas réunie à la 2ème convocation, **une 3ème convocation aura lieu dans un délai maximum de 2 mois et c'est le même quorum est requis.**

NB : L'AGE statue à la majorité des 2/3 des voix exprimées. Il n'est pas tenu compte des bulletins ou votes blancs.

NB : l'unanimité est requise pour les décisions qui visent à augmenter l'engagement des actionnaires au-delà de leurs apports.

3- **Décisions en AGS** : **voir conditions AGE.**

La société hybride ou mixte : la Société à responsabilité limitée (SARL) :

1- La SARL est une société créée au capital de **1 million dont le minimum du capital social et de 0 FFCA au Sénégal et où la responsabilité des associé est limitée.** La SARL peut être créée par un seul associé (SUARL).

2- Les décisions en AGO sont prises à la ***majorité simple : moitié + une voix*** **: 51%**

3- Les décisions en AGE sont prises par les associés représentant **les ¾ du capital (article 358 AUSC)**

Mais à titre exceptionnel, l'unanimité est requises pour les décisions suivantes : 1- augmentation de l'engagement des associés **; 2-** transformation de la SARL en SNC ou en SAS **; 3-** transfert du siège social dans un autre Etat partie**. (Article 359 AUSC)**

NB : pour l'augmentation du capital, la fusion les décisions sont prises par les associés **représentant la moitié du capital.**

4- La durée du mandant des gérants ne peut dépasser 4 ans lorsqu'elle n'est pas fixée par les statuts.

5- Le décès d'un associé n'entraine pas la fin de la SARL sauf si une clause le prévoit.

La société hybride ou mixte : la Société par actions simplifiées (SAS) :

1- SAS est une société créée au capital est librement fixé par les associés **et où la responsabilité des associés est limitée.**

2- la SAS peut être créée par un seul associé (SASU).

3- Le capital et la valeur nominale des parts est librement fixé par les associés.

3- La SAS ne peut faire appel public à l'épargne.

4- La SAS est représentée envers les tiers par **un Président,** sauf si les statuts prévoient d'autres gérants tels que **le DG ou le DGA.**

NB : Toutefois la SAS peut mettre en place un Conseil d'administration dans les mêmes conditions que la SA.

5- Les statuts déterminent librement la prise des décisions collectives (Réunion, quorum, majorité).

6- Le décès d'un associé n'entraine pas la fin de la SAS sauf si une clause le prévoit

Les conventions interdites dans les sociétés à risque limitée (SA, SARL, SAS) :

Dans ces catégories de société, il est interdit aux associés aux dirigeants à leurs ascendants ou à leurs descendants, d'emprunter directement à la société ou de se faire garantir par elle pour des engagements personnels. Toutes les conventions de cette nature sont interdites et sont considérées comme nulles et non avenues. Les auteurs des dites conventions seront personnellement et solidairement responsables.

Appel public à l'épargne (emprunt obligataire) :

La SA ou le GIE constitué par une SA fait appel public à l'épargne sur le marché financier ou boursier en émettant des obligations dans les conditions suivantes : 1- La SA doit avoir un capital minimum de 100 millions et être intégralement libéré. 2- La SA ou le GIE doit avoir 2 ans d'existence et avoir approuvé régulièrement deux bilans annuels.

Les causes de dissolutions des sociétés commerciales :

Les sociétés commerciales sont dissoutes pour les causes suivantes :

1- L'arrivé du terme convenu (maximum : 99 ans), 2- l'extinction de l'objet social, 3- l'annulation de et la faillite de la SA, 4- les causes statutaires (cas de force majeure prévue par les statuts : **EX : décès d'un associé ou d'un actionnaire). NB : La dissolution produit des effets aussi bien à l'égard des associés ou actionnaires et à l'égard des tiers (créanciers fournisseurs etc.). La dissolution d'une société unipersonnelle entraine la transmission universelle du patrimoine de la société envers l'associé unique, et dans une société pluripersonnelle, on procède à la liquidation de la société.**

LE GIE (Groupement d'intérêt économique) :

1- Notion de GIE :

L'article 869 AUSC/GIE prévoit **« Le groupement d'intérêt économique est celui qui pour exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou accroitre les résultats de cette activité.**

2- Caractéristiques des GIE :

On peut citer 3 caractéristiques :

a- La réalisation de bénéfice :

Il n'est pas interdit à un GIE de faire des bénéfices, mais ce n'est pas sa vocation principale. Le GIE a pour vocation donc de faire réaliser des économies à ses membres.

b- La responsabilité solidaire et indéfinie des membres :

C'est ce que prévoit l'article 873 AUSC/GIE qui dispose **« les membres du GIE sont tenus des dettes du groupement sur leur patrimoine propre ». Les membres du groupement sont solidaires du paiement des dettes du groupement, sauf convention contraire avec les tiers cocontractants.**

Toutefois ce caractère solidaire du paiement des dettes du groupement peut être écarté par la Convention du Groupement, lorsqu'à l'entrée d'un nouveau membre, il est décidé de **l'exonérer des dettes antérieures, il y a lieu de rendre publique la décision (publications des statuts) aux fin d'information et de sauvegarde des droits des tiers.**

c- La forme pluripersonnelle :

Selon l'article 871 AUSC/GIE **« Deux ou plusieurs personnes physiques ou morales peuvent constituer entre elles un groupement d'intérêt économique, y compris les personnes exerçant une profession libérale soumise à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé ».**

NB : Les droits des membres ne peuvent être représentés par des titres négociables. Toute clause contraire est réputée non écrite.

3- Types de GIE :

- **GIE de service** : on parle de GIE de service lorsque le groupement agit comme fournisseur de service par ses membres ;
- **GIE d'achat** : on parle de GIE d'achats lorsque le groupement achète pour revendre à ses membres.
- **GIE de ventes** : on parle de GIE de ventes lorsque le groupement achète les produits de ses membres pour les revendre.

4- Fonctionnement du GIE :

- Article 879 AUSC/GIE **« le GIE est administré par une ou plusieurs personnes physiques ou morales, sous réserve, si c'est une personne morale, qu'elle désigne un représentant permanent, qui encourt les mêmes responsabilités civiles et pénales que s'il est administrateurs en son nom propre »**. Sous réserve de cette disposition précédente, les statuts organisent librement l'administration du groupement et nomme les administrateurs en déterminant leurs pouvoirs et leurs conditions de révocation.
- **NB : dans les rapports avec les tiers, un administrateur engage le GIE pour tout acte entrant dans l'objet de celui-ci. Toute limitation de pouvoir est inopposable aux tiers.**

APPLICATIONS

Droit des sociétés commerciales

Thème Général : Les règles communes de constitution, de fonctionnement des sociétés commerciales et GIE ; et les règles applicables à chaque type de sociétés : SNC, SCS, SARL, SA, SAS et au GIE.

Exercice 1 : résoudre le cas pratique suivants

Madame Fall, docteur en pharmacie, vient de créer sa pharmacie sous forme d'une SARL dénommée « Dabah ». Madame Fall est associée dans la SARL avec son époux et l'ami de son mari Abdou qui sont dirigeants au même titre qu'elle.

Abdou apporte son immeuble, à Fann Résidence, l'époux de madame Fall apporte 25 millions, et madame Fall, apporte son savoir-faire.

1- Qualifiez les apports faits par les trois associés ?

Plus tard, le Ministère de la santé faisant une inspection des pharmacies de Dakar, a constaté que dans la pharmacie de Madame Fall, on vendait des médicaments de la rue de « keur Serigne Bi » par un vaste réseau dont faisait partie Monsieur Fall et Abdou, et tout cela à l'insu de Madame Fall.

C'est ainsi que, l'inspection de la santé du ministère a demandé d'une part au ministère de la santé de retirer l'agrément reconnu à Madame Fall pour l'ouverture de sa pharmacie, mais aussi d'autre part, l'inspection a introduit une action en justice devant le Tribunal de Grande instance de Dakar pour demander la nullité de la SARL « Dabah ».

Madame Fall, considérant qu'elle n'était pas au courant de ses activités de son mari et de ABDOU, décide à son tour de demander au Tribunal de Grande instance de Dakar de ne pas prononcer la nullité de la SARL et de lui permettre de procéder à la régularisation de la celle-ci ; et que désormais, elle sera plus vigilante.

2- Quelle est la décision que devra prendre le juge en l'espèce ?
3- En l'espèce quel est le délai de prescription de l'action en nullité de l'inspection de la SARL?
4- Que peut faire madame Fall contre son époux et Abdou ?

Exercice 2 : résoudre le cas pratique suivant

Abdoullah, Boubacar et Fadel ont constitué une société en nom collectif dénommée « les Bergeries de Dakar » en janvier 2001 dans laquelle ils avaient copter Bamba un héritier fortuné âgé de 15 ans. Six mois après la constitution de la société, précisément le 3 juin Abdoukhadre, l'oncle de Bamba étant au courant de la présence de son neveu dans l'entente sociétaire de ses voisins (Abdoullah, Boubacar et Fadel) décide d'en parler à son avocat. Ce dernier lui conseille d'introduire

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

une action en justice devant le tribunal de grande instance pour demander la nullité de la société pour incapacité de son neveu. Informée de la procédure de l'action en nullité introduite par l'oncle de Bamba, le 20 janvier, Fadel, le gérant statutaire convoque, à la date du 23 janvier, une assemblée générale extraordinaire visant à rendre sans objet cette action en justice. (NB : la tenue de l'assemblée générale extraordinaire est prévue à la date du 04 février puisque Abdoullah et Boubacar avaient voyagé à l'étranger).

Le jour de l'audience, le 1er février au tribunal, le juge est informé de la convocation d'une assemblée générale extraordinaire dans la SNC « les Bergerie de Dakar ».

1- Quel est l'objectif de l'AGE qui a été convoquée en l'espèce par FADEL ?
2- Quelle est la décision qui sera prise en l'espèce par le juge ?

A supposé qu'une assemblée générale n'avait pas été convoquée, que peuvent faire Fadel, Abdoullah et Boubacar pour éviter la nullité ?

<u>Exercice 3</u> : **résoudre le cas pratique suivant**

A la date du 1er janvier 2015, une SARL est créée par trois associés Moussa, Badou et Henriette au capital de 10 millions. Après la signature des statuts, et 10 jours avant l'immatriculation de la SARL, Badou le gérant statutaire achète à crédit pour une valeur de 4 000 000 FCFA du mobilier de bureau en provenance de Dubaï pour équiper les trois bureaux de la société (le bureau du gérant, le bureau de la secrétaire et celui du comptable. Huit mois après, lors d'une visite dans l'entreprise, constatent les décorations apportées par Badou à la SARL. Très étonnant des changements intervenus dans la société, Moussa voudrait savoir si la SARL est engagée par l'acquisition du mobilier de bureau ?

<u>Exercice 4</u> : **résoudre le cas pratique suivant**

Une SA est créée au capital de 25 000 000 FCFA. Quatre mois après l'immatriculation, Bernadette, dans le cadre de la gestion courante de la société, emprunte 60 millions à la SGBS payable sur 2 ans au taux d'intérêts de 10%. L'article 18 des statuts de la société prévoyait que « le dirigeant de la SA peut engager la SA, au-delà de 50 millions qu'en vertu d'un mandat spécial délivré par l'AGO pour une durée de 1 an et fixant les modalités.

1- La société est-elle engagée envers la SGBS ?

<u>Exercice 5</u> : **résoudre le cas pratique suivant**

Marième et Bijoux, originaire du Walo et fortunées, veulent créer une SARL spécialisée dans la vente de « BISSAP » vers l'étranger. La société est dénommée « BISSAP SENEGAL ».

C'est ainsi qu'ils ont confié la création et la mise en place de leur société à EMMANUEL et PIERRE deux spécialistes en droit des sociétés commerciales.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

C'est à ce titre que PIERRE et EMMANUEL ont pris plusieurs actes et engagements pour le compte de la société en constitution.

- Le 1er janvier 2009, ils ont acheté un terrain de 20 hectares à MBANE à la communauté rurale de Mbane au prix de 30 millions alors que le prix de l'hectare à MBANE se trouve être de 1 millions.
- Le 3 février 2009, ils ont acheté un camion d'occasion de marque RENAULT chargée du transport de la récolte de BISSAP de MBANE à leur usine de transformation située à Rufisque.
- Ils ont, le 3 mars 2009 pour le compte de la société fait un prêt à la CBAO d'un montant de 150 millions en donnant en hypothèque l'apport en nature apportée par Marième (son immeuble situé aux Almadies d'une valeur de 200 millions). Le dit prêt était destiné à l'achat de véhicule personnel d'Emmanuel, et Pierre et devait arriver à échéance le 3 juin 2009.

Au moment de l'assemblée générale constitutive de la société, le 1er juillet 2009, les actes d'EMMANUEL, PIERRE du 1er janvier et 3 mars 2009, n'ont pas été repris par la société.

1- Quel est le statut de PIERRE, EMMANUEL, dans la société concernant la période du 1er janvier 2009 à la date du 3 mars 2009 ?

2- Quelles sont les conséquences de la non reprise par la société des actes et engagements pris par EMMANUEL, PIERRE si l'on sait que le 15 juin 2009, la CBAO a engagé une action de saisie immobilière de l'immeuble de Marième contre la société en formation?

3- Quel est l'objectif d'une assemblée générale constitutive ?

Finalement après la signature des statuts par Marième et Bijoux, ces dernières ont désigné François (ancien cadre de la SONATEL et Jacques (Ancien DG de la SONACOS) pour prendre désormais les destinées de la société.

4- Quel sera le statut de François et Jacques dans la société ?

Quatre mois, après l'immatriculation, François et Jacques dans le cadre des activités de la société ont lors de la campagne arachidière organisée par le gouvernement du Sénégal, acheté à crédit 20 tonnes d'arachide à des producteurs ruraux en vue de les revendre à la SONACOS. Malheureusement ces 20 tonnes n'ont pu être achetées par la SONACOS, et il s'en est suivi une action en justice en paiement contre les dirigeants de la société François et Jacques, intentée par les producteurs ruraux. François et Jacques refuse payer au motif que la SARL BISSAP Sénégal est tenu de rembourser la dette.

5- Qui sera tenu responsable de la dette des producteurs ruraux, la SARL ou les dirigeants ?

<u>Exercice 6</u> : **résoudre le cas pratique suivants**

Ahmet a constitué, avec quatre de ses amis, une société anonyme.

Avant la constitution de la société, Ahmet a contracté un certain nombre d'engagements pour faire face aux besoins de la société.

Dans les statuts qui ont été ultérieurement établis, les actionnaires ont donné mandat à Sidy d'accomplir les formalités légales requises pour parvenir à l'immatriculation de la société.

Se fondant sur ce mandat, Sidy a passé un contrat d'assistance comptable, financière et administrative avec un expert.

Qui doit supporter ces différents engagements ?

<u>Exercice 7</u> : **résoudre le cas pratique suivants**

JULIE (commerçante au marché HLM) et Amadou (courtier immobilier), sont deux amis. Depuis le 2 mars 2012, les deux amis ont créé ensemble une activité de nettoyage pour le compte de leurs clients. Le 25 mai 2013, Amadou contracté un emprunt de 2 000 000 FCFA auprès d'une banque de la place pour financer l'expansion de leur activité. Le prêt a été débloqué le 30 décembre 2013 par virement direct sur un compte bancaire ouvert au nom de leur entreprise dénommée « Clean net Dakar ». En février 2015, la banque assigne en remboursement du prêt, Julie, devant le tribunal de grande instance de Dakar, au motif qu'il existe une société créée de fait entre les deux (Julie et Amadou).

Julie refuse de payer la banque au motif qu'il n'y a pas de société entre elle et Amadou et puisque. Par ailleurs, elle conteste cette assignation au motif que pour créer une société, il faut non seulement avoir l'intention de le faire, mais aussi, il faut l'immatriculer au RCMM. Donc pour elle, c'est Amadou qui a contracté la dette c'est à lui de rembourser.

1- Que pensez-vous de l'argument de Julie ?

A la fin de l'incident avec la banque, les deux amis décident de de formaliser leur entente et créent à cet effet, une SARL. Ils décident cependant de ne pas s'immatriculer au RCCM.

2- Qualifier la société que Julie et Amadou veulent mettre en place ?

<u>Application 8 :</u> résoudre le cas pratique suivant

Abdoulaye, ses trois frères Boubacar, Cheikh, et SALIF ont créé une société en nom collectif dénommé « Thiesoise de Viande et de Volaille » avec un capital social de 5 000 000 de francs CFA.

Abdoulaye, le gérant, pensant que c'est une bonne affaire pour la société, a acheté des tonnes de mils et d'arachides qu'on vendait à bas prix et à crédit.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Modou, le vendeur, après avoir mis en demeure la société de payer, se retourne contre Boubacar pour lui réclamer les 3 000 000 de francs (trois millions de francs) représentant le prix du mil et de l'arachide.

Quel argument juridique proposez-vous à Boubacar pour qu'il puisse refuser valablement de payer.

<u>Exercice 9</u>: résoudre le cas pratique suivants

Une SNC est créée par HABIB, Cheikh et Pape.

Trois années plus tard, Habib a voulu quitter la SNC, et à ce titre il veut céder ses parts sociales à Michel qui veut rentrer dans la SNC.

1- Expliquer la procédure de cession des parts sociales d'Habib ?

« On suppose que la cession des parts a eu lieu entre Habib et Michel ».

Plus tard, Pape associé de la SNC est décédé dès une suite d'une longue maladie et a laissé un héritier âgé de 6 ans nommé Moussa.

2- Quelle est la conséquence du décès de Pape sur la SNC et que pensez-vous de la situation de son héritier par rapport à la société ?

On suppose que le fils de Pape (Moussa) a été accepté été dans la SNC et celle-ci a été transformée en SCS.

3- Qu'est-ce que qu'une SCS ?

17 ans après Moussa est décédé à la suite d'un accident en laissant un héritier de 2 ans nommé Brahim.

4- Le décès de Moussa met-il fin à la SCS ?
5- Quelle sera la situation du fils de Moussa par rapport à la SCS ?

On suppose que le fils de Moussa (Brahim) a été accepté dans la SCS.

1 an plus tard, aussi Cheikh est décédé en laissant un fils de 13 ans nommé Samba.

6- Son décès met-il fin à la SCS et quelle sera la situation de son fils par rapport à la SCS.

<u>Exercice 10</u> : résoudre le cas pratique suivant

Paul, Henry et Duverger sont associés dans une SARL dont Duverger est désigné comme gérant de la société.

Duverger a contracté un emprunt personnel à la CBAO et s'est fait garantir par la société, de même que Paul qui a emprunté à la SARL la somme de 30 000 000 pour terminer sa maison aux HLM.

1- Qu'en pensez-vous ?

2- Comment sont prise sont prises les décisions collectives dans une SARL, SNC, SCS, SA ?
3- Quelle est la durée de la fonction de dirigeant social dans la SARL ?

Quelque temps après, Paul décède et laissent un enfant mineur.

4- Pensez-vous que le décès de Paul mette fin à la SARL ?
5- Quel sera le sort réservé à l'héritier de Paul par la SARL ?

Exercice 11 : Résoudre les cas pratiques suivants

Une SARL est créée au capital de 2 000 000 FCFA par trois associés. Le capital social est divisé en parts sociales réparties de la manière suivante :

- BAMBA : 120 parts
- SAMBA : 90 parts
- MICHEL : 190 parts.

La SARL est spécialisée dans la vente de poissons sur le territoire national. Après trois ans d'exercice, l'activité de la SARL a connu un essor fulgurant, à tel point que Samba, connaissant des amis en Europe, propose aux autres associés de faire des exportations de poisson vers les pays occidentaux en vue d'améliorer le chiffre d'affaire de la société. Il compte contacter ses amis de l'Europe pour faciliter la commercialisation de leurs produits halieutiques.

Par rapport à cette proposition, Michel est d'accord mais BAMBA est contre.

1- Quelle est l'assemblée générale qui devra statuer sur cette proposition de SAMBA ?
2- Pensez-vous que la proposition de samba sera validée.

Plus tard, sur proposition de BAMBA, ce dernier voudrait la transformation de la SARL en SAS. Michel est d'accord et SAMBA est contre.

3- Pensez-vous que cette proposition sera validée ?

Exercice 12 : Résoudre les cas pratiques suivant.

Cinq personnes ont créées une société anonyme. C'est ainsi que concernant l'administration de leur société, il voudrait savoir :

1- Quel est le mode d'administration et de direction de leur S.A ?
2- Si la société la société est administrée par un conseil d'administration de combien de membres pourrait-il être composé ?
3- Combien d'actionnaires pourraient faire partie du conseil d'administration ?
4- Quelle qualité ont les membres qui se trouvent dans le conseil d'administration ?
5- Un actionnaire administrateur peut-il être en même temps salarié de la SA ?
6- Quelle est la durée du mandat d'un administrateur ?

<u>Exercice 13 :</u> Résoudre les cas pratiques suivant

« CASA NATURE » est une SA ne faisant pas appel public à l'épargne. Elle est spécialisée dans la transformation de produits naturels et leur commercialisation. Elle a son siège à la plateforme de DIAMNIADIO. La SA est immatriculée au RCCM depuis le 1er février 2016. Elle a un capital de 40 000 000 FCFA dont la valeur nominale est estimée à 10 000 FCFA. Le capital est réparti entre les actionnaires comme suit :

- DIOP : 150 actions
- TOURE : 400 actions
- BADJI : 2050 actions
- DABO : 300 actions
- DIALLO : 850 actions
- SECK : 250 actions

A la date du 1er mars 2017, les actionnaires ont été convoqués en assemblée générale pour valider les états financiers de 2016. A cette assemblée générale, étaient présents : DIOP, TOURE et DABO.

1- Quelle est l'assemblée générale qui doit statuer pour le présent ordre du jour ?
2- Pensez-vous que l'assemblée puisse valablement statuer ?

En janvier 2018, DABO propose que la SA modifie son objet social en ajoutant comme autre activité l'élevage.

3- Quelle est l'assemblée générale qui doit statuer sur cette proposition ?

NB : il faut noter que sur 1ère convocation de l'assemblée générale étaient présents DABO, TOURE, SECK et DIOP. Sur deuxième convocation, était présents DABO, SECK, DIOP.

4- Apprécier juridiquement ces deux convocations d'assemblée générale, en termes de quorum ?

Une troisième convocation a eu lieu et étaient présents : DABO, SECK, DIOP, TOURE et DIALLO. BADJI était en Europe, pour des soins d'une maladie professionnelle de 4 mois. Pendant cette assemblée générale, DABO, SECK DIOP et TOURE sont d'accord sur la proposition de modification de l'objet social mais DIALLO est contre.

5- Dans quel délai, cette troisième assemblée générale devait être convoquée ?
6- Pensez-vous que la proposition de modification sera validée pendant cette assemblée générale ?

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Deuxième Partie : Module de Droit Social / Droit du Travail

Le Droit social ou Droit du travail est **la branche du droit privé applicable au travail subordonné, dans le secteur privé, mais aussi aux agents non fonctionnaires de l'Etat.**

Sources du droit du travail (la base de la réglementation) :

- **Constitution du Sénégal du 22 janvier 2001 (article 25).**
- **Les différentes conventions de L'Organisation Internationale du Travail (O.I.T)**
- **La loi n⁰ 97-17 du 1er janvier 1997 portant nouveau Code du travail** (Tous les articles du nouveau code sont précédé par la lettre L. : EX article **L.1**)
- **Décrets du président de la république en matière de droit du travail : EX : le décret sur le travail temporaire.**
- **Arrêtés du Ministère du travail en matière de droit du travail.**
- **Jurisprudence :** Décisions de justice rendues par les cours et tribunaux en matière sociale.
- **Convention collective interprofessionnelle de travail de 1982 qui est la base des différentes conventions collectives existant par secteurs d'activité :**
  - **(EX : industrie hôtelière, industrie alimentaire, industrie extractives et de la prospection minière, industrie textiles, auxiliaires de transport, travailleurs boulangers, travailleurs de l'enseignement privé, travailleurs des sociétés d'assurance, des travailleurs de banques, travailleurs des transports aériens, travailleurs du bâtiment et des travaux publics etc.)**

Les points suivants seront étudiés : 1- Les critères de l'emploi ; 2- L'accès à l'emploi (les contrats de pré-emploi) ; 3- Les différents formes d'emploi (les contrats de travail) ; 4- l'exécution du contrat de travail ; 5- le changement d'employeur ; 6- la fin du contrat de travail ; 7- la représentation du salarié au sein de l'entreprise (le délégué du personnel).

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

Chapitre 1 : Les critères d'existence d'un emploi : 3 critères

La prestation de travail exécutée par le salarié :

1- C'est le travail que doit exécuter le salarié

2- Il doit l'exécuter de manière **personnelle, consciencieuse et loyale.**

Le salaire ou la rémunération

1- C'est la contrepartie de la prestation de travail. Chaque salarié **peut** percevoir un salaire.

2- Le salaire s'il existe a un **caractère alimentaire.**

Le Lien de subordination :

1- C'est **le critère le plus décisif** d'existence d'un contrat de travail. C'est le critère qui permet de distinguer le contrat de travail d'autre contrat comme le contrat de **manda**t et le contrat d'**entreprise.**

Ce critère permet à l'employeur de donner des ordres et des directives au salarié et le cas échéant de le sanctionner (EX : Avertissement, blâme, mise à pied économique ou licenciement).

Chapitre 2 : L'accès à l'emploi ou les contrats de pré-emploi : Le contrat d'apprentissage et le contrat d'engagement à l'essai, le contrat de stage.

Le contrat d'apprentissage :

1- L'employeur donne une formation professionnelle et méthodologique à l'apprenti.

2- Le contrat d'apprentissage doit être écrit, à défaut il est considéré comme un CDI.

3- A la fin de l'apprentissage, l'employeur délivre au stagiaire une attestation de stage.

4- L'apprentissage peut cesser à tout moment par la volonté de chaque partie.

Le contrat d'engagement à l'essai

1- Ici l'employeur et le salarié s'apprécient mutuellement avant de conclure un contrat définitif.

2- L'essai doit être constaté par écrit, à défaut, il est nul et non avenu.

3- L'essai a une durée **maximale de 6 mois** renouvellement y compris, à défaut c'est un CDI.

4-l'essai est rémunéré comme dans le CDD ou le CDI, et peut être inclus dans un contrat définitif (CDD et CDI)

L'essai peut cesser à tout moment par la volonté de chaque partie.

St
d'En
21 77 535
Email : na

La loi n° 2015-04 du 12 février 2015 a apporté des modifications au Code du travail en introduisant le contrat de stage aux articles L 49 et L 76 bis du Code du travail.

Décret n° 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage.

Article 1 : Peut bénéficier du contrat de stage, toute personne âgé de 16 ans au moins et titulaire des diplômes suivants : diplôme de l'enseignement général moyen et secondaire ; diplôme de la formation professionnelle et technique ou titre professionnel ; diplôme de l'enseignement supérieur.

- **Sont exclus** : **les personnes admises en stage pédagogique** et les **travailleurs en activité mis en position de stage, notamment en stage de perfectionnement** conformément à l'article L 76 du Code du travail

Article 2 : Les quatre types de contrat de stage énoncés à l'article L 76 bis du Code du travail sont définis ainsi qu'il suit :

1) **le contrat de stage d'incubation** est celui par lequel, par le biais de **l'encadrement, de l'assistance et du parrainage**, l'entreprise d'accueil prépare le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
2) **le contrat de stage d'adaptation** est celui par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire **l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation** ;
3) **le contrat de stage pré-embauche** est celui par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue **d'une embauche définitive à l'issue du stage** ;
4) **le contrat de stage de requalification** est celui par lequel l'entreprise d'accueil assure à **un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.**

Article 3 : Le contrat de stage doit être constaté par **écrit**. A défaut, il est réputé être **un contrat de travail à durée indéterminée**.

Article 4 : Le contrat de stage ne peut être conclu pour **une durée supérieure à 2 ans**, **renouvellement y compris**. **La continuation des services au-delà de la durée visée à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée**.

Article 5 : Mentions obligatoires du contrat de stage : **1**- la raison sociale et le siège de l'entreprise d'accueil, ainsi que les noms, prénoms et qualité de la personne investie du pouvoir de signer le contrat au nom et pour le compte de la personne morale ; **2**- les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation et adresse du stagiaire ; **3**- le diplôme obtenu par le stagiaire ; **4-** l'emploi ou le métier pour lequel le stagiaire recevra une formation et la catégorie de l'emploi de référence ; **5**- la

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

date de prise d'effet et la durée du contrat ; **6**- le montant de l'allocation de stage ; **7**- la référence aux textes applicables.

NB : Le contrat de stage doit être obligatoirement déposé en quatre (4) exemplaires à l'inspection du travail et de la sécurité sociale territorialement compétente.

Article 6 : Le stagiaire bénéficie d'une allocation mensuelle qui, en aucun cas, ne peut être inférieure au salaire minimum de la catégorie de l'emploi de référence.

Article 7 : Le stagiaire bénéficie d'un congé annuel dans les mêmes conditions définies par le Code du travail en faveur du travailleur salarié.

Article 8 : les causes de suspension du contrat de stage : 1- fermeture temporaire de l'entreprise pour cas de force majeure ; **2-** maladie du stagiaire dûment constatée, pour une durée limitée à six mois ; **3-** pendant la période de congé du stagiaire ; **4-** pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ; **5-** grève du personnel salarié de l'entreprise ou lock-out, à condition que cette situation empêche le stagiaire de continuer à effectuer son stage ; **6**- pendant la durée des absences autorisées par le chef d'entreprise.

NB : Dans les cas de suspension prévus aux points 1, 4 et 6, l'allocation n'est pas due au stagiaire.

Article 9 : Le stagiaire est tenu de se conformer au règlement intérieur de l'entreprise. Il s'engage à suivre assidûment le programme de stage.

Article 10 : A l'expiration du contrat, le chef d'entreprise délivre au stagiaire une attestation de fin de stage.

Article 11 : L'Etat peut signer une convention avec les organisations d'employeurs pour prendre en charge une partie de l'allocation versée au stagiaire en vue de faciliter l'insertion des jeunes. **Article 12 : Aucune entreprise ne peut recevoir un nombre de stagiaires supérieur au quart de l'effectif de ses travailleurs dans chaque catégorie d'emploi objet d'un stage**.

Tout employeur recevant plus de **dix (10) stagiaires** est admis au bénéfice d'allègement de charges.

Article 13 : Le contrat de stage peut prendre fin avant terme, dans les conditions suivantes : 1- d'accord parties constaté par écrit ; 2- en cas de force majeure ; 3- en cas de faute ; 4- à l'initiative de l'une des parties.

NB : Toute rupture à l'initiative de l'une des parties est subordonnée à l'observation d'un délai préalable de quinze jours.

Article 14 : Les litiges nés de l'exécution du contrat de stage sont réglés conformément à la législation du travail (inspecteur du travail ou tribunal du travail).

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

<u>Chapitre 3</u> : Les différentes formes d'emploi :

Deux formes d'emploi : L'emploi permanent (le CDI), l'emploi non permanent (le CDD et ses faux jumeaux)

<u>L'emploi permanent : Le contrat à durée indéterminée (CDI)</u>

1- Le CDI est le contrat dont la durée n'a pas été fixée à l'avance. C'est un contrat **protecteur.**

2- Le CDI n'est pas obligatoirement écrit, mais pour le rendre efficace (preuve), il doit être **écrit.**

<u>L'emploi non permanent : e Contrat à durée déterminée (CDD) et ses faux jumeaux</u>

1- Le CDD est le contrat dont la durée est fixée à l'avance soit avec précision soit sans précision : Ex : contrat d'ouvrage dans le BTP ou le contrat d'entreprise.

2- Le CDD doit être constaté par écrit, à défaut c'est un CDI.

3- Le CDD a une durée légale de 2ans et renouvelable une fois, à défaut c'est un CDI. Dans le BTP ou les ouvrages, la durée du CDD est la durée des travaux, et à la fin, pas de renouvellement possible.

NB : Exception : Le CDD peut être renouvelé plusieurs fois pour : **les dockers, saisonniers, journaliers**, **travailleurs engagés pour remplacer un salarié dont le contrat est légalement suspendu.**

<u>Le contrat de travail temporaire ou intérimaire</u>

1- C'est un contrat par lequel un salarié a deux employeurs : **un employeur de droit** (l'entreprise de travail temporaire) et un **employeur de fai**t (l'entreprise utilisatrice).

2- Le travail temporaire doit être constaté par écrit, à défaut c'est un CDI.

3- Le travail temporaire a une durée légale de 2 ans et renouvelable 1 fois, à défaut c'est un CDI.

NB : Exception : Le travail temporaire peut être renouvelé plusieurs fois pour **les dockers, saisonniers, journaliers**, **travailleur engagé pour remplacer un salarié dont le contrat est légalement suspendu.**

<u>Le contrat de travail à temps partiel</u>

1- Sont considérés comme des **heures à temps partiel**, les horaires inférieurs d'au moins à ***1/5*** **de la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement** (en moyenne **8 heures par semaine soit 1h 30 minutes par jour**).

2- Le contrat de travail partiel doit être constaté par écrit, à défaut c'est un CDI.

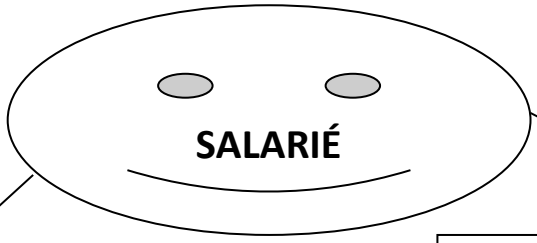
3- La durée est de 2 ans, renouvelable 1 fois, à défaut c'est CDI.

Heures normales : 40 heures la semaine, soit 173,33 heures le mois.

NB : Le travail temps partiels peut être renouvelé plusieurs fois pour **les dockers, saisonniers, journaliers, travailleur engagé pour remplacer un salarié dont le contrat est légalement suspendu.**

<u>Chapitre 4</u> : L'exécution du contrat de travail par l'employeur et le salarié :

Les droits et obligations de l'employeur et du salarié



Les droits du salarié dans le contrat de travail

Le salaire :

Salaire de base (fixée par des conventions collectives) + **sursalaire** (négocié par le salarié ou imposé par l'employeur) + **les primes ou indemnités ou gratifications** (pratiquées dans les entreprises. **EX** : prime de transport, prime d'ancienneté etc.)

Cotisations sociales sur son salaire :

Retraite à l'IPRES, **Maladie** à la Caisse de sécurité sociale :

Heures supplémentaires (voir page 33)

Jours fériés chômés et payés (le 04 avril : fête de l'indépendance et le 1er mai : fête du travailleur)

Les Congés (voir page 34).

- **Le droit de se syndiquer (droit constitutionnel).**
- **Le droit d'être représenté par un délégué du personnel au sein de l'entreprise (voir page 31 du support).**

Les obligations du salarié dans le contrat de travail

L'exécution d'une prestation de travail déterminée :

Personnellement

Loyalement

Période de travail :

Travail de jour : entre 6 h du matin à 21 heures.

Travail de nuit : de 22 heures à 5heures du matin.

Temps de travail ou durée légale de travail :

40 heures par semaine soit 173,33 heures par mois

'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

I- Heures supplémentaires pour Travailleur normal :

1- **Heure normale =** 40 heures la semaine. Le mois = 173.33 heures qui s'obtient de la manière suivante : 40 h x 52 semaines de l'année/12 mois de l'année.

2- **Heures supplémentaires :**

- 41ème heure à la 48ème heure = 15% de majoration.
- A partir de la 49ème heure = 40% de majoration.
- Les heures effectuées **la journée d'un jour non ouvrable** = 60% de majoration.
- Les heures effectuées la nuit d'un jour ouvrable = 60% de majoration.
- Les heures effectuées la nuit d'un jour non ouvrable = 100% de majoration.

NB : Les heures supplémentaires sont autorisées par l'employeur à la suite d'une demande des délégués du personnel et ne peuvent dépasser six mois. Les heures supplémentaires sont enfermées dans une limite maximale de 20 heures par semaines.

3- **Le salaire par heure ou taux horaire** = **Salaire brut fiscal mensuel**/173.33 heures (volume horaire mensuel).

II- Heures supplémentaires pour travailleur journalier, à temps partiel ou occasionnel :

1- **Heures normales pour journalier** = 6H 40 minutes la journée soit en moyenne 40 h/6 jours = 6h.66. 6h 40 = 400 minutes

2- **Heure supplémentaire :**

- 6h 40 à 8 h = 1H 20mn majoré 15% de majoration
- 8 h à 10h = 2 h majoré 40% de majoration
- Heures effectuées la nuit d'un jour ouvrable = 60%
- Heures effectuées la journée d'un jour non ouvrable = 60%
- Heures effectuées la nuit d'un jour non ouvrable =100%

3- Gain normal = Salaire/heure x400 minutes/60 minutes

4 **Indemnité Compensatrice de congé journalier** =

NB : c'est égal à 1/12ème soit = 0.0833 = 8.33% du gain journalier.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

ORGANISATION DU CONGÉ

I- Congé Normal

1- Durée congé principale = période de référence (période travaillée avant le congé) x 2 jours

NB : le salarié a droit à 2 jours de congé par mois de service effectif (article L.148 du code du travail).

Article L.149 : dans la limite annuelle de 10 jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements touchant directement son propre foyer.

2- Durée congé supplémentaire : congé pour ancienneté + congé pour charge de famille.

- **Pour charge de famille** : la femme a droit à un congé supplémentaire pour chaque enfant en charge de moins de 14 ans. **(article L.148 alinéa 3 du code du travail)**
- **Pour ancienneté** : **(article 55 de la convention collective)**

- 1 jour de congé supplémentaire après 11 ans de service
- 2 jours de congé supplémentaire après 15 ans de service
- 3 jours de congé supplémentaire après 20 ans de service
- 6 jours de congé supplémentaires après 25 ans de service

3- Allocation de congé principale = Sommes perçues pendant la période de référence x 1/12

NB : En principe, au regard de l'article L.153 : c'est égal à 1/12ème des sommes perçues par le travailleur au cours de ladite période.

4- Allocation de congé supplémentaire = Allocation de congé principal x durée congé supplémentaire/durée congé principale

II- Congé de maternité

Allocation de congé de maternité : La femme enceinte a droit à 14 semaines de congé de maternité soit 98 jours de congé de maternité dans les conditions suivantes :

- 6 semaines avant l'accouchement
- 8 semaines après l'accouchement

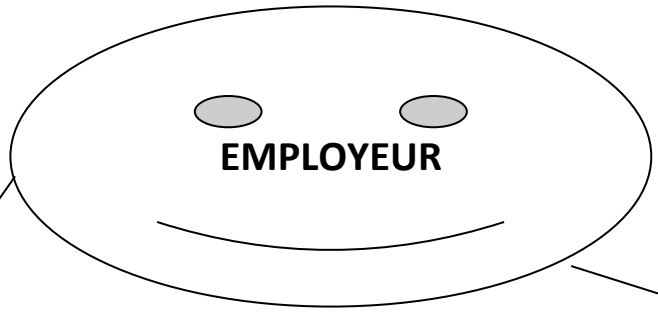
NB : **Allocation de congé de maternité** = Salaire mensuel x 98 jours/30 jours.

NB : En principe, l'allocation de congé de maternité doit être versée par l'employeur à la caisse de sécurité sociale pour permettre à la salariée de la retirer par tranche en vue de gérer ses besoins alimentaires et médicaux.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

NB : Congé de veuvage : pour la femme qui est d'une durée de 6 mois au regard de l'article 27 de la convention collective de travail de 1982. Ce congé entraine la suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de ladite période.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr



Les obligations de l'employeur dans le contrat de travail

Paiement du salaire au salarié :
Composition du salaire :

- Salaire de base
- Le sursalaire
- Primes, indemnités ou gratifications

Protection du salaire du salarié :

- Contre les créanciers du salarié (saisie sur salaire 1/3)
- Contre l'employeur (pas de sanctions pécuniaires)
- Contre les créanciers de l'employeur en cas de faillite de l'entreprise.

Cotisation sociale pour le salarié :

Retraite IPRES :

Maladie Caisse de sécurité sociale :

Les droits de l'employeur dans le contrat de travail

Le pouvoir patronal :

- Pouvoir de direction et de contrôle du salarié
- Pouvoir de le sanctionner en cas de faute : avertissement, blâme, mise à pied à économique, suspension, licenciement.

Le droit de suspendre le contrat du travail du salarié dans les cas suivants :

- le lock-out (fermeture de l'entreprise) lorsque les salariés sont en grève ; départ sous les drapeaux de l'employeur ; le chômage technique ; la durée du service militaire obligatoire du salarié ; la maladie du salarié de plus de 6 mois ; accident de travail du salarié ; congé de maternité de la salariée ; absence du salarié autorisée par l'employeur ; mandat élective ou nominative du salarié.

Conséquence de la suspension : le salarié a droit à une indemnité de départ égale à 1 mois du **salaire brut.** La période de suspension n'est pas prise en compte dans la **détermination de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise**.

Le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail du salarié :

- **En cas de modification substantielle (importante)** : le salarié doit donner son avis, mais c'est à ses risques et périls. EX : de modification substantielle : diminution du salaire, changement de poste, affectation ou mutation.

- En cas de modification non substantielle, l'employeur n'a pas besoin de demander l'avis du salarié.

<u>Chapitre 5</u> ***: La modification dans la situation juridique de l'employeur :***

Le changement d'employeur et ses conséquences juridiques

<u>Les conditions du changement d'employeur : Article L 66 du Code du travail :</u>

1- **Succession, reprise sous une nouvelle appellation (vente, fusion, transformation de fonds, mise en société)**
2- **La continuation de l'activité de l'entreprise par le nouvel employeur**

Les conséquences juridiques :

1- **Les contrats de travail encours (CDD ou CDI) se maintiennent avec le nouveau employeur**
2- **La résiliation de ses contrats de travail ne peut intervenir que dans les formes prévues à cet effet, comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue**

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

<u>Chapitre 6</u> : La fin du contrat de travail : CDD et CDI.

La fin du CDD : 3 cas de rupture du CDD

<u>Accord constaté des parties au contrat</u>

- Respect de la durée du contrat par les parties.

- Ici à la fin, lorsque le contrat n'est pas renouvelé, le salarié perçoit une indemnité de départ qui égale à 7% de l'ensemble des salaires brut qu'il a perçus pendant la durée du contrat.

<u>Faute lourde du salarié :</u>

- Lorsque le salarié commet une faute lourde : EX : Manque de respect notoire envers l'employeur.

<u>Un cas de force majeure :</u>

- C'est un évènement fortuit, irrésistible, insurmontable qui met fin au CDD. EX : décès du salarié ou de l'employeur ; maladie du salarié de plus de 6 mois constaté par un certificat médical.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

La fin du CDI : 2 cas de rupture du CDI :

- Les cas de ruptures dû à l'employeur.
- Les cas de rupture dû au salarié.

Chez l'employeur :

1- Les licenciements :

1- Le licenciement ordinaire ou normal :

1- L'employeur a le droit de licencier le salarié lorsqu'il n'est plus satisfait des résultats de ses services.

2- L'employeur doit simplement adresser **une lettre de préavis** (prévenir le salarié) 3 mois avant pour le cadre, 1 mois avant pour l'agent non cadre, 15 jours avant pour l'ouvrier (Le salarié a 2 jours de libre dans le préavis pour chercher du travail : 2 jours considérés comme temps de travail effectif)

3- Lorsque le salarié est licencié normalement (respect de la procédure par l'employeur), le salarié aura droit à une **indemnité de licenciement** égale à 25% du salaire moyen mensuel pour les cinq 1ère année ; 30% du SMM pour les 5 années suivantes ; 40% du SMM au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Lorsque le licenciement est abusif (irrespect de la procédure ou motif illégitime

constaté par le juge) : le travailleur aura droit à une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement, des dommages et intérêts (règle valable pour le licenciement pour motif économique et le licenciement pour inaptitude physique).

2- Le licenciement pour motif économique :

1- C'est lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques ou fait face à une réorganisation intérieure.

2- L'employeur doit respecter une procédure : prévenir les délégués du personnels du licenciement et voir d'éventuels solutions ; faire un PV et l'adresser à l'inspecteur du travail ; s'il n'y a pas de solutions, à l'issue de 15 jours, **établir des préavis** et procéder au licenciement avec (priorité à la compétence, à l'ancienneté et aux charges de famille).

3- Le salarié licencié aura droit : 1 mois de salaire brut, indemnité de licenciement et priorité de réembauchage **sur 2 ans** sur l'entreprise si l'activité devait reprendre.

3- Le licenciement pour inaptitude Physique :

Maladie du salarié de plus de plus de 6 mois constaté par un médecin. Respect du préavis par l'employeur. Licenciement intervenu sans certificat médical = Licenciement abusif (donc indemnité de licenciement, indemnité de préavis, dommages intérêts).

PC du

Chez le salarié :

1- La démission
2- La retraite
3- Le départ négocié

La démission :

1- Le salarié a le droit de démissionner.

2- Il doit respecter la durée du préavis comme dans le licenciement ordinaire sinon il peut payer des dommages et intérêts pour rupture abusif.

La retraite :

1- A l'âge de la retraite (en principe : 60 ans), le travailleur rompt le CDI.

2- Il perçoit ses pensions de retraite de l'IPRES

Le départ négocié ou « départ volontaire » :

C'est un départ du salarié de l'entreprise concerté avec l'employeur. Ce dernier verse une indemnité de départ négocié avec le salarié et en application de la

Chapitre 7 : La représentation du salarié au sein de l'entreprise : Le délégué du personnel

Election et missions du délégué du personnel

- Les délégués du personnel sont élus par les salariés d'une entreprise à la suite d'un scrutin.

1- **Le nombre de délégués du personnel** :

- De 11 salariés à 25 salarié = 1 délégué titulaire + un délégué suppléant.

- **De 26 salariés à 50 salarié** = 2 délégués + 2 suppléants.

- **De 51 salariés à 100 salariés** = 3 délégués + 3 suppléant.

- **De 101 salariés à 250 salariés** = 5 délégués + 5 suppléants.

- **De 251 salariés à 500 salariés** = 7 délégués + 7 suppléants.

De 501 à 1000 salariés = 9 délégués + 9 suppléants.

NB : **A partir de 1001 salarié un délégué supplémentaire + 1 suppléant par tranche de 500 salariés supplémentaire.**

2- Mission du délégué du personnel :

Le délégué du personnel est l'interlocuteur privilégié des salariés envers l'employeur. Il est chargé de faire parvenir les revendications des salariés auprès de l'employeur. A cet effet, il est protégé par la loi.

Procédure de licenciement du délégué du personnel

1- Pour licencier le délégué du personnel, l'employeur doit avoir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2- Tout licenciement intervenu sans autorisation de l'inspecteur du travail constitue un licenciement nul et non avenu.

NB : En cas de licenciement nul du délégué du personnel, il est réintégré dans son poste avec remboursement des salaires qu'il a perdus et paiement éventuellement de dommages et intérêts du fait du préjudice subi.

3- Si auquel cas le licenciement du délégué est autorisé par l'inspecteur du travail, le délégué peut faire un recours administratif hiérarchique devant le Ministre du travail et des organisations professionnelles.

4- Si le Ministre du travail confirme la décision de licenciement du délégué, ce dernier peut intenter un recours juridictionnel : il introduit **un recours pour excès de pouvoir contre la décision du ministre devant la Cour suprême du Sénégal pour faire annuler la décision du ministre.**

NB : L'employeur dispose des mêmes voies de recours contre la décision défavorable de l'inspecteur du travail et du Ministre du travail.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

APPLICATIONS

Module : Droit du Travail / Droit Social :

Exercice 1 : Résolvez le cas pratique suivant :

Bernard, expert-comptable agréé, dispose d'un cabinet d'expertise comptable au Boulevard de la république. A ce titre, il vient de gagner un marché de la SONATEL. Le dit marché consiste pour Bernard à gérer la comptabilité de la société SONATEL.

1- Y-a-t-il contrat de travail entre Bernard et la Société SONATEL, justifiez votre réponse?
2- Quel est le critère le plus important qui détermine l'existence d'un contrat de travail et quel est son objet?

Exercice 2 : **Résolvez le cas pratique suivant :**

François vient d'être titulaire d'un BT[3] en Comptabilité. A ce titre, il vient d'obtenir un essai avec une entreprise de la place. Mais au bout de trois mois, François a unilatéralement interrompu son essai pour convenance personnelle.

1- François a-t-il le droit de rompre unilatéralement son essai ?
2- Quelle est la durée maximale que pourrait durer son essai ?
3- Un essai peut-il être renouveler après l'épuisement de la durée maximale ?

Exercice 3 : **Résolvez le cas pratique suivant** :

Moussa est diplômé en transport- logistique. A la suite de plusieurs expériences professionnelles comme stagiaire, il est recruté par la société EIFFAGE dans le cadre du projet de construction du Train Express Régional (TER), comme Chef de projet du département logistique et gestion des stocks.

1- Quelle est la nature du contrat de travail de Moussa? (justifiez)
2- Donnez le régime juridique de son contrat de travail : forme, durée légale, possibilité de renouvellement?

Exercice 4 : Résolvez le cas pratique suivant :

Fatimata a fait un test de 6 mois à la SN HLM. Son contrat de test a été renouvelé 20 fois pendant les 6 mois.

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

1- Pensez-vous que cela soit normal ?

2- Le contrat phase test de Fatimata peut-il être renouvelé aussi au-delà des 6 mois ?

3- Quelle forme doit prendre son contrat phase test ?

Exercice 5 : Résolvez le cas pratique suivant :

Boubacar est salarié à la SONATEL et gagne un salaire brut fiscal 500 000 F/mois. Pour le mois de février 2013, il a travaillé pour la première semaine 60 H dont 5 heures la nuit d'un jour férié et 3 heures la journée d'un dimanche ; pour la deuxième semaine : 55 heures dont 4 heures la journée d'un jour férié, 3 heures la nuit d'un dimanche et 2 heures la nuit d'un mardi.

1- Calculer le montant des heures supplémentaires de Boubacar pour la première semaine et la deuxième semaine du mois de février 2013? (justification)

2- Qu'est-ce qu'un contrat de travail à temps partiel et un contrat de travail temporaire?

Exercice 6 : Résolvez le cas pratique suivant

Monsieur BA est embauché le 1er Janvier 1995 comme DAF dans une SARL dénommée SUPTECH SARL. Il a perçu, au titre de l'année 2012, un salaire moyen mensuel de 550 00 FCFA.

Le 20 avril 2013 Monsieur Ba a été licencié pour insuffisance de résultats.

1- Qualifiez la nature de ce licenciement ? Expliquer la procédure de licenciement ? Calculer l'indemnité de licenciement de Monsieur Ba ?

Exercice 7 : Résolvez le cas pratique suivant

Moustapha vient d'être recruté comme docker par l'entreprise SEN CHINE mais cette dernière lui a demandé d'aller exécuter sa prestation de travail au Port autonome de Dakar

1- Qualifiez la nature du contrat de travail entre Moustapha et SEN CHINE?
2- Quelle est la forme que doit prendre le contrat de travail de Moustapha ?
3- Le contrat de Moustapha est-il renouvelable?

Exercice 8 : **Résolvez le cas pratique suivant** :

Bineta est diplômée d'un BT2 en comptabilité et très qualifiée puisqu'elle a fait plusieurs apprentissages dans des entreprises de la place. Par la suite, Bineta a été recruté par une entreprise dénommée SONAM assurance. Mais le recrutement de Bineta doit d'abord passer par une phase de test de 12 mois.

1- A quel contrat de travail peut-on assimiler le recrutement phase test de Bineta ?

2- Que pensez-vous de la durée de ce test?
3- Quelle est la forme que doit prendre le contrat de travail de Bineta ?

Exercice 9 : Résolvez le cas pratique suivant

Monsieur NDIAYE est embauché le 05 juillet 1998 comme DRH de MIT SARL. Il a perçu, au titre de l'année 2012, les rémunérations suivantes :

. Salaire de base : 210 000F/mois

- Sursalaire : 600 000 F/mois.

Durant le mois de mars 2013, Monsieur NDIAYE a effectué 20 heures supplémentaires réparties de la manière suivante :

- Première semaine : 6 heures dont 2 heures la nuit d'un vendredi, et 4 la journée d'un dimanche.
- Deuxième semaine : 6 heures dont 2 heures la nuit d'un dimanche, 2 heures la nuit d'un jeudi et 2 heures la journée d'un férié.
- Troisième semaine : 4 h dont effectués la nuit d'un lundi.
- Quatrième semaine : 4 h dont 2 heures la journée d'un dimanche, 2 heure la nuit d'un mardi.

1- Calculer le montant des heures supplémentaires de Monsieur Ndiaye courant mois de mars ainsi que son salaire totale pour le mois de mars ?

Le 1er février 2013, suite à une maladie d'une durée de 10 mois, Monsieur NDIAYE a fait l'objet d'un licenciement de la part de MIT SARL si son salaire moyen mensuel est 750 000 FCFA.

2- Qualifiez la nature de ce licenciement et calculer l'indemnité de licenciement de Monsieur NDIAYE ?

Exercice 10 : Résoudre le cas pratique suivant ?

Fatou est cadre à la BHS. Elle travaille du lundi au vendredi et effectue en temps normal les heures de travail suivantes : 8 h à 18 h avec une pause de 12 h 30 à 14 30.
Pour la première semaine du mois de mars 2018 elle a effectué les heures de travail suivantes :

- Lundi : 8 h à 21 h
- Mardi : 8h à 20h
- Mercredi : 8 h à 22 h
- Jeudi : 8h à 18 h
- Vendredi : 8 h à 00 h
- Dimanche : 10 h à 23 h.

Fatou perçoit un salaire brut fiscal de 375 000 FCFA.

1- Calculer le montant des heures supplémentaires de Fatou la 1ère semaine du mois de mars 2018.

Exercice 11 : Résolvez le cas pratique suivant ?

Bocar est titulaire d'un master 1 en RH et avec une formation méthodologique et professionnelle en entreprise d'une durée de 1 an. C'est à titre, que le 07 mars 2007, il a été recruté par l'entreprise Eiffage pour la réalisation de l'Autoroute à péage Dakar-Diamniadio. Son contrat de travail doit prendre fin, le 07 mars 2009.

1- Qualifiez la nature du contrat de travail de Bocar ? (justifiez)
2- Expliquer un peu le régime juridique qui découle du contrat de travail de Bocar ? (2,5pts)
3- A la date du 07 mars 2009, que va-t-il advenir du contrat de travail de Bocar, en d'autres termes, quelle sera l'avenir de Bocar dans l'entreprise Eiffage (répondez en donnant des hypothèses)?

Cependant, il convient de rappeler que dans les 9 premiers mois d'exercice, Bocar est passé par une période d'observation et cette d'observation était incluse à l'article 2 de son contrat de travail.

4- Comment qualifiez-vous cette période d'observation ? (justifiez)
5- Trouvez-vous normale cette période d'observation, en d'autres terme appréciez la dans le fond et dans la forme ?

M. Mika NDIAYE, Juriste d'affaires et d'Entreprises, Formateur au CFPC du Complexe Maurice Delafosse
221 77 535 59 48 / 76 489 62 89.
Email : ndiayemika@yahoo.fr

6- Dans l'hypothèse où Bocar avait un contrat à durée indéterminée et qu'il soit licencié de manière ordinaire, le 1er février 2019, veuillez calculer son indemnité de licenciement si son salaire moyen mensuel est de 900 000 FCFA ?
7- Veuillez expliquer la procédure de licenciement ordinaire ?

Exercice 12 : **Résolvez le cas pratique suivant ?**

Badou est journalier à la SODEVA. Le 03er janvier, il a travaillé de 13 H dont 2 H la journée et 1h 30 minute la journée. Il gagne un salaire horaire de 600 FCFA. A la fin de la journée, Badou décide de partir en congé.

1- Calculer son gain normal ?
2- Calculer le montant de ses heures supplémentaires ?
3- Calculer son gain journalier ?
4- Calculer son indemnité compensatrice de congé ?

Exercice 13 : **Résolvez le cas pratique suivant ?**

Après avoir effectué une de période de travail de 14 mois, Madame Fall est programmée pour un congé. Elle perçoit un salaire mensuel de 400 000 FCFA. Elle a une ancienneté de 18 ans et 3 enfants de moins de 14ans.

1- Calculer l'allocation de congé de Madame Fall ?

Exercice 14 : **Résolvez le cas pratique suivant ?**

Madame Touré, après avoir effectué une période de référence de 1 an et 9 mois, est programmée pour un congé. Elle perçoit un salaire mensuel de 375 000 F. Etant très dynamique et impliquée, son salaire a été augmenté trois fois pendant la période de travail précédant son congé

- après les 6 mois de service effectif une première augmentation de 15%, pour les 3mois suivants ;
- une 2ème augmentation de 25% pour les 4 mois suivants la 1ère augmentation ;
- une 3ème augmentation de 35% pour le reliquat de la période de référence ;

Madame Touré à une ancienneté de 10 ans, et trois enfants qui sont âgés de 8 ans, 12 ans, 14 ans.

1- Calculer l'allocation de congé de Madame Touré ?