

Module de Législation du Travail

CAP/Toutes Filières

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 n° 97-17 du 1^{er} 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).

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 **mandat** 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.

Contrat de Stage au Sénégal

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 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).

Chapitre 3 : Les différentes formes d'emploi :

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

L'emploi permanent : Le contrat à durée indéterminée (CDI)

- 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**.

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

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.**

Le contrat de travail temporaire ou intérimaire

- 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 fait** (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.**

Le contrat de travail à temps partiel

- 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.**

Chapitre 4 : 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

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 5 heures du matin.

Temps de travail ou durée légale de travail :

40 heures par semaine soit 173,33 heures par mois

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 1^{er} 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 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 :**
 - 41^{ème} heure à la 48^{ème} heure = 15% de majoration.
 - A partir de la 49^{ème} 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 1/12^{ème} soit = 0.0833 = 8.33% du gain journalier.

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 1/12^{ème} 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

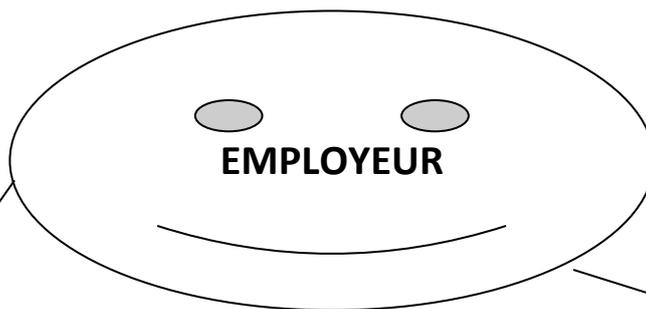
Allocation de congé de maternité : La femme enceinte a droit à 14 semaines de congé de maternité soit 98 jours de congé de maternité dans les conditions suivantes :

- 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.

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 entraîne la suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de ladite période.



EMPLOYEUR

Les obligations de l'employeur dans le contrat de travail

Les droits 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 :

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.

Chapitre 5 : La modification dans la situation juridique de l'employeur :

Le changement d'employeur et ses conséquences juridiques

Les conditions du changement d'employeur : Article L 66 du Code du travail :

- 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

Chapitre 6 : La fin du contrat de travail : CDD et CDI.

La fin du CDD : 3 cas de rupture du CDD

Accord constaté des parties au contrat

- 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.

Faute lourde du salarié :

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

Un cas de force majeure :

- 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.

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 1^{ère} 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).

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 suppléants.

- **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 tenter 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.

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 BT³ 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.

- 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 1^{er} 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 1^{ère} semaine du mois de mars 2018.

Exercice 11 : Résolez 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 ?

6- Dans l'hypothèse où Bocar avait un contrat à durée indéterminée et qu'il soit licencié de manière ordinaire, le 1^{er} 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 03^{er} 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 2^{ème} augmentation de 25% pour les 4 mois suivants la 1^{ère} augmentation ;
- une 3^{ème} 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 ?