

Cours de droit du travail

INTRODUCTION

Le droit du travail est l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles qui régissent les rapports individuels ou collectifs de **travail dépendant**. Il fait partie du droit social avec le droit de la sécurité sociale. Celui-ci peut se définir comme l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles destinées à protéger l'individu contre un risque qui l'oblige à cesser son activité professionnelle temporairement ou définitivement ou encore qui le contraint à assumer des charges familiales susceptibles d'entraîner une diminution de son niveau de vie¹.

Il résulte de cette définition que le droit du travail se distingue des autres disciplines juridiques par son objet, ses caractères et ses sources.

Le droit du travail a pour objet de réguler les rapports sociaux au sein de l'entreprise. Il régit le travail dépendant et prend parti pour le salarié. C'est en cela qu'il est considéré comme un droit partisan, progressiste et autonome.

***Un droit partisan :** Le droit du travail est un droit partisan en ce sens qu'il est élaboré essentiellement à destination du salarié dont il assure la protection en raison de son état de subordination juridique. Cette protection consiste à procurer au salarié la sécurité de l'emploi et des conditions de travail ainsi qu'une participation à l'élaboration et à l'application de ses règles. L'ordre public social est le principal instrument de cette protection. Il signifie que les dispositions légales et réglementaires constituent un minimum, un plancher qui peut en principe être amélioré par les autres dispositions au profit du salarié. On parle alors de l'ordre public social relatif, du principe de faveur ou de dérogation à sens unique.*

La mise en œuvre du principe de faveur permet au droit du travail de contribuer au progrès social en ce sens qu'il admet qu'une norme inférieure déroge à une norme supérieure, lorsqu'elle est plus favorable aux salariés que celle-ci. Ce qui permet notamment aux conventions collectives d'améliorer le statut légal. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur. Ce principe commande, en cas de conflits de normes, d'appliquer non pas la norme hiérarchiquement plus élevée, conformément à la hiérarchie des normes, mais celle qui est plus avantageuse pour le salarié.

Cette possibilité de dérogation « in favorem » est caractéristique de l'ordre public social. Elle a été érigée par la jurisprudence en principe général du droit, mais n'a pas de valeur constitutionnelle.

Elle connaît aujourd'hui une double limite. D'une part, certaines règles ne sont susceptibles d'aucune dérogation, parce qu'elles sont le reflet, non de l'ordre public social, mais de l'ordre public fondamental, à indérogabilité absolue (libre entreprise, propriété privée, responsabilité, prohibition des engagements perpétuels). D'autre part, certains accords collectifs, dits accords dérogatoires, peuvent aujourd'hui, dans des domaines limitativement énumérés par la loi

¹ Le droit du travail est une branche du droit privé car il régit les rapports entre employeur et travailleur. Mais il est autonome et se distingue des autres disciplines juridiques par ses caractères, ses sources, son contrôle et son objet.

(aménagement du temps de travail, par exemple), déroger « in pejus » à celle-ci, c'est à dire au détriment des salariés. La loi devient dans ce cas supplétive. C'est ce que l'on appelle l'ordre public dérogatoire, supplétif ou subsidiaire. On peut déroger à la loi, mais seulement par convention ou accord collectif.

Le droit du travail est **un droit d'inégalité**, non de réciprocité. Le caractère impératif de ses règles exige d'ailleurs souvent l'édiction de sanctions pénales ayant donné naissance à un véritable droit pénal du travail.

Mais aujourd'hui, le droit du travail s'oriente également vers la protection de l'entreprise. Beaucoup de ses règles assurent la performance, la croissance, la compétitivité de l'entreprise en allégeant ou en assouplissant ses charges grâce à la notion de flexibilité². Le caractère partisan du droit du travail est aujourd'hui remis en cause par sa « flexibilité » croissante, c'est à dire une souplesse accrue au profit de l'employeur, signe d'une ambivalence de ce droit, désormais apte à prendre aussi en compte les intérêts de l'entreprise.

La notion de flexibilité rappelle aussi que cette discipline, marquée par les conflits d'intérêts, est la résultante de rapports de force dont le point d'équilibre est par nature mouvant. Ce qui confère au droit du travail un caractère évolutif, dynamique, (contingent ou changeant).

Il est instable car il organise la vie quotidienne des travailleurs et est influencé par la situation économique, politique, sociale, qui est instable par nature. Il se transforme et progresse sous l'impulsion des facteurs techniques, économiques et sociaux.

Le droit du travail est aussi **un droit, jeune et diversifié**. Le droit du travail est relativement récent. En France, son apparition en tant que législation remonte à la fin du XIX siècle et l'expression « droit du travail » est employée depuis une quarantaine d'année environ. Jusqu'en 1950, on connaissait la législation industrielle et le droit ouvrier. Au Sénégal, l'apparition du droit du travail remonte à l'introduction du code du travail d'outre mer de 1952.

Enfin, c'est un droit diversifié. La population salariée s'est accrue depuis le XIX siècle, et les dispositions du code du travail ont été étendues à des personnes qui avaient un statut imprécis (les journalistes par exemple) et à des activités nouvelles (télé services).

Le droit du travail, bien que bénéficiant de l'apport des disciplines juridiques telles que le droit des obligations, le droit administratif et le droit pénal, est aussi **un droit autonome**. Il a ses propres concepts et surtout ses propres sources.

Les sources du droit du travail sont à la fois internes, communautaires et internationales.

Les sources internationales (sources externes) du droit du travail forment un véritable droit international du travail constitué par les traités internationaux, les instruments des droits de l'homme et les conventions internationales.

² La loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail vise, selon l'exposé des motifs, à « réformer le Code du Travail pour l'adapter aux réalités économiques et sociales de notre pays, en faire un vecteur dynamique de la croissance et assurer à notre pays un développement humain durable dans l'équité et la justice sociale. Il (le Code) a pour ambition de moderniser les relations sociales, de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux, de poser les jalons pour l'épanouissement de l'entreprise ».

Les traités internationaux sont des accords conclus entre deux ou plusieurs Etats souverains (c'est à dire bilatéraux ou multilatéraux) et fixant des règles obligatoires sur un objet déterminé. Ils tendent à organiser et à faciliter les relations économiques et sociales entre les Etats membres. Mais d'autres traités ont pour but de tendre vers une unification des législations entre les parties signataires. Ils forment ce que l'on appelle le droit communautaire originaire.

Les instruments des Droits de l'homme constituent également une source importante du droit du travail. Ils contiennent des droits fondamentaux applicables à tous les travailleurs tels que le droit à un recours effectif devant les juridictions nationales, le principe de l'égalité et de non discrimination, le droit au travail, la liberté d'organisation et de négociation collective.

Les conventions internationales sont des accords conclus sous les auspices ou dans le cadre des organisations internationales et applicables dans l'ordre juridique interne des Etats qui les ont ratifiées et publiées, une fois entrées en vigueur (nombre de ratifications). Les conventions internationales de travail, sont principalement élaborées au sein de l'OIT par la conférence internationale du travail.

Cet organisme tripartite, composé de représentants des Etats membres, des salariés et des employeurs et créé en 1919, est doté d'un secrétariat permanent (Bureau international du travail). Il élabore des recommandations, facultatives, et des conventions, obligatoires pour les Etats qui les ratifient. L'application des conventions par les Etats donne lieu à des contrôles par des comités d'experts, notamment à la suite de réclamations déposées par les intéressés.

Les sources communautaires dérivées du droit du travail sont des règles élaborées par un organe communautaire (conseil des ministres par exemple) et applicables dans tous les Etats membres de la communauté. Elles sont principalement constituées des directives et des règlements.

Au niveau national (sources internes) les sources du droit du travail se composent de sources étatiques et de sources non étatiques.

Les principales sources étatiques du droit du travail sont la constitution, les lois et règlements et la jurisprudence.

La constitution est la norme (texte) juridique fondamentale élaborée par le pouvoir constituant et destinée à organiser les institutions politiques ou pouvoirs de l'Etat et à garantir les droits des citoyens et les libertés fondamentales. L'actuelle constitution du Sénégal instituée par la loi référendaire n° 2001-03 du 22 Janvier 2001 proclame ou reconnaît notamment dans son préambule et ses articles 8 et 25 un certain nombre de droits sociaux fondamentaux et de principes particulièrement nécessaires à notre temps comme le droit au travail, le droit de grève, le droit syndical, la liberté de travailler, le droit de participer à la détermination des conditions de travail, le principe fondamental de non discrimination, le principe d'une sécurité sociale.

La loi était la source essentielle du droit du travail. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le droit du travail s'appelait « législation du travail ».

Les lois du travail sont principalement rassemblées dans le code du travail. Le Code du travail sénégalais a successivement été institué par la loi du **15 Décembre 1952** (code du travail d'Outre mer), la loi N° **61-34 du 15 Juin 1961** plusieurs fois modifiée (ancien code du travail) et enfin la loi n° **97-17 du 1er Décembre 1997** (nouveau code du travail encore en vigueur).

Cependant, de nombreuses lois demeurent encore extérieures à cette codification.

Le règlement a actuellement pris une importance considérable en droit du travail. Il se définit comme une règle écrite, générale, obligatoire et permanente élaborée par le pouvoir exécutif. Ex. les décrets du Président de la République, les arrêtés du ministre chargé du travail.

Dans une acception large, **la jurisprudence** désigne l'ensemble des solutions rendues par les juridictions sur une question de droit donnée.

Mais au sens technique, précis et moderne du terme, on entend par jurisprudence, la série de décisions concordantes rendues sur une question de droit déterminée ou encore la solution suggérée par un ensemble de décisions de justice suffisamment concordantes rendues sur une question de droit et sous l'autorité de la cour de cassation.

La jurisprudence est source de droit du travail dans les cas exceptionnels où la loi est obscure, absente ou vieille. Mais elle a la particularité d'être hétérogène en raison de la pluralité des juridictions compétentes pour connaître du contentieux social (jurisprudence des tribunaux du travail, jurisprudence des juridictions répressives, jurisprudence des tribunaux administratifs et du conseil d'Etat). Ce qui rend difficile sa connaissance et peut entraîner une lenteur excessive des procédures.

La jurisprudence se rapproche des principes généraux du droit qui se définissent comme des règles générales et obligatoires découvertes par le juge à partir de l'esprit général du système juridique. Ex. le principe de faveur.

Les sources internes ou nationales non étatiques sont **les sources professionnelles** du droit du travail. Elles sont secrétées par la profession et comprennent les sources conventionnelles, les usages, le règlement intérieur et le contrat de travail.

Les sources conventionnelles du droit du travail sont des accords d'entreprise ou d'établissement et des conventions collectives. On distingue trois types de conventions collectives :

- les conventions collectives ordinaires ;
- les conventions collectives extensibles,
- la convention collective nationale interprofessionnelle.

Ces conventions et accords sont en principe librement négociés entre employeur ou groupement d'employeurs et organisations syndicales des salariés. Ils peuvent, en améliorant les conditions des salariés, déroger à la loi qui fixe les conditions minimales des salariés au-dessous desquelles il est en principe interdit de descendre. Dès lors, le salarié ne peut dans son contrat de travail renoncer à un avantage consenti par la loi ou la convention collective, même si cela est dans son intérêt, pour obtenir ou conserver un emploi.

Les usages sont des pratiques constantes, fixes, générales, suivies dans la région, la profession (usage professionnel) ou l'entreprise (usage d'entreprise) et communément admise, considérée comme obligatoire.

Ils sont visés par le législateur dans diverses matières notamment dans la définition des cas de recours aux contrats à durée déterminée ou de la durée du préavis en cas de démission.

La jurisprudence les assimile à des engagements unilatéraux de l'employeur qui accordent aux salariés des droits et avantages et disparaissent, s'effacent sans leur accord. Ainsi le salarié peut réclamer l'application d'un usage à l'employeur. Celui-ci peut dénoncer l'usage c'est à dire revenir unilatéralement sur un avantage acquis par les salariés à condition de donner un préavis aux représentants du personnel et une notification à chaque salarié.

Le règlement intérieur est un document par lequel le chef d'établissement fixe les règles générales relatives à la bonne marche de l'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement ou de l'atelier³. Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 115⁴.

Le contrat de travail constitue le cadre juridique élémentaire de la relation de travail en ce qu'il définit les obligations de base de chacune des parties. Il est en théorie directement discuté et conclu entre un employeur et un salarié. Mais, tout le contrat n'entre pas dans le champ de la discussion des parties. Certaines clauses sont plus imposées que négociées. C'est en cela que ce contrat s'apparente à un contrat d'adhésion.

Les sources du droit du travail ainsi présentées font l'objet d'un classement hiérarchique. La Constitution est placée au-dessus des traités par les juridictions internes, suivent ensuite les lois, les règlements et, enfin, les sources professionnelles. Mais la thèse inverse, qui place les instruments internationaux au-dessus de la Constitution, semble être consacrée par les instances internationales.

Il convient de rappeler aussi qu'en vertu du principe de faveur, une norme inférieure peut déroger à une norme supérieure, dès lors que cette dérogation est favorable au salarié. Ce qui confère à la hiérarchie des sources du droit du travail une connotation particulière.

Les sources du droit du travail sont soumises au contrôle non seulement des juridictions et des institutions internationales, mais aussi des autorités administratives à savoir le ministère chargé du travail (service central) et l'inspection du travail (service extérieur).

Le contrôle de l'application de la réglementation du travail et de l'emploi fait partie des principaux rôles de l'inspection du travail.

³ Le règlement intérieur se rapproche des notes de service et des circulaires d'une part, et d'autre part des recommandations patronales et des référendums d'entreprise. Les notes de service et les circulaires sont des actes individuels, collectifs ou réglementaires de l'employeur et extérieurs au règlement intérieur.

⁴ Il s'agit des travailleurs absents le jour de la paie qui peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse, conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Pour mener à bien leur contrôle, les inspecteurs du travail disposent des pouvoirs d'investigation et des pouvoirs de sanction.

Les pouvoirs d'investigation confèrent aux inspecteurs du travail un droit d'entrée et de visite avec ou sans assistance en principe dans tous les établissements qui sont soumis à leur contrôle y compris la nuit en cas de travail nocturne et un droit de communication et de présentation des documents légaux et des produits nécessaires à leur contrôle, à l'exclusion des perquisitions.

Les pouvoirs de sanction permettent aux inspecteurs de dresser procès-verbal des infractions qu'ils constatent dans l'exercice de leur mission et relevant de leur contrôle et de saisir les autorités judiciaires compétentes, le procureur de la république qui apprécie l'opportunité des poursuites. Les procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire.

En cas de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs, les inspecteurs peuvent mettre en demeure l'employeur dans un délai déterminé.

En contrepartie de ces importantes prérogatives, les inspecteurs sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation (secret professionnel), de garder confidentielles les plaintes des salariés, de ne pas avoir intérêt dans les entreprises et établissements soumis à leur contrôle et de notifier le procès verbal à l'intéressé.

PREMIERE PARTIE : **LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est la pièce maîtresse du droit du travail. Il fait acquérir au travailleur la qualité de salarié et détermine en conséquence l'application du droit du travail.

Il importe dès lors d'en envisager la définition, la formation, l'exécution et la rupture de même que les litiges qui pourraient en résulter.

CHAPITRE I : LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail n'est pas défini par la le Code du travail, mais à partir critères retenus par l'art. L2 du CT. On peut le définir comme le contrat par lequel une personne, le travailleur, s'engage moyennant rémunération *dénommée salaire*, à effectuer une prestation au profit d'une autre personne publique ou privée, physique ou morale, l'employeur, sous la direction et l'autorité de laquelle elle se place.

De cette définition se dégagent trois critères distinctifs du contrat de travail dont l'existence permet, en cas de contestation, de qualifier le contrat de travail.

SECTION I LES CRITERES DISTINCTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est composé de trois éléments que sont la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination.

I. LA PRESTATION DE TRAVAIL

Dans un contrat de travail, le salarié s'engage à fournir ses services personnels. Cette prestation peut être une activité manuelle ou intellectuelle. La prestation de travail est un élément nécessaire du contrat de travail dont elle constitue aussi l'objet. Le travailleur est recruté pour l'accomplir. Elle consiste simplement en une obligation de faire, même si le travailleur doit s'abstenir de tout acte qui entraverait la bonne exécution de son travail. Il en est ainsi de l'obligation :

- de non concurrence ;
- de secret professionnel ou de discrétion ;
- de ne pas accepter des dons ou promesses de dons, pour faire ou ne pas faire un acte qui relève de son travail.

Ces obligations de ne pas faire ne sont cependant que des accessoires de l'obligation d'accomplir la prestation promise. Le travailleur doit accomplir cette prestation de manière volontaire, même si l'employeur est en droit de donner des ordres pour son exécution.

La prestation de travail est successive. C'est pourquoi le législateur a prévu une procédure pour la révision du contrat de travail dont l'exécution s'échelonne dans le temps. Par ailleurs, en cas de nullité, le contrat de travail ne saurait être considéré comme anéanti rétroactivement.

Au demeurant, la prestation n'est pas propre au contrat de travail. Elle existe dans d'autres types de contrats.

II. LA REMUNERATION

La rémunération est aussi un élément nécessaire du contrat de travail qui est un contrat à titre onéreux c'est-à-dire procurant à chacune des parties un avantage. Sa dénomination importe peu (salaire, commission, traitement,). Mais elle ne doit pas être exclusivement constituée d'indemnité ou de pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par l'intéressé, ni être versée totalement en nature. Elle se retrouve aussi dans d'autres contrats.

La rémunération est certes un élément nécessaire de l'existence du contrat de travail. Elle permet de distinguer le contrat de travail du bénévolat. Mais elle est insuffisante pour qualifier un contrat de travail dès lors qu'il peut s'agir de l'inexécution, par l'employeur, de son obligation contractuelle.

III. LE LIEN DE SUBORDINATION

Le lien de subordination est le critère déterminant dès lors qu'il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant. Il consiste en la possibilité, le pouvoir pour l'employeur de donner des ordres et des directives au salarié pendant l'exécution de la prestation de travail, de le contrôler, de le surveiller et de le sanctionner le cas échéant. Le lien de subordination n'existe que dans le contrat de travail. Il se déduit des conditions d'exécution de la prestation de travail, des éléments de fait qui caractérisent les rapports de travail dont la qualification est litigieuse.

En règle générale, la subordination juridique s'apprécie en fonction des éléments suivants :

- l'intégration dans un service organisé par l'employeur (détermination d'un lieu de travail, des horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits⁵ ;
- la direction et le contrôle effectif du travail : c'est le pouvoir de commandement de l'employeur ; il se traduit par le fait de donner des ordres, des directives ; le salarié pouvant être sanctionné pour manquements à ses obligations.

Cependant, l'indépendance technique du salarié n'est pas incompatible (ne fait pas obstacle à) avec l'existence d'un lien de subordination juridique dont la qualification fait présumer celle du contrat de travail. C'est ce qui explique que les juges vérifient systématiquement cette condition lorsqu'il y a contestation entre les parties sur l'existence du contrat de travail qu'il convient de distinguer avec les contrats voisins.

SECTION II LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LES CONTRATS VOISINS

Le contrat de travail doit être distingué des autres contrats. Il en est ainsi surtout des contrats dits voisins. Cette distinction doit permettre de faire la typologie des contrats de travail.

I : La distinction entre contrat de travail et contrats voisins.

Le contrat de travail peut parfois être confondu avec d'autres contrats avec lesquels il existe des similitudes. Il en est ainsi du contrat de mandat, du contrat d'entreprise (et de sous-traitance), du contrat de société.

- Le contrat de mandat : c'est le contrat par lequel une personne est chargée d'en représenter une autre pour accomplir une ou plusieurs tâches ; le mandataire doit certes respecter les instructions du mandant, mais il dispose d'une indépendance certaine l'exécution du mandat⁶. Ex : agent d'assurances, mandat donné par un client à son avocat...
- Le contrat d'entreprise : contrat par lequel une personne se charge de réaliser un ouvrage pour autrui, moyennant rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution du travail⁷.
- Le contrat de société : c'est celui par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre en commun des biens ou leur industrie, en vue de partager les bénéfices qui pourront en résulter. Ce contrat est marqué par l'existence de l'effectio societatis (ou volonté de collaboration), ou la participation aux bénéfices et aux pertes.

⁵ La jurisprudence française a ainsi décidé qu'un médecin, qui n'a pas de cabinet propre, ne choisit pas librement ses malades, et dispense ses soins dans une clinique, avec un matériel et du personnel fourni par l'établissement, et est soumis à des horaires et au règlement intérieur de la clinique, est un salarié, peu important qu'il reçoive des honoraires reversés par la clinique : Cass. soc. 7 décembre 1983 (même solution pour un avocat).

⁶ Aux termes de l'article 457 COCC, « Le mandat est un contrat par lequel le mandant donne au mandataire le pouvoir de faire en son lieu et place un ou plusieurs actes juridiques ».

⁷ C'est en ce sens que l'article 434 COCC définit le contrat d'entreprise comme celui qui « oblige l'entrepreneur à effectuer un travail pour le maître de l'ouvrage, sans créer entre les parties un lien de subordination ». Il convient de remarquer que le contrat de travail peut également être confondu avec le contrat de sous-traitance qui est variété de contrat d'entreprise. C'est en effet une opération par laquelle un maître d'ouvrage confie un travail à un entrepreneur principal (donneur d'ordres) qui fait appel à un tiers (sous-traitant) pour réaliser tout ou partie d'un bien, d'un service.

Les juges requalifient souvent certains contrats en contrat de travail lorsqu'ils déduisent des conditions d'exécution du travail les indices d'une subordination juridique du travailleur. Cette requalification entre dans la logique de protection des salariés qui est à la base du droit du travail. Il n'en demeure pas moins que, bien que conforme à la réalité, elle peut avoir de lourdes conséquences financières pour les entreprises.

II : Les différents types de contrats de travail

Le contrat de travail est en principe à durée indéterminée. Il est en principe conclu sans détermination de durée. Mais l'on assiste à la multiplication des contrats de travail à durée déterminée, des contrats à temps partiel et du travail temporaire.

Le code du travail distingue plusieurs formes de contrats de travail même si le contrat à durée indéterminée est considéré comme la forme normale de mise au travail.

1. Les contrats d'apprentissage et de formation professionnelle

Le contrat d'apprentissage est le mode traditionnel de formation des jeunes par une pratique soit dans l'entreprise, soit dans un centre de formation d'apprentis. Il permet d'acquérir une formation initiale et se définit comme le contrat particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat (*l'employeur délivre à l'apprentis un certificat d'aptitude professionnelle à la fin de sa formation*).

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 75 du Code du travail, « Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Le contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit. Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués ».

Le contrat de formation en alternance ou en continue est celui qui permet de travailler tout en continuant à bénéficier d'une formation professionnelle.

Le code du travail prévoit aussi le stage des salariés qui peuvent en bénéficier à titre de complément de formation. Mais le contrat de stage reste en principe réservé aux élèves des écoles de formation qui, en entreprise, acquièrent une connaissance pratique de leur futur métier. Il n'est donc pas un véritable contrat de travail. Les stagiaires ne sont pas des salariés.

Toutefois, si l'entreprise utilise le stagiaire comme un véritable salarié, sans lui fournir une formation, le stage doit être requalifié en contrat de travail. Pour ce faire, il faut rechercher si le stage servait principalement le stagiaire, en lui apportant une formation, ou l'entreprise, en lui apportant une main d'œuvre bon marché.

2. LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Le contrat d'engagement à l'essai est le contrat par lequel l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable, d'apprécier notamment le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social⁸.

⁸ Art. L. 36 CT.

C'est une période permettant à l'employeur de vérifier les aptitudes professionnelles du salarié qu'il a recruté. Même si les employeurs procèdent souvent à une sélection sévère des candidats à l'embauche, ils préfèrent généralement prévoir une période d'essai avant de les engager de façon définitive. Ainsi, même s'il est difficile de considérer l'engagement à l'essai comme un véritable contrat de travail, il est tout au moins possible de le qualifier d'avant contrat.

A l'issue de la période d'essai, le contrat de travail est définitivement conclu si l'essai est satisfaisant; auquel cas les effets du contrat remontent au premier jour de sa conclusion. Par contre, si l'essai n'est pas jugé satisfaisant, ses effets sont définitivement anéantis et il ne donne pas lieu au contrat définitif⁹.

3. LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée est, comme son nom l'indique, le contrat dont la durée est fixée à l'avance par les parties. Est aussi à durée déterminée, le contrat assorti d'un terme c'est-à-dire d'un événement futur et certain emportant sa cessation. C'est le cas par exemple des contrats conclus pour la réalisation d'une entreprise ou d'un ouvrage déterminés, pour surcroûts d'activité ou pour le remplacement d'un salarié absent. Tous ces contrats sont assimilés à des contrats à durée déterminée.

4. LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le contrat de travail temporaire ou contrat d'intérim est celui par lequel une entreprise de travail temporaire (ETT) ou agence « d'intérim » embauche et rémunère un salarié (salarié temporaire ou intérimaire) afin de le mettre à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice.

Il nécessite la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise d'accueil d'une part et un contrat de mission entre l'ETT et le salarié d'autre part.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur des salariés temporaires ou intérimaires par l'article L 226 du code du travail qui renvoie leur protection à un décret apparemment non encore pris.

5. LE CONTRAT DE TÂCHERONNAT

Le contrat de tâcheronnat est une convention par laquelle un tâcheron (maître ouvrier) s'engage à réaliser un ouvrage déterminé directement pour le compte du maître de l'ouvrage (contrat d'entreprises) avec des ouvriers qu'il recrute à titre occasionnel et auxquels il fournit l'outillage et les matières premières (contrat de travail). Il est régi par les articles L. 77 à L. 79 CT.

6. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Il est défini par l'art. L. 49 CT comme "tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage et du contrat d'engagement à l'essai".

⁹ L'engagement à l'essai et le contrat d'apprentissage peuvent être considérés comme des contrats qui préparent à l'embauche du salarié.

Le contrat à durée indéterminée est donc tout contrat qui ne comporte ni terme, ni précision de la durée de l'engagement qui est par conséquent indéterminée.

Il a la faveur du juge et du législateur car il assure la stabilité des relations professionnelles et la permanence de l'emploi.

La jurisprudence considère que tous les salariés sont jusqu'à preuve contraire, liés par des contrats à durée indéterminée.

Le législateur a élaboré l'essentiel des règles du contrat du travail par référence au contrat à durée indéterminée. Il en est des règles relatives à la formation du contrat de travail.

CHAPITRE II : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La formation du contrat du travail est soumise à des conditions dont le non respect entraîne des sanctions.

SECTION I LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En principe la formation du contrat de travail n'est en principe soumise qu'à des conditions de fond, les conditions de forme n'étant requises que dans des cas exceptionnels.

I. LES CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est soumis aux règles de fond du droit commun des contrats à savoir la capacité et le consentement libre des parties, l'objet, la cause et la durée du contrat. Ces règles présentent néanmoins des particularités en matière de contrat de travail.

- **La capacité de conclure un contrat de travail** est celle de droit commun, c'est à dire la majorité civile. La femme mariée peut exercer une profession séparée de celle de son mari. Toute personne majeure peut être soit salariée, soit employeur.

Mais certains mineurs peuvent être salariés. Ainsi le mineur âgé d'au moins quinze ans peut en principe être engagé *comme salarié* par contrat de travail. Il n'en est autrement que pour les travaux dangereux qui requièrent la majorité civile, les enfants scolarisables qui ne peuvent être employés avant l'âge de 16 ans et les enfants de 12 ans qui peuvent contracter pour les travaux légers.

- **Le consentement des parties** : En principe, le contrat de travail est librement, parfaitement et *définitivement* formé par le consentement nécessaire et valable de l'employeur et du salarié, c'est à dire leur accord de volontés conscientes, sérieuses et non viciées.

En raison de sa subordination juridique, le juge admet plus facilement les vices du consentement au profit du salarié en mettant à la charge de l'employeur un devoir de se renseigner sur le candidat qu'il recrute.

En droit du travail, la liberté contractuelle ou liberté de travail implique, pour le salarié, la liberté de travailler, le libre choix de son travail, et pour l'employeur, la liberté d'embaucher ou non tel ou tel salarié.

Le refus d'embaucher, sous peine d'être abusif (nul en France) ne doit cependant pas être discriminatoire c'est à dire fondé sur l'appartenance syndicale, les opinions politiques, les origines sociales, l'âge, la race, le sexe, la nationalité, l'état de santé, le handicap, l'ethnie du candidat.

- **L'objet et la cause** du contrat de travail doivent être licites c'est à dire conformes à l'ordre public et aux bonnes mœurs (aux règles générales de morale). L'objet du contrat, c'est l'exécution de la prestation de travail.
- **La durée du contrat de travail**¹⁰ est soit déterminée, soit indéterminée. Mais, l'embauche à titre permanent, sans détermination de durée, étant la règle, le recours au contrat à durée déterminée n'est pas libre. Il en est ainsi lorsqu'il s'agit de pourvoir durablement un emploi par nature permanent ou particulièrement dangereux, ou après un licenciement pour motif économique.

La durée du CDD ne peut être supérieure à 2 ans sauf s'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage. Le CDD ne peut non plus être renouvelé plus d'une fois ou conclu plus de deux (2) fois par les mêmes parties¹¹. La continuation des services constitue en principe l'exécution du CDI¹².

Mais la limitation de la durée et du nombre de conclusions ou de renouvellements ne s'applique pas¹³:

- *au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;*
- *au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;*
- *au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports;*
- *au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;*
- *au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article L.70, à l'exception du 1°) et du 6°).*
- Les conditions d'emploi des travailleurs susmentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Cependant, l'interdiction de conclure plus de deux CDD ou de renouveler plus d'une fois un CDD avec la même entreprise n'est pas applicable lorsqu'il s'agit de travailleur engagés par des entreprises relevant d'un secteur d'activité où il est d'usage

¹⁰ La durée aurait pu être traitée comme élément de l'objet du contrat de travail.

¹¹ Les restrictions relatives au CDD doivent être perçues comme entrant dans le souci d'éviter la précarisation des emplois de longue durée.

¹² Article L.42 CT.

¹³ Art. L 43 CT.

de ne pas recourir au CDI en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire¹⁴.

En outre, il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire à la fin du contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un certain délai (délai de carence). Ce délai est égal au tiers de la durée du contrat ou à la moitié du contrat, renouvellement compris, si la durée du contrat est inférieure à 14 jours. Mais il ne s'applique pas en cas de rupture anticipée du fait du salarié ou quand le salarié a refusé le renouvellement de son contrat¹⁵.

En ce qui concerne l'engagement à l'essai, la loi a aussi prévu une durée maximale qui ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter que sur une période maximum de 6 mois tout renouvellement compris.

La durée de l'essai s'entend d'une durée effective, susceptible d'être suspendue et prorogée par l'empêchement du salarié comme par exemple en raison d'une maladie.

Le travailleur qui a bénéficié d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels peut être tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum qui ne peut en aucun cas excéder quatre (4) ans.

II. LES CONDITIONS DE FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'il convient aux d'adopter. Il peut donc être verbal.

L'embauche des salariés doit seulement être déclarée par l'employeur (formalité de la déclaration d'embauche) à l'Inspection régionale du lieu d'exécution du contrat aux fins d'information, sous peine de paiement d'indemnités¹⁶. Cette embauche est précédée d'un examen médical dont le certificat accompagne la déclaration d'embauche.

L'examen médical est effectué par un médecin du travail et vise à établir que les salariés sont aptes à occuper leur poste de travail prévu et qu'ils ne sont pas atteints d'une infection dangereuse pour l'entourage.

Mais, à titre exceptionnel, l'embauche de salariés étrangers peut être soumise à autorisation, ces salariés devant obtenir un titre leur permettant non seulement de séjourner, mais de travailler sur le territoire national.

L'écrit est exigé pour la validité des contrats de travail autres que le CDI. La loi exige exceptionnellement la rédaction d'un écrit afin de faciliter le contrôle de l'administration.

¹⁴ La liste des secteurs d'activités ainsi visés est fixée par arrêté.

¹⁵ Il convient de noter que des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués. Il s'agit d'horaires inférieurs à au moins 1/5 de la durée légale du travail. Les travailleurs à temps partiels reçoivent une rémunération proportionnelle à celle versée à un travailleur de qualification égale qui occupe un emploi à temps plein équivalent dans l'établissement (art. L.137 CT).

¹⁶ Article L 176 du code de travail.

C'est le cas du contrat:

- à durée déterminée ;
- d'intérim ;
- de travail à temps partiel ;
- du contrat de tâcheronnat ;
- d'apprentissage ou de stage ;
- d'engagement à l'essai ;
- nécessitant l'installation du salarié hors de sa résidence habituelle.

L'écrit est le seul moyen dont dispose l'employeur pour prouver l'existence de ces contrats à la différence du salarié qui peut les prouver par tout moyen¹⁷. La langue et la forme de cet écrit ne sont pas précisées par le Code du travail. Il peut cependant arriver que les règlements et les conventions collectives imposent une rédaction en français et en quatre exemplaires.

La loi ne prévoit donc pas l'obligation d'un écrit pour les contrats de travail à durée indéterminée à temps complet ou plein temps ne nécessitant pas l'installation du salarié hors de sa résidence habituelle. Mais, il est préférable pour les parties de rédiger un écrit afin de se ménager une preuve de la convention. La plupart des conventions collectives imposent que le contrat à durée indéterminée soit conclu par écrit.

Le dépôt à l'inspection du travail est également exigé avant tout commencement d'exécution du contrat à durée déterminée de plus de trois mois, du contrat d'apprentissage et du contrat de stage.

Le visa de l'inspecteur du travail est requis pour :

- le contrat nécessitant l'installation du salarié hors de sa résidence habituelle ;
- le contrat de tâcheronnat.

Pour les travailleurs recrutés hors du Sénégal, l'employeur doit solliciter le **visa d'approbation** à la direction du travail.

Il convient de préciser que les contrats soumis à la formalité du visa ou ceux dont le dépôt à l'inspection du travail est requis, sont établis en quatre exemplaires. C'est ainsi que le contrat à durée déterminée supérieure à trois (03) mois doivent être établis en quatre exemplaires.

Au demeurant, l'employeur est tenu de déclarer tout recrutement de travailleur en déposant à l'inspection du travail quatre exemplaires pour chaque contrat de travail¹⁸.

SECTION II LA SANCTION DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La formation du contrat de travail peut être sanctionnée par la nullité et/ou la requalification.

¹⁷ Ainsi, l'employeur ne peut pas apporter la preuve contraire que le contrat de travail est bien un contrat à durée, le formalisme étant imposé pour la validité même de ce contrat : cass. soc. 21 mai 1996, D 1996, 565, concl. Av. gén. Y CHAUVY. La même solution est retenue en cas de défaut de signature du contrat par le salarié : cass. soc. 12 novembre 1997, Dr soc 1998, 75, obs A. JAMMEAUD ; soc. 4 janvier 2000, Dr soc. 2000, 433, obs crit. Cl. ROY-LOUSTAUNAU.

¹⁸ Cette formalité peut laisser penser que l'écrit est finalement une exigence de validité de tous les contrats de travail. Mais il s'agit en réalité d'une formalité qui n'est pas exigée à titre de validité.

I. LA NULLITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La nullité est la sanction de droit commun de la formation du contrat. Elle sanctionne les vices de fond (absence ou vice de consentement, incapacité, illicéité ou immoralité de l'objet ou de la cause, le défaut de titre de travail) et exceptionnellement les vices de forme du contrat de travail (refus ou omission de visa d'approbation).

Un contrat déclaré nul cesse de produire ses effets. Cependant, cette nullité n'entraîne pas l'anéantissement rétroactif du contrat. Le salarié conserve la rémunération qu'il a reçue, et peut réclamer les salaires qui ne lui ont pas été payés et l'indemnité de rupture. L'annulation d'un contrat de travail n'est rien d'autre qu'une résiliation.

Quand une clause simplement du contrat de travail est illicite, la clause est déclarée nulle, et, si elle n'est pas déterminante, impulsive dans la conclusion du contrat, le contrat ne sera pas annulé. La nullité est alors partielle et non totale.

II. LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans certains cas le non respect des formalités requises, pour les contrats autres que le CDI, est sanctionné par la transformation du contrat en cause en contrat de travail à durée indéterminée. Ces contrats sont alors requalifiés, transformés et convertis en contrat à durée indéterminée. On parle de conversion par majoration.

Ainsi, est purement et simplement requalifié ou réputé à durée indéterminée, le contrat particulier conclu en violation de son interdiction, en dépassement de la durée, du nombre de conclusions ou de renouvellements successifs autorisés, en cas de prolongation des services à l'expiration de la durée prévue ou sans être déposé. La requalification est aussi encourue lorsque le contrat n'est pas établi par écrit. Par contre, certains contrats de travail particulier peuvent être frappés de nullité en l'absence d'écrit. Le contrat de tâcheronnat peut être frappé de nullité faute d'écrit¹⁹.

Le salarié est affecté par la précarité injustifiée de son contrat, c'est donc à sa demande que le contrat sera réputé à durée indéterminée.

CHAPITRE III : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et à exécution successive.

SECTION I : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT SYNALLAGMATIQUE :

Le contrat met à la charge de l'employeur et du salarié des obligations réciproques et interdépendantes que nous allons successivement étudier.

¹⁹ Cette solution est discutable en raison de la règle : pas de nullité sans texte, même si elle peut résulter de l'interprétation de l'article 10 de l'arrêté n°30 du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application du contrat de tâcheronnat.

I. LES OBLIGATIONS DU SALARIE : L'EXECUTION DU TRAVAIL

L'exécution du travail, de la prestation pour laquelle il s'est engagé au service de l'employeur est l'obligation principale du salarié. Elle doit revêtir certains caractères et avoir lieu dans un temps déterminé et distinct du temps de repos.

A- LES CARACTERES DU TRAVAIL

La prestation de travail due par le salarié est personnelle, consciencieuse, exclusive et loyale.

Le caractère personnel du travail signifie que chaque salarié doit lui-même faire le travail et seulement le travail qui lui est imparti sauf cas de révision du contrat, d'intérim, d'usages et de demande raisonnable acceptée. Il ne peut pas demander à un tiers de se substituer à lui dans l'exécution du travail promis. Pour se faire aider par un tiers, il lui faut le consentement de l'employeur, sans quoi il y'aurait faute constitutive d'un motif légitime de licenciement.

Le caractère exclusif, consciencieux et loyal de la prestation de travail a d'abord été dégagé par la jurisprudence à partir de la notion d'exécution de bonne foi avant d'être consacrée par le législateur. Il signifie que le travailleur doit toute son activité professionnelle, avec tous les bons soins du « père de famille », toute la diligence et la prudence d'un bon père de famille, à l'entreprise et ne peut, pendant le contrat même en cours de suspension, la concurrencer sauf dérogation stipulée au contrat. Le salarié qui fait concurrence à l'employeur en travaillant pour son propre compte ou pour une entreprise concurrente commet une faute que la jurisprudence considère lourde²⁰.

Mais à l'expiration du contrat de travail, le salarié n'est exceptionnellement tenu de ne pas concurrencer son ex employeur que si le contrat contenait une clause de non concurrence valable c'est à dire limitée dans son objet, dans le temps, un an au maximum, et dans l'espace, dans un rayon de 50 km autour de l'entreprise et avait été rompu par le salarié ou par sa faute lourde.

Le salarié est tenu également à une obligation de discrétion et de réserve. En particulier, il ne doit pas divulguer au public les informations confidentielles sur l'entreprise dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions. Il est tenu de ne pas révéler les secrets de fabrique de l'entreprise, sous peine de sanctions pénales.

Enfin, pour assurer le plein emploi, le code du travail interdit en principe le cumul d'emplois.

L'obligation de loyauté n'est, cependant pas synonyme d'obligation de fidélité du salarié à l'employeur. Le salarié garde le droit de travailler pour une autre entreprise, à condition de ne pas faire concurrence au premier employeur et de respecter la réglementation sur le plein emploi et la durée maximale du travail.

Certaines entreprises incluent cependant dans le contrat des clauses d'exclusivité interdisant au salarié de travailler pour un autre employeur. Ces clauses ne sont valables que si elles sont indispensables à la protection des intérêts légitimes de l'employeur et proportionnées au but à atteindre.

²⁰ L'obligation de non concurrence est d'abord une obligation légale. Elle peut cependant être conventionnelle lorsqu'elle est prévue dans le cadre d'une clause contractuelle valable.

B- LE TEMPS DE TRAVAIL

C'est le moment et la durée du travail.

Le travail peut en principe se faire soit la nuit (entre 22 heures et 05 heures du matin) soit le jour (au-delà de cet intervalle).

La durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Elle est fixée à quarante heures (40 h) par semaine dans les Etablissements non agricoles et à deux milles trois cent cinquante deux heures (2352 h) par an dans les Etablissements agricoles. A partir de cette règle, on peut retenir que pour les travailleurs dont la durée légale de travail est appréciée dans le cadre de la journée, les rapports sont de 6h40mn par jour pour les établissements non agricoles et de 8h par jour pour établissements agricoles.

La durée légale est donc appréciée dans le cadre de la semaine. La semaine des 40h concerne tous les établissements publics ou privés, toutes les formes de travail et tous les travailleurs régis par le Code du travail. Seuls y dérogent les établissements agricoles. (les exploitations forestières qui mènent des activités agricoles sont assimilées à des établissements agricoles et soumises à la durée de 2352 h par an. Mais les établissements traitant ou/et transformant des produits agricoles comme la CSS sont des établissements industriels et sont donc soumis à la durée hebdomadaire de 40h).

Dans le cadre de la semaine, la répartition de la durée légale de travail s'effectue selon 3 modes ayant chacun pour obligation de respecter la règle du repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail :

- 1^{er} mode** : répartition égale à raison de 8h/jr pendant 5jrs soit un repos le samedi ou lundi en plus du dimanche ($8 \times 5 = 40$) ;
- 2^e mode** : répartition égale à raison de 6h40mn pendant les 6jrs ouvrables de la semaine avec repos le dimanche ($6h40 \times 6 = 40h$) ;
- 3^e mode** : répartition inégale sur 5 ½ jrs avec maximum de 8h par jr afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine en plus du repos dominical.

En tout état de cause, l'employeur jouit d'une grande liberté pour organiser le travail dans le cadre de la journée. Il doit simplement veiller à respecter du nombre d'heures comprises entre le début et la fin d'une même journée de travail (y compris les heures de pause). Ce nombre est fixé à 12 heures au maximum entre le début et la fin d'une même journée dans les entreprises non agricoles et 11 heures dans les entreprises agricoles.

L'horaire de travail doit donc être fixé par l'employeur dans le respect de cette norme. Celui-ci est également tenu de fixer de manière claire et précise l'horaire de travail dans l'entreprise et de le mettre à la disposition des travailleurs par voie d'affichage. Toute modification de l'horaire doit être communiquée au préalable aux travailleurs avant son application (il est ainsi recommandé à l'employeur de recueillir les suggestions des travailleurs ou leurs représentant pour la détermination de l'horaire de travail)²¹.

²¹ Il est possible d'organiser la journée de travail selon trois modes ; chacune devant respecter les dispositions légales et règlementaires relatives aux conditions de travail :

La durée légale de travail de 40 heures par semaine admet des dérogations ou dépassements qui sont soit permanentes (prévues par la loi et constituées des travaux permanents, complémentaires ou préparatoires qui obligent les salariés à venir avant et à repartir après l'heure de travail), soit temporaires (autorisées par l'inspecteur du travail pour l'exécution des travaux urgents, la récupération des heures normales de travail perdues et le maintien ou l'accroissement de la production).

Ainsi, la durée légale peut varier en fonction des emplois et des professions. Le régime des équivalences permet en effet d'avoir une durée de présence supérieure à la durée légale de 40 h, mais réputée correspondante à celle-ci.

Ex : un gardien et un planton d'une fondation, qui relèvent tous de la 2^e catégorie (de la convention applicable²²), perçoivent le même salaire alors que le planton effectue 40h/semaine et le gardien 56 h/semaine). Mais, il ne saurait y avoir réduction de salaire si le gardien effectue moins de 56h/semaine.

En dehors de ces dérogations, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de celle jugée équivalente constituent des heures supplémentaires. Elles sont autorisées par l'inspecteur du travail après avis favorable des organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise et obligatoires pour tous les salariés.

Les heures supplémentaires sont payées par application d'un système variable de majoration du salaire horaire de base (pour les jours ordinaires : 15% de 41 h à 48 h, 40% au-delà, 60% pendant la nuit ; pour les jours fériés ou de repos hebdomadaire 60% le jour et 100% la nuit).

Les conventions collectives prévoient ainsi une majoration de la rémunération du travail de nuit du fait qu'il est plus pénible.

C- LE TEMPS DE REPOS

Le salarié a droit à trois principaux repos : le repos journalier, le repos hebdomadaire et le repos annuel.

Le repos journalier est d'au moins 11 heures entre deux journées de travail.

Le repos hebdomadaire est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine et a lieu en principe le dimanche. Cependant, dans certains cas, il est exceptionnellement déplacé dans les autres jours de la semaine soit de plein droit (feu continu, vente de denrées alimentaires, matières rapidement altérables), soit facultativement ou temporairement et avec

-
- 1^{er} mode : la journée continue : consiste à effectuer le travail d'une seule traite avec une pause réduite (30 à 60 mn) pour écourter les journées de travail (il permet de réduire les déplacements des travailleurs, mais il faut un local pour la restauration) ;
 - 2nd mode : le travail par équipes successives : il est utilisé dans les établissements qui fonctionnent en continu
 - 3^e mode : le travail par relais et par roulement (on les rencontre dans les domaines hôtelier, transport du personnel roulant...) : la durée effectuée par les équipes d'ouvriers est collectivement supérieure à 40h, mais cette durée est respectée pour chaque travailleur.

²² Il s'agit de la convention collective du commerce.

l'autorisation de l'inspecteur (cas de kermesse, de pèlerinage obligeant à travailler le dimanche), ou purement et simplement supprimé.

Le repos annuel du salarié est le congé annuel payé. Il est acquis après une période minimale de service effectif appelée période de référence égale à 12 mois²³. Sa durée minimale est de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif. Elle est majorée par l'ancienneté, les enfants à charge et la maternité.

Le congé supérieur à 12 jours peut être fractionné.

La jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties sans excéder trois ans et sous réserve d'un congé obligatoire de six (6) jours ouvrables chaque année.

Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieux et place du congé est nulle et de nul effet.

Le salarié en congé a droit à une allocation correspondant au douzième (1/12), des sommes perçues pendant la période de référence à l'exclusion des remboursements de frais et des prestations en nature ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu. Il lui est interdit d'exécuter des travaux rétribués.

Le salarié a également droit au repos pendant les jours fériés, les absences autorisées, l'accouchement, l'allaitement, la maladie et la mise en disponibilité.

II. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'obligation fondamentale de l'employeur est le paiement du salaire dont il convient d'étudier successivement la composition, les modalités et la protection.

A- LA COMPOSITION DU SALAIRE

Le salaire est constitué de deux catégories d'éléments : la base et les accessoires.

Le salaire de base ou SMIG est l'équivalent du travail effectué. Il est fonction de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement. Par conséquent, il doit être égal pour tous les travailleurs qui sont dans des conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement ou qui exécutent des travaux de valeur égale quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut²⁴.

Le salaire de base peut être calculé au temps (à l'heure, à la journée ou au mois) ou au rendement (à la pièce, à la tâche).

Les accessoires du salaire sont composés des compléments du salaire et des indemnités. Les compléments sont des accessoires qui s'ajoutent au salaire de base pour rétribuer un travail supplémentaire. Ils comprennent le sursalaire réel *accordé ou octroyé*, la *gratification*, la prime d'ancienneté, la prime de rendement, la commission et la participation aux bénéfices.

²³ Article L.148 CT.

²⁴ Article L 105 du Code du Travail et convention n°100.

Les indemnités sont des sommes qui n'ont pas pour cause juridique le travail, mais soit le remboursement de dépenses (la prime de transport), soit la compensation de préjudice (l'indemnité compensatrice de préavis).

B- LES MODALITES DU SALAIRE

Le salaire doit en principe être payé directement au salarié, en monnaie ayant cours légal au Sénégal ou par tout autre mode équivalent, pendant les heures et au lieu de travail, au bureau du travailleur ou suivant les modalités prévues par le règlement intérieur.

Les travailleurs journaliers sont payés à la fin de chaque journée s'ils sont engagés pour une durée de moins d'une semaine et à la fin de chaque semaine ou de chaque quinzaine soit au plus tard dans les 2 ou 4 jours qui suivent la fin de la semaine ou de la quinzaine s'ils sont engagés pour une durée de plusieurs semaines.

Les travailleurs mensualisés sont payés, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la fin du mois.

Des formes particulières de paiement de la rémunération sont prévues. Ainsi le travail à la tâche est rémunéré par quinzaine, la commission doit être liquidée par trimestre et la participation aux bénéfices est partagée tous les 6 mois.

C- LA PROTECTION DU SALAIRE

Le salaire est d'abord protégé contre l'employeur. Celui-ci ne peut y opérer que les prélèvements et retenues prévus par la loi.

Il en est ainsi en ce qui concerne :

- le remboursement des fournitures de prestations en nature ;
- le prélèvement des cautionnements et consignations ;
- le prélèvement des cotisations de sécurité sociale ;
- le prélèvement des cotisations syndicales autorisé par le salarié ;
- la retenue des impôts à la source ;
- le remboursement des avances d'argent ;
- la compensation judiciaire entre ce que le salarié doit à son employeur et ce que celui-ci lui doit jusqu'à concurrence de la somme saisissable.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, l'employeur ne peut prouver le paiement que par le bulletin de paie, le registre de paiement dûment émargé par le salarié ou ses témoins ou par certification postale ou bancaire. A défaut de tels moyens de preuve, le non paiement est présumé de manière irréfragable.

Le salaire est aussi protégé contre les tiers créanciers du travailleur qui ne peuvent saisir que la quotité cessible et saisissable du salaire.

Ensuite, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux jusqu'à concurrence de la fraction incessible et insaisissable du salaire. Ce privilège porte aussi bien sur les meubles que sur les immeubles de l'employeur.

L'employeur a également d'autres obligations à sa charge. Il est en effet tenu de fournir du travail au salarié (sauf recours au chômage technique), de respecter les conditions de travail (notamment les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé), l'égalité et la non discrimination entre les salariés.

En outre, il doit déclarer à l'inspection du travail pour toute ouverture, transfert et fermeture d'établissement ainsi que tout mouvement de main d'œuvre. Il assume des obligations envers la caisse de sécurité sociale et l'administration fiscale en ce qui concerne la tenue et la mise à jour d'un certain nombre de registres tels que le registre d'employeur, le registre de paiement, le registre de visite journalière, le registre des délégués du personnel, le registre d'organisation du travail par équipe, le registre du repos hebdomadaire et le bilan social, l'affichage de documents tel que le règlement intérieur, les consignes de sécurité, les modalités des repos hebdomadaires s'ils ne sont pas pris les dimanches.

Il faut préciser que le règlement intérieur est établi par le chef d'établissement qui doit le communiquer, avant de le mettre en vigueur, aux délégués du personnel s'il en existe, et à l'inspection du travail. Lorsque l'inspecteur du travail constate que le règlement intérieur contient des dispositions étrangères à son objet, il en exige le retrait. Il en est de même des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur

Le contenu du règlement intérieur est limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement. Toutes autres clauses, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles.

Le contrat de travail valablement conclu doit être exécuté par les parties suivant les termes de son contenu en raison de la règle de la force obligatoire des conventions. Cependant, pour tenir compte du caractère successif du contrat de travail qui exige son adaptation à l'évolution du contexte économique, la modification unilatérale est possible.

SECTION II : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT A EXECUTION SUCCESSIVE.

Le contrat de travail étant un contrat successif, son exécution peut être compromise ou, tout au moins, rendue difficile en raison de circonstances multiples. La force obligatoire du contrat de travail est alors atténuée en cas de modification unilatérale du contrat de travail et de modification de la situation juridique de l'employeur.

I. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La modification du contrat de travail est admise par l'article L 67 du code du travail sous certaines conditions.

Elle doit d'abord être notifiée par écrit. Ensuite, s'il s'agit d'une modification qui n'est pas substantielle, c'est-à-dire si la modification est légère ou porte sur les conditions de travail, elle peut être effectuée de manière unilatérale par l'employeur qui peut l'imposer au salarié. Le salarié qui la refuse commet une faute susceptible d'être sanctionnée notamment par la rupture du contrat.

Par contre si la modification envisagée est substantielle, c'est-à-dire qu'elle porte sur les éléments essentiels du contrat ou sur le contrat proprement dit et emporte réduction, suppression des avantages contractuels du salarié ou expose celui-ci à plus de pénibilité, la modification nécessite le consentement de l'autre partie et une durée équivalente à la période de préavis pour sa mise en oeuvre.

Le refus de cette modification est légitime. Il offre cependant à l'auteur de la modification la possibilité d'y renoncer ou de poursuivre la rupture du contrat qui n'est pas nécessairement abusive. Elle sera légitime si la modification est légitime. Celle-ci est légitime chaque fois qu'elle est prévue par un texte ou motivée par l'intérêt de l'entreprise ou du travailleur.

Ainsi, en cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique, l'employeur peut affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel sous réserve que le salarié conserve le bénéfice du salaire perçu pendant la période de mutation et que celle-ci n'excède pas 6 mois.

Lorsque le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité, le travailleur ne peut être muté dans un autre établissement situé dans une commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

II. LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Elle est prévue par l'article L66 du Code de Travail qui dispose que « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

La modification de la situation juridique de l'employeur ou le changement d'employeurs ne constitue pas un motif légitime de rupture des contrats de travail lorsque les conditions suivantes sont réunies : l'existence d'un lien de droit ou d'une relation juridique entre les employeurs successifs, la continuité de l'entreprise c'est à dire la continuation de la même activité ou d'une activité connexe avec le même matériel et l'existence des contrats en cours qui sont exclusivement maintenus. Ces contrats sont maintenus et ne peuvent être rompus qu'en application des règles de droit commun de la cessation des contrats de travail.

III. LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'exécution du contrat de travail peut être momentanément compromise. Le droit du travail envisage cette hypothèse notamment à travers le chômage technique.

En effet, lorsque surviennent des causes conjoncturelles ou accidentelles telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise. La suspension doit être décidée après consultation des délégués du personnel. L'Inspecteur du travail doit aussi être informé lorsque le chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'établissement. Dans tous les cas, un

accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant, la rémunération due aux travailleurs pendant cette période (art. L 65 CT).

Le contrat de travail peut également être suspendu dans les cas prévu par l'article L.70 CT. Il en est ainsi :

- en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.
- pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L. 143 ;
- pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
- pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation des conventions collectives, ou d'accords individuels ;
- pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
- pendant la détention préventive du travailleur ;
- pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article L. 160 ;
- pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;
- pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux tirets 1^{er}, 2^e, 9^e et 11^e ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Au-delà de la suspension, le contrat de travail est exposé à sa rupture.

CHAPITRE IV : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail même à durée indéterminée peut être rompu. Mais cette rupture est soumise à des conditions qui protègent essentiellement le salarié. Elle varie en fonction de son auteur, de sa cause mais aussi et surtout de la nature du contrat. Aussi convient-il d'étudier successivement la rupture du contrat de droit commun et la rupture des contrats particuliers.

SECTION I LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT COMMUN : LE LICENCIEMENT

Le contrat à durée indéterminée peut normalement cesser par démission ou par licenciement.

La démission est la rupture du contrat à durée indéterminée par la volonté unilatérale du salarié. Elle n'est pas réglementée par le législateur. Mais la jurisprudence la soumet aux mêmes conditions que le licenciement de droit commun. Elle peut être justifiée par une simple convenance personnelle.

Le licenciement est le droit pour l'employeur de rompre unilatéralement un contrat à durée indéterminée. Il constitue le principal mode de rupture du contrat à durée indéterminée. Le

licenciement peut avoir un motif personnel ou économique. Il peut également concerner les délégués du personnel.

I. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Le licenciement pour motif personnel ou licenciement ordinaire ou de droit commun est celui fondé sur un motif inhérent à la personne du salarié tel que l'inaptitude physique ou professionnelle, la perte de confiance, la faute ou encore toute autre circonstance pouvant se rattacher à la personne du salarié. Il s'agit de tout comportement ou défaut du travailleur incompatible avec le maintien du contrat de travail.

Ainsi, toute faute du travailleur, quelle que soit sa gravité, constitue un motif légitime de licenciement. L'employeur n'est pas obligé d'appliquer des sanctions disciplinaires moins graves que la rupture du contrat.

Les juges doivent cependant rechercher si la faute alléguée est établie et a un lien de causalité avec le licenciement. La faute consiste dans le manquement à une obligation préexistante, de quelque nature qu'elle soit²⁵. En droit du travail, trois catégories de fautes sont retenues : la faute simple (dépourvue d'intention de nuire et de gravité), la faute grave (caractérisée par l'absence d'intention de nuire et de la conscience du danger que représente l'acte. Cette faute rend intolérable le maintien du contrat en raison de l'incapacité du travailleur) et la faute lourde (elle se situe au sommet de la hiérarchie des fautes. Elle se définit comme celle qui cause un tel préjudice à l'entreprise qu'elle justifie la cessation immédiate des rapports de travail, afin d'éviter de prolonger les effets de la perturbation occasionnée).

Le licenciement suppose donc un motif légitime notifié par écrit et l'observation d'un délai de préavis qui commence à courir à partir de la date de la notification.

Le licenciement opéré sans notification, sans préavis ou sans indication du motif est irrégulier en la forme et expose l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis ou d'une indemnité sanctionnant l'observation des règles de forme (article L.51 CT). Le montant de l'indemnité de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté (art. L.53 CT).

Par contre, le licenciement effectué sans motif légitime de même que le licenciement motivé par les opinions du salarié, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs. Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Le juge constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. La preuve de l'existence d'un motif légitime incombe à l'employeur.

Le salarié licencié a droit à un certificat de travail. Il a également droit à une indemnité de licenciement s'il a accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à 12 mois²⁶.

²⁵ Article 119 COCC.

²⁶ Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence dans l'entreprise par un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Le pourcentage est fixé par année de service à 25% pour les 5 premières années, 30% pour les 5 années suivantes et 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10^e année.

Il peut aussi avoir droit à une indemnité de congé payé.

Le salarié licencié pour cause de maladie et ayant au moins un an de service dans l'entreprise a droit au versement de l'indemnité de préavis, de licenciement et de congé payé. Il conserve pendant un délai de deux ans un droit de priorité au réembauchage (Article 28 CCNI).

Toutes les indemnités ainsi que les dommages et intérêts ne sont pas dus en cas de licenciement résultant d'une faute lourde du salarié.

II. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique est constitué par "tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure" (article L.60 CT).

L'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit convoquer les délégués du personnel pour rechercher avec eux des solutions de substitution aux licenciements envisagés. Il met en œuvre à cet effet, des moyens tels que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel. Il établit et communique le compte rendu de cette réunion à l'inspecteur du travail, dans un délai de 8 jours, pour lui permettre éventuellement d'exercer ses bons offices dans les 15 jours.

Si, après l'échéance de ce délai de 15 jours, certains licenciements s'avèrent encore nécessaires, l'employeur établit alors l'ordre des licenciements en respectant les critères d'aptitude professionnelle ou d'ancienneté qu'il communique aux délégués du personnel.

Il convoque, 7 jours au plus tôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour leurs suggestions lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion.

C'est seulement après que l'employeur pourra notifier aux intéressés leur licenciement. Dans les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la dernière réunion doivent être communiqués à l'inspecteur du travail pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie de l'indemnité de préavis, de licenciement et d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de salaire brut.

Il bénéficie également dans son ancienne entreprise et pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie et dont la violation ne peut donner lieu qu'à des dommages et intérêts.

III. LE LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL

Le licenciement des délégués du personnel requiert une autorisation nécessaire et préalable de l'inspecteur du travail.

La décision de l'inspecteur du travail est susceptible d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail dont la décision peut faire l'objet d'un recours juridictionnel en excès de pouvoir devant le conseil d'Etat.

Le licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur ait été demandée, malgré le refus opposé par l'inspecteur ou en cas d'annulation de l'autorisation par le Conseil d'état est nul et de nul effet.

Le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Le délégué non intégré a droit à une indemnité supplémentaire dont le montant est fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette protection profite aux délégués du personnel en exercice, (les titulaires et les suppléants), aux candidats (depuis les inscriptions sur les listes jusqu'au scrutin) et aux anciens délégués (jusqu'à l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin).

Elle est étendue par la jurisprudence à toute autre forme de rupture du contrat de travail du délégué du personnel par l'employeur.

En France l'arrivée du terme ne dispense pas l'employeur de respecter la procédure protectrice propre aux représentants du personnel.

La CCNI soumet la mutation du délégué contre son gré à l'appréciation de l'inspecteur du travail.

Le contrat à durée indéterminée peut accessoirement cesser d'un commun accord pour motif soit économique, soit non économique.

La rupture d'un commun accord pour motif économique encore appelée "départ négocié" est admise lorsqu'elle est librement et loyalement négociée entre l'employeur et le ou les travailleurs" et portée à la connaissance de l'inspecteur du travail.

La rupture d'un commun accord pour motif non économique doit satisfaire aux exigences du droit commun des contrats notamment le consentement du salarié qui doit exister et être exempt de tout vice tel que l'erreur, le dol ou la violence.

SECTION II LA CESSATION DES CONTRATS PARTICULIERS : LA CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée est le contrat particulier le plus fréquent et le plus important. Il cesse normalement à l'arrivée de son terme, à son échéance et exceptionnellement avant celle-ci.

I. LA CESSATION NORMALE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : L'ARRIVEE DU TERME

L'arrivée du terme entraîne en principe la cessation du contrat à durée déterminée sans aucune exigence de formalités particulières, de délai de prévenance et sans indemnité sauf convention ou clause contraires.

Le salarié engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité a droit à une indemnité de fin de contrat ou de précarité égale à 7% du montant de la

rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée du contrat. Mais il perd ce droit s'il a refusé la conclusion d'un CDI assorti d'un salaire au moins égal ou si la rupture anticipée du contrat est due à son initiative ou à sa faute lourde.

II. LA CESSATION EXCEPTIONNELLE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : LA RUPTURE ANTICIPEE

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée n'est possible qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure²⁷.

La méconnaissance de cette limitation ouvre droit à des dommages et intérêts dont le montant est égal aux rémunérations à percevoir par le salarié jusqu'au terme du contrat ou au préjudice subi par l'employeur.

L'attribution de dommages intérêts au salarié n'exclut pas celle de l'indemnité de précarité, de congés payés ainsi que la délivrance du certificat de travail.

Le contrat d'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties, sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat: art. L 40 du Code du Travail.

Le contrat de travail, quelle que soit sa nature, cesse avec le décès et la mise ou le départ à la retraite du salarié.

La rupture pour cause de décès du salarié confère à ses ayants droit le salaire de présence, l'allocation de congé, les indemnités de toute nature acquises par le travailleur à la date du décès, un mois de salaire minimum de la catégorie du salarié à titre de participation aux funéraires et dans certains cas une indemnité de licenciement (une année d'ancienneté) et les frais de transport du corps.

La cessation du contrat par la mise ou le départ à la retraite du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement. Tous les travailleurs y compris les journaliers, ont droit à la retraite. L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.

Au moment de son départ à la retraite, le salarié a droit à une indemnité spéciale dite de fin de carrière calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement²⁸.

CHAPITRE V : LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Les conflits individuels de travail dont la notion mérite d'être précisée, sont résolus soit par une étape originale et préalable, la tentative de conciliation administrative, soit par la saisine d'une juridiction spéciale, le tribunal du travail.

²⁷ Article L 48 CT.

²⁸ Article 31 CCNI.

SECTION I LA NOTION DE CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

D'une manière générale, le conflit individuel est celui qui naît de la lésion d'un intérêt matériel ou moral d'une personne déterminée qui en demande réparation. Il en existe quatre catégories.

I. LES LITIGES INDIVIDUELS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS

Ce sont les litiges les plus fréquents. Relèvent de cette catégorie les litiges entre employeurs et salariés résultant d'un contrat de travail ou bien ayant pour objet la méconnaissance d'un droit reconnu individuellement à l'employeur ou au travailleur par les nombreuses sources du droit du travail. Exemple : la rupture abusive du contrat de travail, la violation des obligations du contrat de travail. Une somme de conflits individuels contre un employeur ne donne pas un conflit collectif.

II. LES LITIGES ENTRE EMPLOYEURS

Il est possible que les employeurs soient en litige entre eux à propos des règles du droit du travail. C'est le cas par exemple du litige relatif au paiement des indemnités de licenciement à un salarié employé successivement par deux ou plusieurs employeurs. C'est également le cas en matière de débauchage.

Tous les litiges entre employeurs sont des conflits individuels de travail.

III. LES LITIGES ENTRE TRAVAILLEURS

Il peut également y avoir des conflits entre travailleurs en l'absence de tout contrat de travail. De tels litiges sont rares. Ex: Le litige entre les salariés d'une même entreprise, qui se rejettent mutuellement la responsabilité d'un accident de travail. Un tel litige est individuel.

IV. LES LITIGES ENTRE LES INSTITUTIONS DE SECURITE SOCIALE, LEURS BENEFICIAIRES ET LEURS ASSUJETTIS

Les institutions de sécurité sociale sont au Sénégal la Caisse de Sécurité Sociale (EPIC) et les institutions de prévoyance sociale retraite (IPRES) et maladie (IPM). Elles constituent des personnes morales de droit privé qui ont pour mission la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces institutions sont les assurés sociaux tandis que leurs assujettis sont des personnes employeurs et travailleurs obligés de s'y affilier et d'y cotiser.

Les litiges pouvant naître entre ces différentes personnes sont individuels.

SECTION II : LA TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

La conciliation peut être définie comme l'accord qui met fin à un litige opposant les deux parties. La tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail est propre au droit du travail

Africain. Elle est devenue facultative au Sénégal et a lieu devant l'inspecteur du travail dont il convient d'examiner la saisine et la mission.

I. LA SAISINE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat de travail peut être saisi par écrit aussi bien par le travailleur que par l'employeur même si celui-ci est défendeur ou demandeur à l'action.

La saisine suspend la prescription quinquennale. Elle oblige les parties à se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation sous peine d'une amende de cinq cent mille francs (500.000 F) au maximum. L'inspecteur peut infliger l'amende forfaitaire prévue dans les cas de contravention.

II. LA MISSION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur fait connaître aux parties les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel. Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases.

Il doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur. Par contre, il a la faculté de ne pas entériner un accord lésionnaire ou un accord qui semble léser les intérêts (droit contestables et contestés) du salarié.

Il doit enfin dresser un procès verbal de clôture soit de conciliation, soit de non conciliation suivant qu'il y a succès ou échec de la tentative.

Les chefs de demande sur lesquels la conciliation est intervenue ainsi que ceux qui ont été abandonnés sont éteints.

Le procès verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire.

Le procès verbal de non conciliation lève la suspension de la procédure et rend possible la saisine du tribunal qui n'est ni automatique, ni susceptible d'être exercée directement par l'inspecteur.

SECTION III LE REGLEMENT DES LITIGES DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Les conflits individuels de travail sont de la compétence des tribunaux du travail qui siègent au chef lieu de chaque région.

Le salarié, pour les litiges nés de la résiliation de son contrat de travail, peut exceptionnellement choisir entre le tribunal de sa résidence située au SENEGAL et celui du lieu de travail qui est en principe territorialement compétent. La procédure à suivre et la composition du tribunal du travail sont originales.

I. LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Chaque tribunal du travail est constitué d'un président, de 4 assesseurs (dont 2 titulaires et deux suppléants), d'un secrétaire et parfois de section professionnelle.

Le président est un magistrat professionnel. Les assesseurs sont constitués de deux employeurs et de deux travailleurs. Ils doivent savoir lire et écrire en français et exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation ou l'avoir exercée pendant trois ans au moins.

Ils ont droit à des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant ne pourra pas être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus. L'exercice des fonctions d'assesseur ne saurait être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Le Secrétaire est une sorte de greffier qui reçoit le dépôt des conventions collectives, règlements intérieurs et rédige les convocations etc....

Les sections professionnelles sont des chambres spécialisées entre lesquelles se répartissent les affaires selon leur nature professionnelle. Leur existence n'entame en rien l'unité du tribunal.

II. LA PROCEDURE DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Elle est originale relativement à la saisine du juge, à la représentation des parties, à la tentative de conciliation et à la phase contentieuse.

Le tribunal du travail peut être saisi par déclaration écrite faite au greffier par toute personne ayant la capacité judiciaire y compris la femme mariée et le mineur.

En principe toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance sous peine de déchéance (irrecevabilité) des demandes nouvelles.

Les parties doivent comparaître. Elles peuvent, sauf refus d'agrément motivé du président, se faire assister ou représenter par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, un avocat, un représentant des centrales syndicales (sous certaines conditions) auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont elles sont membres ou exceptionnellement un représentant de leur syndicat professionnel. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

La procédure devant le tribunal du travail comporte deux phases : la tentative de conciliation et la phase contentieuse.

La tentative de conciliation est, à peine de nullité de la procédure, obligatoire et a lieu dans un délai qui ne peut excéder douze jours devant le seul président du tribunal qui ne peut imposer de solution aux parties.

En cas d'accord, ou de conciliation totale ou partielle, un procès verbal consacre le règlement à l'amiable du litige et dont un extrait signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

En cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure. Il avertit les parties de la date de l'audience qui est publique ou met le dossier en état. Il ordonne, même d'office toute mesure d'information utile.

Le tribunal délibère en secret en principe immédiatement après la clôture des débats. Il peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et *par provision*, avec dispense de caution, jusqu'à une somme qui ne peut excéder vingt fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti. L'exécution provisoire peut jouer sans limite et sans versement de caution s'agissant de salaires non contestés et reconnus comme étant dus.

La cour d'appel connaît des recours en appel interjetés contre les jugements rendus en premier ressort et la cour de cassation des recours en cassation contre les jugements rendus en premier et dernier ressort (demande dont le chiffre n'excède pas dix fois le montant mensuel du SMIG, ou relative au chef de la compétence) et les arrêts de la cour d'appel.

Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit.

L'exécution peut être constatée par procès verbal de l'inspecteur à la demande de l'une des parties. L'exécution irrégulière n'est pas libératoire et engage la responsabilité pécuniaire de l'huissier ou de l'agent en cause.

Le demandeur qui abuse de son droit d'ester au tribunal du travail peut être condamné à des dommages intérêts envers le défendeur.

2^{ème} PARTIE : **LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est très souvent à l'origine de la négociation, de la représentation et des conflits collectifs de travail.

Le droit d'organisation et de négociation collectives est reconnu aux salariés par les normes internes²⁹ et internationales³⁰.

Le droit à la négociation collective est constitué de dispositions législatives et internationales obligeant (exceptionnelles) ou incitant le chef d'entreprise à négocier avec les salariés. Il est exercé pour le compte des salariés par leurs représentants essentiellement lors de la conclusion des sources conventionnelles du droit du travail. C'est pourquoi, ses règles sont contenues dans les sources conventionnelles du droit du travail (déjà étudiées) et dans la représentation collective qui constituera avec les conflits collectifs les deux axes de la présente partie.

CHAPITRE I : LA REPRESENTATION COLLECTIVE

Elle est assurée par des institutions qui varient selon qu'elle a lieu dans l'entreprise ou dans la profession.

SECTION I LA REPRESENTATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise qui est le cadre normal de réalisation des relations de travail est définie par le code du travail comme un groupe de travailleurs exerçant une activité commune au profit d'un même employeur sous l'autorité d'un chef : article L. 3 al 2^e du code du travail. Elle peut être divisée en établissements ou former avec d'autres un groupe d'entreprises.

La représentation collective, dans l'entreprise, est assurée par les délégués du personnel (côté salarié) et par le chef d'entreprise (côté employeur).

I. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le personnel de l'entreprise comprend l'ensemble des salariés qui exercent leur activité dans la même entreprise et sous l'autorité du même chef.

Il est généralement hétérogène, composé de plusieurs salariés qui se distinguent par leur classification et leur classement.

La classification consiste en une présentation ordonnée de groupes d'emplois, rassemblés en considération de la similitude ou de l'équivalence de leur contenu.

²⁹ La Constitution : articles 8, 12 et 25 ; le code du travail : articles L5, L6, L80 et L92.

³⁰ La convention n°98 de l'OIT.

Le classement consiste à situer chaque salarié dans la hiérarchie des catégories et des emplois en fonction de ses tâches et de ses qualifications.

La représentation du personnel de l'entreprise est actuellement assurée par les délégués du personnel élus au scrutin secret dans tout établissement ou entreprise occupant habituellement et effectivement plus de 10 salariés³¹.

Les salariés âgés de 18 ans révolus et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont électeurs et ceux de nationalité sénégalaise ou étrangère (seulement en cas de réciprocité) âgés d'au moins 21 ans³² révolus, ayant au moins 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et sachant s'exprimer en français sont éligibles en principe

Les contestations relatives à l'élection des délégués du personnel sont désormais portées devant le président du tribunal du travail dont les décisions peuvent être contestées devant le Conseil d'état³³.

Les délégués du personnel sont investis d'un mandat dont la durée est de 3 ans révocable par le collège. Si un siège se trouve définitivement vacant, une nouvelle élection doit être organisée pour le pourvoir.

Le mandat de délégué du personnel confère le pouvoir de représenter les salariés auprès de l'employeur ou de son représentant et, le cas échéant, auprès des autorités publiques, de contrôler l'application de la législation du travail et plus particulièrement celle relative à l'hygiène et à la sécurité, de participer à la gestion de l'entreprise et enfin de négocier au même titre que les syndicats représentés au sein de l'entreprise, les accords collectifs d'établissement.

Pour faciliter l'accomplissement de la mission des délégués du personnel, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local fonctionnel et des tableaux d'affichage. Il doit aussi les recevoir collectivement avec ou sans assistance syndicale au moins une fois par mois.

Les délégués bénéficient d'un crédit horaire mensuel de 15 heures pour l'exercice de leur mission.

Enfin, les délégués sont protégés non seulement contre le licenciement, mais aussi contre l'entrave à leur libre désignation et à l'exercice régulier de leurs fonctions. L'entrave constitue un délit puni d'une amende de 250.000 à 1.000.000 FCFA et / ou d'un emprisonnement d'un mois à un an (article L 278 du Code du Travail).

II. LA REPRESENTATION DE L'ENTREPRISE

En théorie, l'autorité de l'institution que constitue l'entreprise est illustrée par l'employeur qui, au sens juridique est la personne qui a conclu avec les salariés les contrats de travail. Mais elle est généralement déléguée à un chef d'entreprise surtout dans les entreprises à

³¹ En ce qui concerne les modalités de désignation des délégués du personnel, se référer au décret n°67-1360 du 9 décembre 1960, fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission, modifié par le décret n°83-680 du 29 juin 1983.

³² Aujourd'hui, avec l'abaissement de l'âge de la majorité civile à 18 ans depuis 1999, nous pensons que l'âge requis pour être éligible doit être de 18 ans révolus.

³³ Article L 212 du code du travail.

structures complexes. Elle confère un pouvoir d'organisation et de direction, un pouvoir réglementaire et un pouvoir disciplinaire.

Le pouvoir d'organisation et de direction permet au chef d'entreprise de prendre toutes les décisions utiles au bon fonctionnement, à la bonne gestion de l'entreprise. Il fait du chef d'entreprise le « seul juge » ou le souverain dans l'entreprise.

Le pouvoir réglementaire est celui d'élaborer les règles générales applicables dans l'entreprise. Il s'exerce essentiellement à travers le règlement intérieur qui est l'acte de l'employeur ou de son représentant contenant des prescriptions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Toute autre prescription est en principe nulle de plein droit.

Il est obligatoire dans toute entreprise comptant au moins vingt (20) travailleurs. Il est établi par le chef d'établissement, communiqué aux délégués du personnel pour observations et envoyé à l'inspecteur du travail pour contrôle de légalité. Il est également déposé au secrétariat du tribunal du travail et affiché dans les locaux où se font les embauches ou l'exécution du travail. Il devient alors applicable à tous les travailleurs de l'entreprise.

Le pouvoir disciplinaire permet à l'employeur de faire respecter le pouvoir de direction et le pouvoir réglementaire. Son exercice exige une faute, une sanction et une procédure disciplinaires.

La faute disciplinaire peut être définie comme un manquement à une obligation professionnelle prévue par l'une des sources du droit du travail.

Les sanctions disciplinaires sont définies par énumération par l'article 16 de la CCNI.

Il s'agit de :

- la réprimande,
- l'avertissement,
- la mise à pied d'un à trois jours,
- la mise à pied de quatre à huit jours et le licenciement.

Les sanctions disciplinaires ne doivent pas en principe être cumulées. L'employeur reste maître du choix de la sanction la plus adéquate sauf en matière de licenciement où un motif légitime est exigé par la loi et en cas d'abus qui peut résulter du détournement de pouvoir ou de l'intention de nuire.

L'article 16 de la CCNI exige que le salarié, assisté sur sa demande d'un délégué du personnel, puisse préalablement fournir des explications écrites ou verbales et que la sanction soit signifiée par écrit au travailleur avec ampliation de la décision adressée à l'inspecteur.

Le non respect de cette procédure est considéré par la jurisprudence comme un vice de forme qui n'affecte pas nécessairement le fond de la sanction.

SECTION II LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est un des instruments privilégiés de promotion sociale. Elle constitue en effet, par son objet et son contenu, un moyen de règlement des conflits sociaux et de régulation des rapports de travail. Elle est menée par les acteurs professionnels eux-mêmes.

I. L'OBJET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective a essentiellement pour objet la normalisation des conditions de travail. En cela, elle constitue un instrument du dialogue social. Elle vise à mettre en place une réglementation adaptée aux différentes activités ou professions.

Ainsi, la négociation peut conduire à la conclusion des conventions collectives ou des accords collectifs. C'est la négociation collective normative.

Les conventions collectives

Les conventions collectives peuvent être classées en fonction de leur champ d'application. On distingue les conventions ordinaires, les conventions extensibles et les conventions nationales interprofessionnelles. La conclusion des conventions collectives est régie par les articles L80 à L99 CT. Les syndicats ou groupements professionnels de travailleurs sont seuls habilités à représenter ceux-ci dans la négociation des conventions collectives ordinaires (article L80 CT). Pour les conventions extensibles, seuls les syndicats considérés comme les plus représentatifs peuvent participer, du côté des travailleurs, aux négociations collectives. Celles-ci ont lieu dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Le caractère représentatif d'un syndicat est déterminé par le Ministre chargé du travail qui réunit tous les éléments d'appréciation comprenant : l'indépendance, les cotisations, l'expérience du syndicat, les effectifs et résultats des élections des délégués du personnel. En ce qui concerne les unions syndicales, leur représentativité est déterminée à partir d'élections permettant de mesurer le poids syndical de chacune d'elles.

Le contenu des conventions collectives est en principe librement négocié par les parties sous réserve de porter sur les conditions de travail et de respecter les dispositions d'ordre public contenues dans les lois et règlements. Mais la convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables que celles de ces lois et règlements.

Le champ d'application est déterminé par la convention elle-même. Il peut être national, régional ou local. La convention collective s'applique pendant une durée déterminée (maximum 5 ans) ou indéterminée. A peine de nullité, toute convention collective doit être écrite en langue française. La loi impose par ailleurs un contenu pour les conventions collectives susceptibles d'être étendues. Ces conventions contiennent obligatoirement les dispositions concernant notamment³⁴:

- le libre exercice du droit syndical ;
- les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée ;
- les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires ; la durée de l'engagement à l'essai ;

³⁴Pour une liste complète, voir article L86 CT.

- les indemnités de déplacement ;

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une convention collective peut y adhérer ultérieurement.

La convention collective est applicable à partir du jour suivant son dépôt au secrétariat du tribunal du travail compétent. Elle s'applique à toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres d'une organisation signataire.

Lorsque l'entreprise assujettie exerce plusieurs activités professionnelles régies par des conventions collectives différentes, la convention applicable aux salariés est celle qui relève de son activité principale. Mais cette règle est assouplie lorsque les différentes activités de l'entreprise sont équivalentes, dans ce cas, on applique aux salariés la convention qui relève de leur activité professionnelle. Il en est de même, lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts et situés dans des localités différentes.

L'application des conventions collective dans le temps peut donner lieu à des conflits de normes, notamment lorsque la convention collective abrogée contient des dispositions plus favorables que la nouvelle convention collective entrée en vigueur. L'effet normatif des conventions collectives conduit en effet à supprimer toutes les dispositions antérieures qui disparaissent avec la convention abrogée. Il n'en est autrement que si la convention collective nouvelle prévoit une clause de sauvegarde des avantages individuels acquis.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Les accords collectifs sont négociés dans le cadre d'une entreprise ou d'un ou plusieurs établissements. Ils servent à adapter les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement. Ils portent notamment sur les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les accords collectifs constituent des instruments de négociation collective permettant de remédier à l'absence de conventions collectives applicables (article L 92 CT).

Ils peuvent être négociés et conclus par les délégués du personnel en plus des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise ou de l'établissement et y étant effectivement employés.

LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE : LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS

La négociation collective est en principe un monopole des syndicats en ce qui concerne la représentation du personnel.

Le syndicat, comme la plupart des personnes morales naît d'un contrat, d'un accord de volontés et est, par conséquent, régi par le principe de la liberté contractuelle plus précisément appelé principe de la liberté syndicale.

La liberté syndicale constitue une liberté fondamentale, un droit de l'homme et un droit de valeur constitutionnelle. Elle signifie que les salariés ont le droit de constituer sans autorisation préalable et sans discrimination, les organisations syndicales de leur choix.

Elle signifie aussi que tout travailleur ou tout employeur peut choisir d'adhérer ou non à un syndicat, (interdiction du syndicalisme obligatoire), et s'y retirer librement sans avoir à donner de motif.

La liberté syndicale est cependant atténuée par l'exigence de conditions de constitution du syndicat tel que l'exercice de la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes etc. Ainsi le syndicat professionnel ne peut être constitué que par les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale. Le salarié ne peut adhérer à un syndicat que dans le cadre de ses activités et s'il est âgé de plus de 16 ans, sauf opposition de ses parents. Les dirigeants doivent constituer un dossier en trois exemplaires comprenant les statuts et la liste des dirigeants avec leurs coordonnées déposés auprès de l'inspecteur du travail qui doit transmettre les deux exemplaires et un rapport au procureur de la république et au ministre de l'intérieur. Au vu des rapports de l'inspecteur du travail et du Procureur de la République, après avis du Ministre chargé du travail, le ministre de l'intérieur délivre ou non le récépissé.

La délivrance du récépissé vaut reconnaissance légale du syndicat et lui attribue automatiquement la personnalité juridique.

Les dirigeants de nationalité sénégalaise doivent être domiciliés au Sénégal et jouir de leurs droits civils et civiques. Les ressortissants étrangers doivent être domiciliés au Sénégal depuis cinq (5) ans au moins et originaires d'un pays qui accorde le même droit aux ressortissants sénégalais.

Le syndicat a tous les attributs de la personnalité juridique et la capacité civile. Il peut contracter sans restriction avec l'extérieur et agir en justice en vue d'assumer ses fonctions qui sont essentiellement au nombre de trois : la représentation des intérêts professionnels, la défense des intérêts professionnels et la création, la gestion, la subvention des œuvres professionnelles ou sociales.

Chaque syndicat a vocation à représenter la profession qu'il défend. Cependant, dans certains cas, et pour des raisons pratiques, seuls les syndicats les plus représentatifs sont habilités à représenter. La représentativité du syndicat est appréciée par le ministre chargé du travail sur le plan national et international, par le chef d'entreprise au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et par élection pour les unions de syndicats : articles L85 et L85bis du code du travail et l'arrêté n°5630 du 30 juin 2004.

La défense est surtout assurée sur le plan judiciaire. En effet, le syndicat peut agir pour la défense des intérêts collectifs du groupement mais aussi de la profession devant les juridictions répressives.

Les syndiqués s'obligent à payer les cotisations appelées "check off" et qui peuvent être directement retirées par l'employeur avec l'autorisation écrite des intéressés. Ils s'engagent aussi à se soumettre au pouvoir disciplinaire du syndicat. En contrepartie, le syndicat leur apporte secours.

Les syndicats peuvent passer entre eux des accords, des contrats. Ils peuvent aussi se constituer en unions sous quelque forme que ce soit. Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats et peuvent prendre la forme juridique de fédération ou de confédération.

La fédération est un regroupement de syndicats exerçant la même profession ou une profession similaire ou connexe.

La confédération syndicale est une centrale syndicale avec le regroupement de plusieurs professions. C'est la forme la plus achevée de coopération.

Les syndicats peuvent être dissous. La dissolution est l'acte juridique par lequel il est décidé de mettre fin à la vie d'un groupement. Celle d'un syndicat peut être volontaire ou judiciaire.

La dissolution volontaire du syndicat résulte soit des statuts du syndicat, soit d'une décision de l'Assemblée générale avec une majorité particulière.

La dissolution judiciaire peut être prononcée par le tribunal régional à la demande du procureur de la république ou des membres du groupement dans certains cas. Elle n'est pas de plein droit lorsque l'irrégularité n'est pas substantielle.

Les biens du syndicat dissout doivent être dévolus suivant les statuts, la décision de l'Assemblée Générale ou la décision judiciaire mais jamais distribués aux membres.

CHAPITRE II LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les conflits collectifs de travail sont ceux qui opposent une communauté de travailleurs à un ou plusieurs employeurs et qui ont pour objet d'obtenir la satisfaction d'une revendication de nature à profiter à des travailleurs déterminés collectivement. Ils sont principalement au nombre de deux : la grève et le lock-out.

SECTION I LA GREVE

La grève est une cessation concertée et collective de travail initiée par les salariés en vue de la satisfaction de leurs revendications professionnelles.

Elle constitue un droit reconnu au salarié par l'art. 25 de la constitution. Mais son exercice est soumis à des conditions et produit des effets.

I. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA GREVE

La grève est considérée comme la manifestation visible de l'action collective par les normes de l'OIT. Elle peut néanmoins être restreinte ou interdite pour certains travailleurs moyennant des garanties compensatoires.

La Constitution et le Code du travail exigent le respect de conditions de fond et de forme. Les conditions de fond de la grève sont relatives à son objet et à ses limites.

La grève doit avoir pour objet la satisfaction des revendications professionnelles. Elle doit respecter certaines limites fixées par la constitution et le code du travail. Elle ne peut ni porter atteinte à la liberté du travail, ni mettre l'entreprise en péril, ni être accompagnée d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats.

Les conditions de forme de la grève sont relatives à la notification, à la conciliation et au préavis.

La notification est une formalité obligatoire qui³⁵, faite à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par la partie la plus diligente³⁶.

La tentative administrative de conciliation est devenue facultative en ce qui concerne le règlement des conflits collectifs. Il n'en est autrement que si elle est prévue par la convention collective applicable. Elle peut avoir lieu dans les 12 jours qui suivent la notification.

La grève peut être déclenchée après préavis de trente (30) jours déposé auprès des employeurs concernés après l'échec de la conciliation.

II. LES EFFETS DE LA GREVE

La grève déclenchée dans le respect de ces règles de fond et de forme est dite licite. Elle constitue une cause de suspension du contrat de travail. Les salariés grévistes ne peuvent pas être sanctionnés par l'employeur qui à son tour, est dispensé de payer les rémunérations.

Par contre, la grève déclenchée en violation de ces dispositions est considérée illicite. La grève illicite entraîne pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités et aux dommages intérêts prévus en cas de rupture de contrat. Elle peut également engager la responsabilité civile des salariés.

Les travailleurs occupant des emplois dans les établissements publics, les sociétés à participation publique majoritaire les entreprises privées peuvent par décret être réquisitionnés par l'autorité administrative compétente en vue d'assurer la continuité de certains services indispensables à la collectivité.

La réquisition est notifiée à la personne par ordre de service ou par la publication du décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs.

SECTION II LE LOCK-OUT

Le lock-out est la fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur à l'occasion ou à la suite d'un conflit collectif. C'est une réaction de l'employeur à une grève déclenchée ou envisagée par les salariés. C'est pourquoi on l'appelle aussi la grève des employeurs. Il est soumis aux mêmes conditions de fond, et de forme que la grève. Il constitue une cause de suspension du contrat de travail.

Par contre, le lock-out irrégulièrement déclenché est illicite. Il entraîne pour les employeurs le paiement aux travailleurs des jours de travail perdus, l'inéligibilité à certaines fonctions et l'interdiction de faire partie de certaines institutions et de participer à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales.

³⁵ La pratique a cependant tendance à ne considérer que le dépôt du préavis comme seule condition de forme pour déclencher une grève licite.

³⁶ Voir à propos du destinataire de la notification, les dispositions de l'article L273 CT.

ANNEXE

LE CODE DU TRAVAIL DU SENEGAL LOI N° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail

TITRE PREMIER. - DISPOSITIONS GENERALES

Article L.1. : Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu.

L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Article L. 2. : La présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs.

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur sont consentis dans leur contrat de travail lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code, sous réserve des dispositions de l'article L.67.

Article L. 3. : Toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article L.2. est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs et constitue une entreprise.

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise.

Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

Article L. 4. : Le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprend pas :

- *tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;*

tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire;

tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

Article L. 5 : Dans les entreprises les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Un décret fixera les conditions d'application de cet article et éventuellement le nombre de travailleurs de l'entreprise à partir duquel le présent article doit être mis en œuvre par l'employeur.

Des mesures appropriées pourront également être prises par décret pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation au sein de l'entreprise. Ces mesures pourront aussi être prises par accord au sein de l'entreprise.

TITRE II.- DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre premier.- De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution.

Article L. 6. : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

Article L. 7. : Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession.

Article L. 8. : Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes, qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction. Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénoms, nom filiation, date et lieu de naissance, de même que son origine professionnelle.

Ce dépôt a lieu en triple exemplaire contre simple accusé de réception à l'inspection régionale du travail.

Dans le délai de trente jours suivant ce dépôt, l'ampliation des statuts déposés et la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont adressées, par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale au Ministre chargé du Travail, au Ministre de l'Intérieur et au Procureur de la République. Un rapport d'enquête de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale précisant les circonstances et conditions de formation du syndicat et notamment la date, le lieu du congrès constitutif et les origines professionnelles des membres, accompagne les documents. Le procureur de la République vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation, au regard des prescriptions des articles L.7 à L.9 de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Dans le délai de trente jours suivant la date de transmission du dossier par l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale au Procureur de la République, ce dernier notifie directement ses conclusions au Ministre de l'Intérieur, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.

Au vu des rapports établis par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et le Procureur de la République, et après avis du Ministre chargé du Travail donné dans les 15 jours de la transmission du rapport, le Ministre de l'Intérieur délivre ou non le récépissé conformément aux dispositions de l'article 812 du Code des Obligations civiles et commerciales.

A partir de la notification du rapport du Procureur de la République, les membres qu'il aura déclarés incapables d'occuper les fonctions de direction ou d'administration du syndicat, du fait qu'ils ne remplissent pas les conditions fixées aux articles L.7. à L.9, sont considérés comme exclus d'office de la direction ou de l'administration du syndicat, même si le Ministre de l'Intérieur délivre le récépissé, sous réserve du recours des intéressés devant le Tribunal régional. Les membres déclarés incapables d'occuper les fonctions de direction ou d'administration ne pourront se prévaloir de la qualité de dirigeants de l'organisation ni auprès des services publics et des tribunaux de travail, ni auprès des tiers. Le syndicat est tenu de pourvoir à leur remplacement.

Après délivrance, par le Ministre de l'Intérieur, du récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, le Procureur de la République pourra, en cas de violation des articles L.7 à L.9, L.24 et L. 25 demander la dissolution du syndicat au tribunal civil.

Les organismes chargés de l'administration et de la Direction ou de l'administration du syndicat doivent être renouvelés au moins une fois tous les trois ans en assemblée générale ou congrès. Les membres de ces organismes sont rééligibles.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités et vérifiés dans les mêmes conditions. Dans le premier semestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants statutairement compétents de tout syndicat sont tenus

de communiquer au Ministre chargé du Travail et au Procureur de la République du ressort, un rapport annuel faisant apparaître notamment les statistiques de ses effectifs, le montant des cotisations encaissées et la situation financière, en particulier le bilan du syndicat pour l'année précédente.

Article L. 9. : Les membres sénégalais de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction du syndicat doivent avoir leur domicile légal au Sénégal, jouir de leurs droits civils et n'avoir fait l'objet d'aucune des condamnations entraînant la suppression du droit de vote aux termes des lois électorales en vigueur. Tout ressortissant étranger, adhérent à un syndicat peut, s'il remplit les conditions précitées et s'il est domicilié au Sénégal depuis cinq ans au moins, accéder aux fonctions d'administration et de direction de ce syndicat, à condition que son pays d'origine accorde le même droit aux ressortissants sénégalais.

Article L.10. : Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent sans l'autorisation de leur mari adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Article L.11. : Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article L.12. : Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Article L.13. : Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article L.14. : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée judiciairement, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts, ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées, par l'assemblée générale, ou en cas de carence de celle-ci par décision judiciaire. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Chapitre II. - De la capacité civile de syndicats professionnels.

Article L. 15. : Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles. Ils peuvent, devant toutes juridictions répressives exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article L.16. : Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Article L.17. : Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publication intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et leurs cours d'instruction professionnels sont insaisissables. Ils peuvent prendre l'initiative de la création de sociétés coopératives de production ou de consommation. Ils peuvent également subventionner ces sociétés.

Article L. 18. : Ils peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le titre VI.

Article L. 19. : S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer des bénéfices, mêmes sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

Acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.

prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, et sous leur responsabilité.

Article L. 20. : Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leurs spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Chapitre III - Des marques syndicales.

Article L. 21. :

Les syndicats peuvent déposer dans les conditions déterminées par décret, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Chapitre IV. - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite.

Article L. 22. : Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres, des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par la législation applicable aux sociétés de secours mutuels.

Article L. 23. : Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations en union sous quelque forme que ce soit.

Chapitre V. - Des unions de syndicats

Article L. 24. : Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Article L. 25. : Les dispositions des articles L. 6, L. 8, L.10 et L.11 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article L. 8, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les instances de direction et les assemblées générales.

Article L. 26. : Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II, III et IV du présent titre.

Article L. 27. : Des locaux pourront être, par arrêté, mis, sur leur demande, à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité. Ces locaux, ainsi que ceux loués par elles ou leur appartenant, sont inviolables tant qu'ils demeurent à la disposition des dites unions.

Chapitre VI. - Des associations professionnelles

Article L. 28 : Les associations professionnelles reconnues dans les conditions définies par décret, sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles L.15; L.17, L.18, L.21 et L. 22.

Elles peuvent :

- acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment les matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;*
- prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.*

Chapitre VII.- De la liberté syndicale.

Article L. 29 : Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considéré comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts.

TITRE III. - DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier. - Dispositions générales

Article L. 30. : Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée. Le contrat d'équipe est interdit.

Article L. 31. : Les contrats de travail sont passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au présent Code.

Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail dans les cas dérogatoires susvisés sont fixées par décret.

Article L. 32. : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclut pour être exécuté au Sénégal est soumis aux dispositions du présent Code. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article L. 33. : Tout contrat de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être après visite médicale du travailleur, constaté par écrit et visé par la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale. Celle-ci appose le visa après notamment :

- 1.- *avoir vérifié les conditions de travail consenties ;*
2. - *avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail ;*
3. - *avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement ;*
4. - *avoir donné aux parties lecture et éventuellement, traduction du contrat.*

Article L. 34. : La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. L'éventuel refus de visa doit être motivé. En cas d'absence de contrat écrit ou si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a droit de faire constater par le tribunal compétent la nullité du contrat et pourra s'il y a lieu réclamer des dommages intérêts. Si la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la demande de visa, ce visa est réputé avoir été accordé. Si l'une des parties ne respecte pas les obligations éventuellement prescrites à l'occasion du visa, l'autre partie peut demander au tribunal compétent de déclarer la nullité du contrat comme dans le cas d'omission de visa, et réclamer, s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

Article L. 35. : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus. Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat, sauf le cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur, elle ne peut dépasser un an et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 50 kilomètres autour du lieu de travail.

Chapitre II. - De l'engagement à l'essai

Article L. 36. : Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable, d'apprécier notamment le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social.

Article L. 37. : Le contrat d'engagement à l'essai est à peine de nullité constaté par écrit. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Article L. 38. : Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de six mois.

Article L. 39. : La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article L. 40. : Sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties.

Chapitre III. - Du contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 41. : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée.

Article L. 42. : Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée. La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

- au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;*
- au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;*
- au docker engagé pour des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports ;*
- au docker engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;*
- au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail, telle que définie par l'article L.70, à l'exception du 1°) et du 6°).*

Les conditions d'emploi des travailleurs susmentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L. 43. : Les deux premiers alinéas de l'article L. 42. ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés par des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire. La liste de ces secteurs d'activité est fixée par arrêté.

Article L.44. : Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une supérieure à deux ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la limite maximale précitée mais, dans ce cas, il ne peut être renouvelé.

Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort avant tout commencement d'exécution.

Art. L. 46. : Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Article. L.47. : Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée le travailleur a droit à une indemnité de fin de contrat, à titre de

complément de salaire qui est égale à 7 % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'est pas due :

dans les cas visés aux alinéas numérotés 1,2,3 et 5 de l'article L. 42 et à l'article L. 43 ;

- en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal ;

en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du travailleur ou à sa faute lourde.

Article L. 48. : Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure. La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages intérêt. Les dispositions des articles L. 57 à L.59 sont applicables aux contrats à durée déterminée.

Chapitre IV. - Du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 1. - De la rupture du contrat.

Art. L. 49. : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes du licenciement, des dispositions spécifiques concernant les délégués du personnel et le licenciement pour motif économique.

Article L. 50. : La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification.

En l'absence de convention collective, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Article L. 51. : Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

Article L. 52. : Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours libres par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle pourrait demander au tribunal compétent.

Article. L. 53. : Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis", dont le montant correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Article. L. 54. : La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article. L. 55. : Si la réalisation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'alinéa 1 de l'article L. 53, est doublée.

Article L. 56. : Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou son non appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat.

lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Le jugement doit être motivé en ce qui concerne la fixation du montant des dommages-intérêts.

Le salaire est calculé sur la base du salaire mensuel moyen perçu pendant les douze derniers mois, ou du salaire perçu depuis l'entrée de l'entreprise si l'embauche du travailleur remonte à moins d'un an.

Pour le calcul du temps de service de référence, il est tenu compte des fractions d'année.

Article L. 57. : Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;

quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié pour un contrat de travail ;

quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article L. 58. : A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule "libre de tout engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance.

Article L. 59. : A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

Section 2. - Du licenciement pour motif économique

Article L. 60. : Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

Le compte rendu de cette réunion, établi par l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, communiqué à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Article L. 61. : Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction

des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

Le compte rendu de cette réunion, établi par, l'employeur, doit être dans un délai de huit jours, communiqué à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer éventuellement, ses bons offices.

Article L. 62. : Si après l'échéance du délai de quinze jours, certains licenciements étaient nécessaires, l'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères qu'il a retenus. Il convoque, sept jours au plus tôt après la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le compte rendu de la réunion établi par l'employeur.

Si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut après la réunion avec les délégués du personnel, procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion susvisée sont communiqués à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale pour information, dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre.

En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur. Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

Article L. 63. : Si un plan de redressement est envisagé lors d'une procédure collective de liquidation, le syndic ou l'administrateur pourra procéder à un licenciement pour motif économique en respectant les paragraphes 1 à 5 de l'article précédent.

Article L. 64. : Les procédures des articles L. 62 et L. 63 sont écartées en cas de protocole amiable de départ, librement et loyalement négocié entre l'employeur et le ou les travailleurs. L'employeur informe l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du protocole intervenu.

Section 3. - Du chômage technique

Article L. 65. En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre des intempéries, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'établissement, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale doit, au préalable, être informé des mesures envisagées. Un accord entre les parties peut préciser la durée du chômage technique et le cas échéant la rémunération due au travailleur pendant cette période.

Section 4. - De la modification du contrat de travail.

Article L. 66. : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en

société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par les sections 1 et 2, comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue.

Lorsque le travailleur est muté d'une entreprise à une filiale ou inversement, il conserve le bénéfice de l'ancienneté et les avantages déjà acquis au service du premier employeur.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies au présent chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure. Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Article L. 67. : Le contrat de travail peut être modifié soit à l'initiative du travailleur soit à l'initiative de l'employeur. Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu de respecter les règles de procédure du licenciement.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Section 5. - De la disponibilité.

Article L. 68. : Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une façon générale, des dispositions du présent code.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Section 6. - De la retraite.

Article L. 69 : Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite.

L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur du Sénégal. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu au 1^{er} alinéa de cet article, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

Chapitre V. - De la suspension des contrats de travail.

Article L. 70. : Le contrat est suspendu

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

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

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

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

pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L. 143 ;

pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation des conventions collectives, ou d'accords individuels ;
pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
pendant la détention préventive du travailleur ;
pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article L. 160 ;
pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;
pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 1^{er}, 2^e, 9^e et 11^e ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les droits du travailleur mobilisé sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

Article L. 71. : Dans chacun des trois premiers cas visés à l'article précédent, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite du préavis, une indemnité assurant à celui-ci le montant de sa rémunération, déduction faite éventuellement des rémunérations ou indemnités qu'il pourrait percevoir en raison même du motif de son absence.

Si le contrat est à durée déterminée, ou si le travailleur est soumis à un statut ne fixant pas la durée du préavis, il est fait référence au préavis fixé par convention collective ou par arrêté, pour la branche professionnelle considérée.

Chapitre IV. - Dispositions transitoires

Article L. 72. : Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent code, d'un décret ou d'un arrêté pris pour son application, sera modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication du présent code ou du décret ou de l'arrêté en cause.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

TITRE IV. - DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE PREMIER. - De l'apprentissage

Article L. 73. : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et un des exemplaires doit être déposé à l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage.

A défaut du respect de ces deux règles de forme, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Les autres conditions de forme et de fond, les effets et la durée maximale du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution, les allègements de charges pour les employeurs, ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles sera imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs, sont fixés par décret.

Article L. 74. : L'employeur délivre, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé peut passer un examen devant l'organisme désigné par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et de celui chargé de la Formation professionnelle. Il est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès, un certificat d'aptitude professionnelle.

Chapitre II. - De la formation professionnelle

Article L. 75. : Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Le contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit.

Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués.

Article L. 76. : Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

TITRE V. - DU TACHERONNAT.

Article L. 77. : Le tâcheron est un maître ouvrier inscrit au registre des corps et métiers qui recrute à titre occasionnel des ouvriers, et qui leur fournit l'outillage et la matière première en vue de la réalisation d'un ouvrage déterminé.

La réalisation de cet ouvrage se fait soit directement pour le maître de l'ouvrage soit pour le compte de l'entrepreneur.

L'exploitation des ouvriers par le tâcheron, ou marchandage, est interdite.

Il est interdit au tâcheron de sous-traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat.

Le contrat de tâcheronnat est soumis au visa de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort du lieu d'exécution du contrat.

Si l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ne fait pas connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la demande de visa, le visa est réputé avoir été accordé. Le visa ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la violation des dispositions du présent code, dans des conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Le refus du visa doit être motivé.

La demande de visa incombe à l'entrepreneur avant tout commencement d'exécution du contrat.

Outre toutes les obligations résultant du présent code, auxquelles le tâcheron se trouve soumis en sa qualité d'employeur d'une main d'œuvre salariée, le tâcheron est tenu aux formalités prévues par le présent titre.

Article L. 78. : Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires et de l'allocation de congés payés dus aux travailleurs occupés par celui-ci. Il assume de même, dans ce cas, les obligations de l'employeur en matière de sécurité sociale.

Le travailleur lésé et les institutions obligatoires de sécurité sociale auront, dans les deux cas ci-dessus, une action directe contre l'entrepreneur. L'entrepreneur dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron.

Article L. 79. : Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher, dans les mêmes conditions, la liste des dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Est obligatoire l'envoi à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale, par le tâcheron sous-entrepreneur, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, d'une déclaration précisant ses nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses chantiers, accompagnée des affiches prévues ci-dessus.

L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Il doit payer le tâcheron sur le lieu même où les travaux sont exécutés et les services fournis, en présence des travailleurs au service du tâcheron avec lesquels il a passé contrat.

Il doit payer le tâcheron sur le lieu même où les travaux sont exécutés et les services fournis, en présence des travailleurs au service du tâcheron et aux jours fixés pour la paie de ces derniers.

Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent titre.

TITRE VI. - DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

Chapitre premier. - De la nature et de la validité de la convention collective.

Article L. 80. : La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et , d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

La convention collective détermine son champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut également être conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.

Article L. 81. : Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

soit des stipulations statutaires de cette organisation,

soit d'une délibération spéciale de cette organisation,

soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Article L. 82. : La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est partie à la convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Article L. 83. : La convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité. Un décret détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives, ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier paragraphe de l'article précédent. Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par le décret susvisé.

Article L. 84. : Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres d'une organisation signataire. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans tout établissement, compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention collective s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels de travail, pour tous les travailleurs de l'établissement.

Chapitre II. - Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Article L. 85. :

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminées sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

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

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre chargé du Travail qui réunira tous les éléments d'appréciation après avis de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel ;

l'indépendance ;

les cotisations ;

l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre est susceptible de recours devant le Conseil d'Etat.

Le dossier fourni par le Ministre chargé du Travail devra comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis.

Le Ministre chargé du Travail est en droit de demander au syndicat la production de tous les renseignements de nature à lui permettre d'apprécier son caractère représentatif. A cette fin, les dirigeants statutairement compétents autorisent l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat. Lorsque lesdites justifications ne sont pas fournies par un syndicat, le Ministre chargé du Travail est en droit de lui dénier le caractère représentatif.

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Article L. 86. : Les conventions collectives visées par le présent chapitre comprennent obligatoirement les dispositions concernant :

le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;

les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée ;

les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;

*la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
les délégués du personnel ;
les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
les modalités d'application du principe : "à travail égal, salaire égal" pour les femmes et les jeunes ;
les congés payés ;
les indemnités de déplacement ;
la classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, qu'il s'agisse d'un déplacement pour se rendre de sa résidence habituelle au lieu d'emploi et inversement ou qu'il s'agisse d'un déplacement occasionnel du lieu d'emploi.*

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative :

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

Un décret déterminera les conditions dans lesquelles pourront être rendues obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

Article L. 87. : Dans le cas où une convention collective concernant une ou plusieurs branches d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article L. 88. : A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail des dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention. Sauf disposition contraire, elle n'a pas d'effet rétroactif.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article L. 89. : L'arrêté ministériel prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son renouvellement.

Cet arrêté pourra être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective, ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaîtra que la convention, ou les dispositions considérées, ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

Article L. 90. : Un arrêté du Ministre chargé du Travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, dans les conditions définies au présent chapitre, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée ;

Cet arrêté peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables. Il peut abroger des conventions collectives conclues antérieurement au présent code et dont les dispositions, non contraires à la loi, sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles conventions dans le cadre de la présente loi.

A défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, des décrets réglementent les conditions de travail des professions relevant des établissements ou des services publics.

Article L. 91. : Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées, qui devront faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les modalités de cette consultation.

L'arrêté portant extension de salaire est dispensé de cette consultation.

Chapitre III. - Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Article L. 92. : Des accords concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés.

Ces accords ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des arrêtés prévus à l'article L. 90, et notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les clauses salariales de ces accords collectifs peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branches d'activité ou interprofessionnelle applicables dans l'entreprise ou l'établissement à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés.

Ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut de conventions collectives ou des arrêtés prévus à l'article L. 89, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus selon les modalités précitées.

Les dispositions des articles L. 82., L. 83 et L. 84 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Chapitre IV. - Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics.

Article L. 93. : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent n'être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

La liste des personnes morales de droit public employant du personnel soumis à statut dans ces entreprises sera établie par décret.

Article L. 94. : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article L. 88., elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux personnes morales de droit public visées par la présente section, qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

Chapitre V. - De l'exécution de la convention et des accords

Article L. 95. : Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective, ou un accord prévu à l'article L. 92, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article L. 96. : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article L. 92, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous les autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention ou l'accord, qui en violeraient les engagements contractés.

Article L. 97. : Les personnes liées par une convention collective ou l'accord prévu à l'article L. 92. peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Article L. 98. : Les groupements capables d'ester en justice, qui sont liés par la convention collective, ou l'accord prévu à l'article L. 92., peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Chapitre VI. - Dispositions transitoires.

Article L. 99. : Les conventions conclues antérieurement à la présente loi resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions collectives sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues, au titre des conventions collectives. Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement à la présente loi, ces arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de celle-ci.

TITRE VII. - DU REGLEMENT INTERIEUR

Article L. 100. : Le règlement intérieur est établi par le chef d'établissement sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement.

Toutes les autres classes qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 115.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'établissement doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui exige le retrait des dispositions étrangères à celles énumérées ci-dessus et la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

TITRE VIII. - DU CAUTIONNEMENT

Article L. 101. : Tout chef d'établissement qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Article L. 102. : Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et son dépôt est faite sur le registre de l'employeur. Mention du cautionnement et son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à l'établissement, à la disposition de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

Le Ministre chargé du Travail fixe par arrêté les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et

délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Article L. 103. : Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article L. 104. : L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège que les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers que formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

TITRE XI. - DU SALAIRE ET DE SES ACCESSOIRES

Chapitre premier. De la détermination du salaire.

Article L. 105. : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statu. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les conventions collectives ou les accords des parties.

Article L. 106. : Dans le cas où le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle et introduit au lieu d'emploi par l'employeur pour l'exécution d'un contrat de travail, celui-ci est tenu de lui procurer un logement suffisant pour lui et sa famille.

Un décret fixera les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre.

Article L. 107. : Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui fournir dans les conditions prévues par un arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article L. 108. : Lorsqu'un travailleur, en service au Sénégal, est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité dite " indemnité de déplacement ".

Les modalités d'attribution et les taux de cette indemnité sont fixés, à défaut de disposition dans la convention collective ou dans l'accord d'établissement, par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article L. 109. : Des décrets fixent :

les salaires minima interprofessionnels garantis ;

les cas dans lesquels doivent être concédés des avantages en nature.

A défaut de conventions collectives des arrêtés du Ministre chargé du Travail fixent :

les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;

éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

Article L. 110. : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Les normes objectives et précises de ce mode de rémunération doivent être précisées par écrit au travailleur.

Sur procès-verbal de constatation de l'infraction aux dispositions de l'alinéa précédent, dressé par l'Inspecteur du Travail et de Sécurité sociale du ressort et appuyé d'une expertise, le Tribunal correctionnel peut commettre un nouvel expert. Il apprécie en tout état de cause souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée. Le tribunal du travail apprécie de la même manière lorsqu'il est saisi d'un différend individuel du travail ayant trait à la rémunération à la tâche ou aux pièces.

Article L. 111. : Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunérations de travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article L. 112. : Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, de l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au paragraphe précédent, sauf exceptions expressément prévues par la loi.

Article L. 113. : Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé des Finances fixe la liste des indemnités et prestations constituant un remboursement de frais.

Chapitre II. - Du paiement du salaire

Section 1. - Du mode de paiement du salaire

Article L. 114. : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire, en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article L. 115. : A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder 15 jours pour le travailleur payé à l'heure ou à la journée et 1 mois pour le travailleur payé au mois.

Toutefois, le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée, est payé chaque jour avant la fin du travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard 4 jours ou 2 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum doit être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice, doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice, dès la cessation du service.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire et les accessoires, les primes et les indemnités de toute nature dus au travailleur au moment de la rupture doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Article L. 116. : Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, faire l'objet d'une pièce justificative dite " bulletin de paie ", dressé " et certifié par l'employeur, et remise au travailleur au moment du paiement.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement des salaires sur un registre dit " registre des paiements ". A l'occasion de chaque paie, ce registre, comme le bulletin de paie lui-même, est émargé par chaque travailleur intéressé. Cet émargement est constitué par l'apposition de la signature du travailleur, ou s'il est illettré, par les signatures de deux témoins sachant signer, dont l'un, choisi par le travailleur, à l'exclusion de toute autre inscription ou empreinte digitale.

Le Ministre chargé du Travail fixe, par arrêté, les rubriques des mentions que le bulletin de paie et le registre des paiements doivent obligatoirement comporter, ainsi que les régimes spéciaux applicables aux manœuvres journaliers, d'une part, et , d'autre part, aux gens de maison au service de personnes physiques.

L'employeur est tenu de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement toutes sommes par lui dues au travailleur, selon les rubriques qui correspondent aux dites mentions obligatoires, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

Le bulletin de paie et le registre des paiements, doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément à l'article L. 153.

Le registre des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables, et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale même en cas d'absence du chef d'établissement.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention pour solde de tout compte ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 345 du Code de Procédure civile.

Le salaire et les accessoires du salaire et, plus généralement, les sommes dues par l'employeur au travailleur ne doivent en aucun cas être payés entre les mains d'intermédiaires, mais en mains propres au profit du travailleur créancier, ou passé le délai de l'article L.115, troisième alinéa, par mandat-poste au nom du travailleur intéressé, s'il le demande par écrit.

Article L. 117. : En cas de contestation sur le paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non paiement est présumé de manière irréfragable si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double, émargé dans les mêmes conditions, du bulletin de paie afférent au paiement contesté ou une certification d'un établissement bancaire ou postal attestant le paiement au travailleur.

A défaut de son imputation à tout autre élément de la rémunération individualisé par le bulletin de paie dans les formes prévues à l'article L. 116., le paiement effectué sera, sauf preuve contraire, présumé le salaire de base du travailleur.

Section 2. - Des privilèges et garanties de la créance de salaire.

Article L. 118. : Au sens des dispositions des sections II et III du présent chapitre, le salaire s'entend, du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature ainsi que des sommes dues pour la résiliation du contrat de travail, et des dommages-intérêts.

Article L. 119. : A due concurrence de la fraction insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article L. 118, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège préférable à tous autres privilèges, généraux ou spéciaux.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

Article L. 120. : En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse.

Article L. 121. : Au plus tard dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, le syndic ou le liquidateur doit payer les créances des travailleurs.

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, comme indiqué à l'article L. 119.

Article L. 122. : Au cas où lesdites créances sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance puisse y faire opposition.

Article L. 123. : Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation judiciaire ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, s'il s'agit

d'un travailleur déplacé, jusqu'à la date du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

Article L. 124. : Le travailleur détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de six mois, pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

Article L. 125. : Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt que le travailleur croit devoir présenter à la juridiction de droit commun.
Section 3. - De la prescription de l'action en paiement de salaire.

Article L. 126. : L'action des travailleurs en paiement de salaires, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, de toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par cinq ans. La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non périmée, ou dans le cas prévu à l'article L. 240.

Article L. 127. : Néanmoins le travailleur auquel cette prescription est opposée, peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux veuves et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent pas que le salaire réclamé soit dû.

Article L. 128. : Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement de salaires et en fournitures ou remboursements de prestations en nature se prescrit par dix ans.

Il en est de même en cas d'interruption de la prescription.

Chapitre III. - Des retenues sur salaires

Article L. 129. : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Article L. 130. : Les prélèvements obligatoires, les remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions réglementaires prévues aux articles L. 106 et 107 et les consignations qui peuvent être prévues aux articles L. 106 et 107 et les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

L'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ou par les statuts desdites institutions. A la demande écrite du travailleur, et sans qu'il y ait lieu de recourir pour celle-ci aux formalités applicables aux autres cessions des traitements et salaires, cotisation du travailleur à son syndicat dans les conditions qui seront définies par l'autorité compétente.

L'autorité compétente fixera les plafonds des retenues à opérer au titre de la cotisation du travailleur aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale et au titre de la cotisation syndicale. Elle fixera aussi les modalités pratiques de reversement de ces cotisations par l'employeur aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale et au syndicat désigné par la demande écrite du travailleur.

Le plafond des prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur à son salarié ne peut excéder six fois la quotité cessible du salaire.

Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires ou appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite conformément aux dispositions des articles 571-1 à 571-6 du code de procédure civile.

Les acomptes sur salaire déjà acquis ne sont pas considérés comme avances.

Dans tous les autres cas, la compensation entre les salaires ou appointements et les dettes du travailleur envers l'employeur ne peut être opérée dans les conditions prévues par l'article 215 du Code des Obligations civiles et commerciales, que par décision de justice sauf en cas de rupture du contrat de travail imputable au travailleur ou à la suite de sa faute lourde.

Article L.131. : Les portions de salaire et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents sont fixés par l'article 381 du Code de Procédure civile.

La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder ces taux.

L'assiette servant au calcul des portions de salaire et de pensions de retraite sus visées est constituée par le salaire brut global tel que défini par l'article L.118, compte tenu des déductions prévues à l'article 381 du Code de Procédure civile.

Article L.132. : Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent auraient dû être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Chapitre IV. : Des économats.

Article L. 133. : Est considéré comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;

que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

Article L. 134. :L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article L. 133 est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le fonctionnement est contrôlé par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un mois.

Le Ministre chargé du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et sur proposition du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

TITRE X. : DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre premier. : De la durée du travail

Article L. 135. : Dans tous les établissements visés à l'article L.3 la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine.

Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2352 heures par an. Dans cette limite, un arrêté du Ministre chargé du travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités d'application des alinéas précédents pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les arrêtés fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle. Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Article L. 136. : Dans les établissements visés à l'article L. 3 , et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale compétent et du délégué du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires.

Article L. 137. : Dans les établissements visés à l'article L. 3 des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement. Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

Article L. 138. : Les heures effectuées au delà de la durée légale hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à majoration de salaire.

A défaut de convention collective ou d'accord d'établissement, un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ainsi que la durée maxima des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Des dérogations pourront toutefois être décidées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et des délégués du personnel, ainsi que les modalités de son utilisation.

Article L. 139. : La durée du travail dans les établissements et services publics est réglementée par décret.

Chapitre II. : Du travail de nuit

Article L. 140. : Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Les modalités d'application du travail de nuit sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article L. 141. : Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Chapitre III. - Du contrat des femmes et des enfants.

Article L. 142. : Des décrets fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Article L. 143. : A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

A cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze semaines correspond, pour l'employeur, l'obligation de ne pas employer l'intéressée.

Pendant cette période la femme enceinte a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne peut licencier la femme enceinte.

Article L. 144. : Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Article L. 145. : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze ans, sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article L. 146. : L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis au travailleur.

Chapitre IV. : Du repos hebdomadaire.

Article L. 147. : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un décret détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

Un décret fixera les modalités du repos hebdomadaire dans les établissements et services publics.

Chapitre V. : Des congés payés, des transports

Section 1. : Des congés payés

Article L. 148. : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours ouvrables par mois de service.

Cette durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état civil.

Les périodes de suspension de contrat de travail, énumérées à l'article L. 70 de la présente loi, ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif à l'exception de celles visées aux alinéas 9°, 10° et 11° du même article.

Article L. 149. : Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Dans la limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Dans une limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre :

soit de suivre un stage officiel de perfectionnement d'éducation populaire et sportive internationale;

soit d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Dans une autre limite annuelle de 30 jours, outre le temps de déplacement, non déductible de la durée du congé payé, un régime spécial complémentaire d'autorisations d'absence sans solde et sans restriction de nombre peut être établi par décret en faveur des travailleurs appelés par l'autorité administrative compétente à participer à des stages de formation de cadres sportifs ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales.

Article L. 150. : Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à 12 mois.

Dans tous les cas, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans, et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Article L. 151. : En cas de rupture de contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, ou en cas d'expiration du contrat, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en vertu des dispositions ci-dessus doit être accordée en place de congé.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En dehors de ces cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Toutefois, si le travailleur n'a pas bénéficié, du fait de l'employeur, de la totalité de ses congés au cours de la période antérieure aux trois années précédant la rupture du contrat de travail, il peut saisir le tribunal compétent et réclamer des dommages intérêts.

Article L. 152. : Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Article L. 153. : Pour le congé de six jours ouvrables par an, l'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé, une allocation égale au salaire d'activité calculé sur la base de l'horaire de l'établissement au moment du départ en congé.

Pour le congé pris à l'échéance de la période réelle de référence, l'employeur doit verser au travailleur au moment de son départ en congé, une allocation égale à 1/12^e des sommes perçues par le travailleur au cours de ladite période, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, de prestations en nature liées accessoirement à l'emploi, ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu, telle que notamment, l'indemnité de logement.

Toutefois une indemnité correspondant à l'avantage en nature que constitue la mise à disposition du travailleur d'un logement est ajoutée à l'allocation de congé si le travailleur ne peut, du fait de l'employeur, jouir de cet avantage pendant son congé.

Par contre, les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans le calcul de l'allocation de congé.

L'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle est amputée de l'allocation perçue pendant le congé obligatoire de six jours par an pris le cas échéant au cours de la période réelle de référence.

Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à un temps de service effectif pour l'ouverture du droit au congé doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes par les travailleurs de même catégorie.

Pour le travailleur déplacé prenant son congé hors du lieu d'emploi, dans sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée des délais de route correspondant à la durée du voyage aller-retour effectué dans les conditions fixées par les dispositions du présent code relatives au transport des travailleurs.

L'indemnité compensatrice de congés payés du travailleur journalier, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 151 est égale à 1/12^e (8,33 %) de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

Article L. 154. : Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels; l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser aux travailleurs une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Article L. 155. : Un décret précisera, en cas de besoin, les conditions d'application des dispositions de la présente section.

Section 2 .- Des transports

Article L. 156. : Les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur lorsque ce

travailleur a été déplacé par l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle, sauf dans les cas suivants :

lorsque le travailleur quitte sa résidence habituelle sans contrat de travail ou sans promesse individuelle de contrat de travail ;

lorsque le contrat à durée déterminée est résilié avant terme du fait ou par la faute lourde du travailleur, sauf cas de force majeure ;

lorsque le contrat à durée indéterminée est résilié du fait du travailleur ou par faute avant que soit expirée la durée de la période de référence visée à l'article L. 150 ;

lorsque le tribunal compétent a prononcé la nullité du contrat à la charge du travailleur ;

lorsque le travailleur bénéficie du congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année au lieu d'emploi ;

dans les cas 2, 3, et 4 ci-dessus, les frais de transport de retour et éventuellement de venue, sont répartis, au moment de la résiliation du contrat, entre l'employeur et le travailleur au prorata du temps de service accompli, eu égard à la durée de la période de référence visée à l'article L. 150.

Article L. 157. : Le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minima de séjour en deçà de laquelle le transport des membres de la famille du travailleur n'est pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas six mois.

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages, est effectué par la voie et les moyens normaux laissés au choix de l'employeur, sauf prescription médicale contraire.

Il est cependant loisible au travailleur d'utiliser un moyen de transport à sa convenance : dans ce cas, si le moyen est plus coûteux, les frais supplémentaires incombent au travailleur, s'il est moins coûteux, le travailleur ne peut exiger de son employeur le paiement de la différence.

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages, constituant une prestation en nature, n'est susceptible de remboursement par l'employeur au travailleur que lorsque celui-ci a avancé les frais de transport pour le compte de l'employeur et pour des transports effectivement acquis aux termes des dispositions de la présente section, et réellement effectués.

Article L. 158. : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Il sera tenu compte, dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Les délais de transport du travailleur, par le moyen offert par l'employeur, ne sont compris ni dans la période de référence ouvrant droit au congé, ni dans la durée du congé.

La durée du congé, est toutefois amputée des délais supplémentaires qu'entraîne l'utilisation de tout moyen de transport moins rapide que celui offert par l'employeur.

Article L. 159. : Le travailleur qui a cessé son service peut exiger, auprès de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transports auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

Ce dernier remet à cet effet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet les attestations qu'il détient au dernier employeur en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe au tribunal du travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article L. 160. : Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Il continue à bénéficier des avantages en nature.

Le travailleur dont le contrat de travail est singé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de son employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur, pendant cette période d'attente, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

Article L. 161. : En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de

résidence habituelle est à la charge de l'employeur dans les conditions et selon les modalités définies par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Chapitre VI. - Du plein emploi

Article L. 162. :

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa L. 35, il est fait interdiction à tout travailleur d'exécuter pendant son congé payé, légal, fractionné ou non, des travaux rétribués.

L'employeur, quel qu'il soit, qui aura occupé en toute connaissance de cause un travailleur bénéficiaire d'un congé payé, sera sanctionné dans les mêmes conditions que le travailleur qu'il aura occupé en violation de l'interdiction stipulée au premier alinéa du présent article.

L'employeur qui occupera un travailleur de son entreprise pendant la période fixée pour son congé payé, à une besogne rémunérée même en dehors de l'établissement où le travailleur est habituellement occupé, sera considéré comme ne donnant pas le congé payé légal, et sera, en outre, sanctionné comme le travailleur qu'il aura employé en violation de l'interdiction stipulée au premier alinéa du présent article.

Article L. 163. : Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 35 aucun travailleur relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales, ne peut exercer, pour son propre compte, cumulativement avec son emploi, une profession industrielle, commerciale ou artisanale.

Article L. 164. : Aucun travailleur ne peut effectuer pour son employeur des travaux rémunérés au delà de la durée maxima du travail fixé pour l'entreprise qui l'emploie.

Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 35 aucun travailleur relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales, soumis à un horaire hebdomadaire de travail égal ou supérieur à la durée égale, ne peut effectuer pour un autre employeur, des travaux rémunérés relevant des professions industrielles, commerciales ou artisanales.

Article L. 165. : Nul ne peut recourir aux services d'un travailleur qui contrevient aux dispositions des articles L. 162. à L. 164.

Article L. 166. : Sont exclus des interdictions prononcées par les articles L. 162. à L. 165 :

1. *les travaux d'ordre scientifique, littéraire, artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général notamment d'enseignement, d'éducation et de bienfaisance ;*
2. *les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit;*
3. *les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate sont nécessaires pour prévenir un danger imminent ou pour organiser des mesures de sauvetage ;*
4. *les travaux à temps partiel de ceux qui font métier de louer leurs services à plusieurs employeurs pour des horaires inférieurs à la durée légale sans que le nombre d'heures de travail cumulées puisse être supérieur à celui de la durée maxima de travail telle qu'elle résulte des articles L. 135 à L. 139 et des arrêtés ministériels prévus pour son application.*

Les décrets prévus par l'article L. 224 pourront instituer, en tant que de besoin, d'autres dérogations aux interdictions prononcées par les articles L. 162 à L. 165.

TITRE XI. HYGIENE ET SECURITE

Article L. 167. : Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L. 3.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.

Article L. 168. : Des décrets déterminent :

- les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;*
- les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;*
- les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;*

les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Article L. 169. : L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

Article L. 170. : L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il constate un manquement aux normes ou prescriptions ainsi édictées, il met en demeure l'employeur de s'y conformer. En outre, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, non visées par les décrets pris en application de l'article L. 168, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale d'y remédier.

La mise en demeure doit être faite par écrit sur le registre de l'employeur ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée. Elle précise la nature des manquements ou des dangers constatés et fixe le délai dans lequel ils devront avoir disparu. Ce délai ne pourra pas être inférieur à 4 jours francs sauf urgence indiquée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Dans les conditions et selon les modalités fixés par le Code de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis est donné sans délai par tout moyen d'urgence en cas d'accident mortel.

Article L. 171. : L'employeur doit faire en sorte que si les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée :

1. *par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ;*
2. *par la prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ;*
3. *par des mesures d'organisation du travail.*

Article L. 172. : Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 171 ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, les mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation, par le travailleur, d'un équipement approprié, ce dernier est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle.

Article L. 173. : Les plans des nouveaux locaux de travail doivent être obligatoirement soumis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, accompagnés de tous les renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé. L'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Article L. 174. : L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être portée par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire.

Article L. 175. : Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

Cette surveillance a notamment pour objectif de contrôler le respect des normes de sécurité et des limites d'exposition.

Des contrôles doivent être effectués sur les lieux de travail chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service ou qu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

Article L. 176. : L'état de santé des travailleurs doit être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative. Cette surveillance comporte un examen médical préalable à l'embauche et des examens périodiques.

La surveillance prévue au premier alinéa du présent article ne doit entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre pour l'affecter à un autre emploi compatible avec son état de santé.

Article L. 177. : Tous les travailleurs :

doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail ;

doivent recevoir des instructions adéquates quant aux moyens disponibles, aux conduites à tenir pour prévenir ces risques et se protéger contre eux.

Ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs dans des conditions et sous une forme qui permettent à chacun d'entre eux d'en avoir une bonne formation générale minimale en matière d'hygiène et de sécurité.

Article L. 178. : L'employeur présente annuellement au comité d'hygiène et de sécurité ainsi qu'au service de sécurité de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs, un rapport sur l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, en particulier sur les dispositions adoptées au cours de la période écoulée. En outre il les tient informés en cours d'année de toute mesure nouvelle prise dans ce domaine.

Les travailleurs ou leurs représentants peuvent consulter les organisations représentatives auxquelles ils appartiennent sur les mesures en question, sous réserve des secrets industriels ou commerciaux tels qu'ils ont définis par l'employeur.

Ils peuvent également sous la même réserve et avec l'accord de l'employeur, faire appel à un expert pris en dehors de l'entreprise.

Les employeurs doivent prévoir, en cas de besoin, toutes mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Article 179. : L'employeur est tenu de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiances et, le cas échéant, entreprendre des mesures de protection collective ou individuelle afin de prévenir les atteintes à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Il doit en outre recueillir les données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité compétente.

Article L. 180. : Un décret fixe les conditions dans lesquelles les employeurs devront réserver certains postes de travail aux personnes handicapées.

Article L. 181. : Les travailleurs sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir l'hygiène et la sécurité sur les lieux du travail.

Article L. 182. : Les mesures d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que les actions de formation ou d'information sont à la charge exclusive de l'employeur.

Article L. 183. : Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur est tenu de prendre sur le champ toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

Article L. 184. : Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

Article L. 185. : Les employeurs sont tenus d'organiser un service de sécurité de travail et un comité d'hygiène et de sécurité.

Le service de sécurité assiste et conseille l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.

Ce service peut être à une seule entreprise ou commun à plusieurs ou encore être assuré par un organisme extérieur.

Des délégués des travailleurs à la sécurité et un comité paritaire d'hygiène et de sécurité coopèrent à l'élaboration de ce programme.

L'organisation, les missions, le fonctionnement et les moyens d'action des services de sécurité du travail, ainsi que les modalités de désignation et d'intervention des délégués à la sécurité et des comités paritaires d'hygiène et de sécurité sont fixés par décret.

Article L. 186. : Les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le service de médecine du travail est un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, destiné :

1. *à assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue.*
2. *à contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.*
3. *à contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental de travailleurs.*
4. *à contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail.*

Des services de médecine du travail peuvent suivant les circonstances être organisés :

1. *soit en tant que service propre à une seule entreprise*
2. *soit en tant que service interentreprises institué par arrêté du Ministre chargé du Travail sur déclaration des adhérents fondateurs. Le service médical interentreprises est un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.*

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de médecine du travail sont fixés par décret.

Article L. 187. : Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de 500 travailleurs.

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action du service social sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

TITRE XII. - DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

Chapitre premier. : Des organismes administratifs

Article L. 188. : Les services du travail et de la sécurité sociale sont chargés de toutes les questions intéressant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale.

Ils ont pour mission :

- *d'élaborer les projets des lois et des règlements dans les domaines du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale ;*
- *de suivre l'exécution de ces lois et règlements tant à l'endroit des employeurs, privés ou publics, et des travailleurs qu'à l'endroit des institutions et organismes de sécurité sociale ;*
- *d'éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;*
- *de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;*
- *de procéder, dans le cadre des attributions ci-dessus définies, à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes sociaux (travail, main-d'œuvre, sécurité sociale) et leur contexte économique.*

Article L. 189. : Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du Travail et de Sécurité sociale sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 190. : Le statut des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et celui des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale sont fixés par décret.

Article 191. : Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la Cour d'Appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de la cour d'Appel.

Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 378 du Code pénal.

Article L. 192. : Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article L. 193. : Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ne pourront pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article L. 194. : Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article L. 195. : Tout procès-verbal devra être notifié par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant. A peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans la quinzaine de la constatation de l'infraction, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, la date du récépissé délivré par la poste tenant alors lieu de la date de notification, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification effectuée.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, un troisième est classé aux archives de l'inspection régionale.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu informé par l'autorité judiciaire, de la suite réservée aux procès-verbaux.

Article L. 196. : Toutes les autorités civiles et militaires doivent reconnaître les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale en leur qualité, sur présentation de la carte professionnelle, et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article L. 197. : Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ont pouvoir de :

1. *pénétrer librement, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale et de les inspecter. Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son suppléant pourra accompagner, au cours de sa visite, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;*
2. *pénétrer la nuit, dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail collectif;*

Pour l'exercice du pouvoir de visite spécifié aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, les chefs d'entreprise ou d'établissement sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'inspecteur, en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas d'absence du chef d'établissement ;

1. *requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment, en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ;*
2. *se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus ;*
3. *procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :*
 - *interroger, avec ou sans témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;*
 - *requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application. Ces registres ou documents devront être exhibés immédiatement, même en cas d'absence du chef d'établissement ;*
 - *prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, et contre reçu, des échantillons, des matières et substances utilisées ou manipulées.*

Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'Etat.

Article L. 198. : Les contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale assistent les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les conditions prévues aux articles L. 194. et L. 195.

Toutefois, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs - y compris de dresser procès-verbal- aux contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peuvent être nommés dans les services de l'Inspection du Travail.

Article L. 199. : Des médecins-inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale peuvent être nommés dans les services de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale. Les médecins inspecteurs du Travail agissent en liaison avec les inspecteurs du Travail et de Sécurité sociale et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les médecins inspecteurs du Travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail et des services de sécurité du travail.

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins-inspecteurs du travail à l'exception de celles des articles L. 194 et L. 195. Relatives aux procès verbaux et de l'article L. 170 relatives aux mises en demeure.

Leurs attributions et les conditions de nomination et de rémunération des médecins inspecteurs du travail sont déterminées par décret.

Article L. 200. : Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers, où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations, relevant de leur contrôle technique, soient aménagés en de leur garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article L. 201. : Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière du travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le Ministre chargé de la Défense et le Ministre chargé du Travail.

Article L. 202 : En cas d'absence ou d'empêchement de l'Inspecteur et du Contrôleur du Travail et de la Sécurité sociale, le chef de la circonscription administrative est leur suppléant légal.

Il est habilité dans les limites définies à l'article L. 198.

Article L. 203. : Les dispositions du présent chapitre ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la poursuite, selon le droit commun des infractions.

Article L. 204. : Pour l'application des dispositions édictées par les articles L. 162 à L. 166. et par les articles 3 et 4 de la loi n° 62-47 du 13 juin 1962, les droits et pouvoirs des inspecteurs sont étendus à tous les établissements, même s'il s'agit d'établissements de famille ou d'établissements n'occupant pas de salariés.

Les chefs de ces établissements doivent tenir à la disposition des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et de leurs suppléants légaux, toutes justifications de leur inscription, soit du registre du commerce, soit au registre des métiers.

Les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale et leurs suppléants légaux peuvent en outre, se faire communiquer par les chefs d'établissements soumis à leur contrôle la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs, un document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

Sur procès-verbal de constatation d'une infraction aux dispositions de la présente loi, dressé par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou ses suppléants légaux dûment habilités, ou les officiers de police judiciaire, le tribunal correctionnel apprécie souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée, même dans le cas où le procès-verbal dressé ne se fonde que sur des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé. Dans ce dernier cas, le procès-verbal devra exposer ces présomptions.

Chapitre II. - Des organismes consultatifs

Article L. 205. : Un conseil national du Travail et de la Sécurité sociale est institué auprès du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale. Cet organisme consultatif a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail et la sécurité sociale.

Tous projets de loi intéressant le travail et la sécurité sociale doivent être obligatoirement accompagnés de l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.

Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est également consulté obligatoirement pour les textes prévus par les articles L.5, L. 31, L. 50, L. 73, dernier alinéa, L. 86, L. 88, L. 89, L. 90, L. 109, L. 142, L. 155, L. 211, L. 224 ainsi que pour tout autre décret pris pour l'application du présent code.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, études des conditions économiques générales.

Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale peut être consulté sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale.

Il peut, à la demande du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation de conventions collectives, et se prononcer sur toutes les questions relatives à la conciliation et à l'application des conventions collectives, notamment sur leurs incidences économiques.

Il peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

De son côté, le conseil peut formuler des propositions et adresser ses vœux au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale dans toutes les matières relevant de sa compétence.

Le Conseil se réunit au moins une fois par semestre. Il doit émettre son avis sur les textes qui lui sont soumis dans les 30 jours qui suivent le début de la session sauf cas de force majeure. Faute d'avis dans le délai précité le texte est considéré comme ayant fait l'objet d'un avis favorable.

Article L. 206. : Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale est présidé par le Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale ou, par délégation, par le Directeur général du travail et de la Sécurité sociale.

Il comprend :

1. *4 membres de l'Assemblée nationale désignés par cette assemblée ;*
2. *8 représentants d'employeurs et 8 représentants des syndicats de travailleurs des professions industrielles.*
3. *4 représentants des organisations d'employeurs et 4 représentants des syndicats de travailleurs des professions commerciales et bancaires ;*
4. *1 représentant des organisations d'employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des exploitants agricoles ;*
5. *1 représentant des organisations d'employeurs et 1 représentant des syndicats de travailleurs des groupements coopératifs.*

Tous ces représentants sont désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession.

A défaut d'organisation pouvant être considérée comme la plus représentative d'une profession, la désignation des membres du conseil est faite directement par le Ministre chargé du Travail.

1. *Le Président du Conseil d'Etat ou son représentant ;*
2. *en fonction de l'ordre du jour ;*

- un représentant du Ministre des Finances et un représentant de chaque département ministériel intéressé, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, sur proposition du Ministre des Finances et des ministres intéressés ;
- des techniciens des questions du travail et de la sécurité sociale, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale. Ces techniciens n'ont pas voix délibérative.

Article L. 207. : Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale comprend: une assemblée plénière ;

- une commission permanente ;
- des sous-commissions permanentes spécialisées dont :
 - la sous commission du travail et de la main-d'œuvre,
 - la sous commission de la sécurité sociale.

La commission permanente est présidée par le Ministre chargé du Travail ou par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Un décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, de la commission permanente et des sous-commissions.

Article L. 208. : La consultation des organismes consultatifs peut avoir lieu à domicile.

Article L. 209. : Les employeurs sont tenus de laisser aux travailleurs de leur entreprise membres du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, le temps nécessaire pour participer aux séances du conseil de la commission permanente et des sous commissions spécialisées.

Article L. 210. : Il est institué auprès du Ministre chargé du Travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité de travailleurs. Les décrets visés à l'article L. 168 sont pris après avis de ce comité.

Un décret fixe la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Chapitre III. - Des délégués du personnel

Article L. 211. : Les délégués du personnel sont élus, la durée de leur mandat est de trois ans, ils peuvent être réélus.

Un décret fixe :

- le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire ;
- le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur les listes établies par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement pour chaque catégorie de personnel, si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales. L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne ;
- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- le modèle du procès-verbal de l'élection que l'employeur et tenu de faire parvenir en 3 exemplaires sous huitaine à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.
- la durée, considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;
- les moyens mis à la disposition des délégués ;
- les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Article L. 212. : Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Président du Tribunal du Travail qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du Président du Tribunal du Travail peut être déférée au Conseil d'Etat. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par la procédure en vigueur devant la cour suprême.

La décision du Président du Tribunal fixe, le cas échéant, le délai pendant lequel les nouvelles élections devront être organisées.

Article L. 213. : Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, mutation d'établissement, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article L. 214. : L'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel, et notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

L'inspecteur doit refuser d'autoriser tout licenciement de délégué du personnel qui serait opéré en violation des dispositions du présent code.

Article L. 215. : Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'Inspecteur et de la Sécurité sociale. Si le licenciement est refusé par l'Inspecteur, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale doit rendre sa décision dans les quinze jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation de licenciement au bureau de l'Inspection du ressort. Le défaut de réponse dans ce délai vaut autorisation, sauf dans le cas d'expertise où ledit délai est porté à un mois.

Ce délai ne commence à courir que de la date à laquelle l'employeur a informé les délégués du personnel et, notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement, au cas où l'employeur n'aurait pas accompli cette formalité avant de déposer sa demande.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu de motiver sa décision. Cette décision doit être notifiée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité à l'employeur et au délégué du personnel concerné.

Article L. 216. : La décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale accordant ou refusant l'autorisation de licenciement du délégué du personnel, a un caractère définitif. Le licenciement qui serait prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandée, ou malgré le refus opposé par l'Inspecteur, est nul et de nul effet.

La décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre chargé du Travail. Les parties disposent d'un délai de 15 jours pour déférer au Ministre la décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

La décision du Ministre est susceptible du recours juridictionnel en excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur devant le Conseil d'Etat.

Les dispositions ci-dessus sont applicables :

- aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin ;
- aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

Article L. 217. : En cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandée ou malgré le refus opposé par l'Inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification soit de la décision de refus opposée par l'inspecteur, soit de la décision par laquelle le Ministre infirme l'autorisation donnée, soit enfin de la mise en demeure par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale de réintégrer le salarié lorsque l'employeur s'est abstenu de demander l'autorisation de licenciement, est tenu de verser au délégué du personnel, une indemnité supplémentaire, égale à :

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte 1 à 5 ans d'ancienneté ;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté.;

Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement.

Article L. 218. : Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires, réglementaires ou conventionnels.
- de saisir l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- de faire part à l'employeur de leur avis et de leurs suggestions sur les mesures de licenciement envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement ;
- de donner leur avis sur tout projet d'acte du chef d'entreprise instaurant des règles générales et permanentes s'imposant au personnel.

Chapitre IV. - Des moyens de contrôle

Article L. 220. : Toute personne qui se propose d'ouvrir un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

En cas de fermeture, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale vérifie la réalité de fermeture de l'établissement.

Tout chef d'établissement doit produire annuellement la déclaration de la situation de la main d'œuvre qu'il emploie lorsqu'il occupe moins de 50 travailleurs.

Tout chef d'établissement, occupant 50 travailleurs ou plus, doit produire annuellement un bilan social récapitulatif des principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Article L. 221 : L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, dans chaque établissement, un registre dit " registre d'employeur ", dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Ce registre comprend trois parties :

- la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'établissement ;
- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire, les congés ;
- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ou son délégué.

Le registre d'employeur doit être tenu à la disposition de l'inspecteur ou de son délégué qui peut en requérir inopinément, sans déplacement et sur le champ, la production ; Il est conservé pendant le cinq ans suivant la dernière mention portée.

Certains établissements ou catégories d'établissements peuvent, par arrêté du Ministre chargé du Travail être exemptés de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité.

Article L. 222. : Il est institué un dossier du travailleur conservé à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'Inspection du Travail et la Sécurité Sociale.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise et de l'établissement, tous renseignements utiles sur l'état civil, l'identité et la nationalité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée au Sénégal, la date d'embauche et le nom de son précédent employeur, la nature du contrat, la classification professionnelle et l'emploi tenu, et un certificat médical.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions, mentionnant en outre la date de départ de l'établissement.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités de ces déclarations et les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire.

Le travailleur, ou avec son assentiment le délégué du personnel, peut prendre connaissance du dossier. Il est remis par l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, une carte de travail dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier et suivant un modèle fixé par arrêté du Ministre du travail et de la sécurité sociale devra mentionner l'état de la profession exercée par le travailleur, la catégorie professionnelle du travailleur et la convention collective référence.

La photographie de l'intéressé, ou à défaut tout autre élément d'identification devra si possible figurer sur la carte prévue au présent article.

Chapitre V. - Du placement.

Article L. 223. : Les services chargés de l'emploi sont en matière de main-d'œuvre, chargés :

- *de la réception des offres et des demandes d'emploi et de leur diffusion ;*
- *du rassemblement de la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, pour l'établissement et la gestion d'un système d'information sur l'emploi ;*
- *d'accroître les possibilités d'emploi ;*
- *de favoriser l'insertion dans le circuit de production, des jeunes à la recherche d'un premier emploi ;*
- *de favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique ;*

Article L. 224 : Des décrets peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises. Ils peuvent, en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers, pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Les opérations concernant la main-d'œuvre sont gratuites. Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit.

Article L. 225. : En cas de lock-out ou de grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, les opérations concernant la main-d'œuvre des entreprises touchées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues. La liste des dites entreprises est en outre affichée dans la salle réservée aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

Article L. 226 : La protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises dans l'intérêt du travailleur, sont précisées par décret.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur et investie des droits et obligations attachés à cette qualité.

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour ce placement.

Article L. 227 : Les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées.

L'employeur qui fait insérer dans la presse une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de publication.

Le directeur de publication est tenu de faire connaître au service de l'emploi simultanément à leur parution et dans les conditions qui seront fixées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Article L. 228 : Tout travailleur à la recherche d'un emploi est tenu de s'inscrire en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi. tout chef d'établissement est tenu de notifier au service chargé de l'emploi toute place vacante dans son établissement et l'offre d'emploi correspondante.

Le service de l'emploi est habilité à effectuer le placement des travailleurs.

Un arrêté de Ministre chargé de l'Emploi précise les conditions dans lesquelles certains organismes peuvent fonctionner, pour certaines professions, en tant que correspondants du service de l'emploi.

Aucun employeur n'est tenu d'agréer le travailleur qui lui est présenté par le service chargé de l'emploi. Aucun travailleur n'est tenu d'accepter l'emploi qui lui est proposé par ledit service. Toutefois, le refus doit faire l'objet d'une déclaration auprès du service.

En aucun cas, il ne peut être exigé d'un demandeur d'emploi, paiement sous quelque forme que ce soit, de son inscription, de son placement ou toute autre prestation liée à ces opérations.

Le chef d'entreprise peut également procéder directement au recrutement d'un travailleur sans qu'aucune prestation préalable ni qu'aucun paiement sous quelque forme que ce soit, ne puissent être exigés de ce dernier.

TITRE XIII - DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Chapitre premier - Du différend individuel.

Article L. 229 : Les tribunaux du travail connaissent des différends individuel pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat du travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime de sécurité sociale. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis, à l'occasion de l'application du régime de sécurité sociale. Leur compétence s'étend aussi aux actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons aux cas prévus à l'article L. 78. Les tribunaux du travail demeurent compétents, lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause, et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer, dans le cas où il en existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'une procès puisse être intenté à ces personnes morales.

Article L. 230. : Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des nouveaux chefs de demandes ne sont nées à son profit, ou n'ont été connues de lui, que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé, en premier ou dernier ressort, sur les chefs de la demande primitive. Il ordonnera la jonction des instances et statuera sur elles par un seul et même jugement.

Article L. 231. : Le tribunal compétent est celui du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur, dont la résidence habituelle est située au Sénégal, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail.

Article L. 232. : Les tribunaux du travail siègent au chef-lieu de chaque région, leur ressort est le territoire de la région.

Lorsque les structures du marché du travail le justifient, chaque tribunal du travail peut être, par décret, subdivisé en sections professionnelles.

Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la justice.

Article L. 233. : Le tribunal du travail est composé :

1. *du président, ou, en cas d'empêchement de celui-ci, d'un juge du tribunal du travail, désigné par ordonnance du président de la juridiction ; En cas d'absence ou d'empêchement de tous les magistrats du tribunal du travail, la présidence est assurée par le président du tribunal régional ou par le magistrat du siège délégué par lui ;*
2. *d'un assesseur employeur et assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article L. 235.*

Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée. Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles, les assesseurs sont pris parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel dont relèvent les parties en cause. L'assesseur titulaire est remplacé, en cas d'empêchement, par l'assesseur suppléant. Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles et qu'il s'avère impossible de composer une section en raison de l'empêchement prolongé de tous les assesseurs, employeurs ou travailleurs, le président de la juridiction, par ordonnance motivée, peut décider que les assesseurs d'une autre section sont habilités à siéger dans la

section empêchée de se réunir. L'ordonnance n'est susceptible d'aucune voie de recours. Un greffier, désigné par arrêté du Ministre de la Justice est attaché au tribunal.

Article L. 234. : Chaque tribunal du travail comporte une formation de référé, commune à toutes les éventuelles sections. La formation de référé est composée du président du tribunal et d'un greffier.

Article L. 235 : Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir ou, en cas de carence de celles-ci par le Ministre chargé du Travail.

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation ou l'avoir exercée pendant trois ans au moins.

Le mandat des assesseurs, titulaires ou suppléants, a une durée de trois années, il est renouvelable. Toutefois, lorsque la durée du mandat est expirée, les assesseurs titulaires ou suppléants restent en fonction jusqu'à la nomination des nouveaux assesseurs. Les assesseurs ou leurs suppléants doivent savoir lire et écrire le français. Ils doivent en outre justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui ne remplissent pas toutes les conditions énumérées ci-dessus.

Article L. 236. : Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au Président du Tribunal du Travail.

Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les huit jours par le Président du Tribunal du Travail au Procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le Procureur de la République, avec son avis au Procureur général, lequel le fait parvenir au Ministre de la Justice.

Par arrêté motivé du Ministre de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure,
- la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois,
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

Article L. 237. : Les assesseurs titulaires et suppléants prêtent, devant le Président du Tribunal du Travail où ils sont appelés à siéger, le serment suivant : " je jure de remplir mes devoirs d'assesseurs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions ". Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

Article L. 238. : Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites. Toutefois, pourront être alloués aux assesseurs, des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par arrêté conjoint des Ministres chargés du Travail, de la Justice et des Finances.

Article L. 239. : L'exercice des fonctions d'assesseurs ne saurait être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat du travail.

Article L. 240. : La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite.

Article L. 241. : Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

La demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale, le délai de prescription prévu à l'article L. 126. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale. Les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine d'une amende ne pouvant excéder cinq cent mille francs. L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale à qui il incombe d'apporter la preuve matérielle de la transmission de la convocation, peut infliger l'amende forfaitaire prévue dans les cas de contravention. L'inspecteur fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat

individuel. Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases. S'il n'y a pas de conciliation, l'inspecteur le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec. Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- *l'énoncé des différends chefs de réclamation ;*
- *les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation ;*
- *les chefs de réclamation dont il a été fait abandon ;*
- *en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.*

Aucune mention telle que " divers" pour solde de tous comptes, ou toutes causes confondues, ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal.

L'inspecteur doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur. Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au Président du Tribunal du Travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire, après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions du présent article. L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal du travail.

Article L. 242. : En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail.

Inscription en est faite sur un registre tenue spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action. L'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue au précédent article, doit à la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au Président du Tribunal du Travail ensuite saisi, le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend. Cette transmission doit également avoir lieu sur la demande du tribunal du travail saisi de l'affaire.

Article L. 243 : Dans les cinq jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le Président cite les parties à comparaître devant lui, en conciliation, dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu, des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article L. 230. La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article L. 244. : Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal. Le mandat donné sous réserve pour un différend déterminé, s'il n'est révoqué, de même que l'agrément, s'il n'est retiré, demeurent valables pour l'exercice des voies ordinaires devant la Cour d'Appel ainsi que pour l'exécution des décisions à l'exclusion de la perception du montant des condamnations. Lorsqu'un mandataire est constitué au cours d'une procédure, il doit être agréé par le Président du tribunal saisi.

Article L. 245. : Pour représenter ou assister régulièrement une partie, le représentant d'une centrale syndicale doit justifier :

- *que la centrale syndicale, dont se réclame la partie l'autorise à assurer l'assistance et la représentation devant les juridictions du travail ;*
- *qu'il exerce lui-même effectivement, une activité rémunérée, dans la branche d'activité considérée ou qu'il l'a exercée pendant au moins cinq années.*

Lorsqu'il n'existe pas de représentant d'une centrale syndicale pouvant remplir les deux conditions ci-dessus énumérées, la partie peut, exceptionnellement choisir pour mandataire, un représentant de son syndicat professionnel qui est lors dispensé de l'obligation d'activité professionnelle effective.

La liste de ces derniers représentants est établie par les syndicats professionnels à raison d'un seul mandataire par syndicat professionnel et par juridiction du travail. Par l'entremise et après approbation des centrales syndicales intéressées, elle est adressée par chaque syndicat professionnel au Ministre

chargé du Travail qui la transmet au Ministre de la Justice. Ce dernier fait connaître aux chefs de juridictions concernés le nom du représentant désigné par chaque syndicat professionnel. Cette désignation est valable pour une période de trois années.

Article L. 246. : L'agrément doit être refusé par ordonnance motivée :

- *à ceux qui ne savent pas lire et écrire le français ;*
- *aux représentants des centrales syndicales qui ne présentent pas les justifications indiquées à l'alinéa premier de l'article précédent ;*
- *à tout représentant de syndicat professionnel autre que celui désigné, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article précédent.*
- *à ceux qui ont été condamnés pénalement pour des faits contraires à la probité ;*
- *aux mandataires qui ont fait l'objet d'une interdiction de représenter les parties en justice pour outrage à la juridiction du travail ou à l'un de ses membres ou à l'Inspecteur du Travail et de Sécurité sociale, pour entrave au déroulement des débats, pour délaissement des intérêts du mandat ou pour perception de fonds pour le compte du travailleur en infraction aux dispositions de l'article L. 269.*

Sous réserve de l'incapacité découlant de la perte des droits civiques, l'interdiction est prononcée pour une durée qui n'excède pas un an, par la juridiction devant laquelle le fait a été constaté ou par le tribunal du travail dans le ressort duquel il a été commis, ou, s'il y a poursuites pénales, par la juridiction répressive, d'office ou sur les réquisitions du ministère public. La juridiction saisie peut ne formuler qu'un avertissement. Les débats ont lieu en chambre de conseil. Les décisions de refus d'agrément prononcées par le président du tribunal ou d'interdiction prononcées par le tribunal, sont susceptibles d'appel, dans les formes et délais prévus à l'article L. 265. L'agrément peut être retiré dans les mêmes formes et conditions lorsque d'une condamnation justifiant le refus d'agrément, ou l'un des faits justifiant l'interdiction de représenter les parties, se produit en cours de procédure.

Article L. 247. : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparait pas, et si le demandeur maintient sa demande, il sera procédé comme en cas de non conciliation.

Article L. 248. : L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation ; sa police est assurée sous l'autorité et la responsabilité du président. Celui-ci dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties, dans les formes prévues à l'article L. 243. Le tribunal peut d'office, faire citer dans les mêmes formes toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige. Dans les cas urgents, dont il est juge, le tribunal peut ordonner par provision, telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets, donnant lieu à une réclamation, ne soient enlevés ou déplacés ou détériorés.

Article L. 249. : La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander, à défendre devant le tribunal du travail. Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur, peuvent être autorisés par le tribunal, à se concilier, demander, ou défendre, devant le tribunal du travail.

Article L. 250. : Les assesseurs du tribunal peuvent être récusés :

1. *quand ils ont un intérêt personnel à la contestation.*
2. *quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;*
3. *si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;*
4. *s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;*
5. *s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.*

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat ; si elle est admise, l'affaire, est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Article L. 251. : Lorsque les parties comparaissent devant le président du tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation. Le président leur rappelle les dispositions de l'article L. 230. et il est fait mention de cet avertissement, par le secrétaire, sur le registre des délibérations du tribunal. En cas d'accord, un procès-verbal, rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du litige. Un extrait du procès-verbal de conciliation, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

Article L. 252. : En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non conciliation pour le surplus de la demande.

Article L. 253. : En cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience, s'il estime que l'affaire peut être jugée en l'état. S'il échec, le président met le dossier en état. A cette fin, il ordonne, même d'office, toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile. Dans les cas urgents, le président peut, à tous les stades de la procédure, ordonner par provision telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient, enlevés, ou déplacés ou détériorés. Quand il estime que l'affaire est en état d'être jugée, le Président du tribunal renvoie la cause devant la juridiction et cite les parties pour la première audience utile.

Article L. 254 : Le Président donne connaissance aux assesseurs de l'objet d'un litige ainsi que des arguments de parties et, plus généralement, de tous les éléments du dossier. Il dirige les débats. Le tribunal peut, par jugement motivé, ordonner, même d'office, toute enquête, descente sur les lieux, comparution personnelle des parties, ainsi que tout constat ou expertise. Il peut déléguer le Président pour exécuter les enquêtes ou les descentes sur les lieux, ordonnées par lui-même ou par le Président.

Article L. 255. : Les agents des services du travail et de la sécurité sociale ne peuvent être commis en qualité d'experts par les tribunaux du travail.

Article L. 256. : Dès la clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture. Lorsque l'affaire nécessite un délibéré prolongé, le président doit donner son avis aux parties de la date à laquelle le jugement sera rendu. Cette date doit être celle de la prochaine audience de la même section, sans que la durée du délibéré puisse excéder quinze jours. Les jugements sont pris à la majorité des membres présents. En cas de radiation d'un assesseur, la voie du Président est prépondérante. Les jugements doivent être motivés en audience publique.

Article L. 257. : Dans tous les cas d'urgence la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. La formation de référé peut toujours même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article L. 258. : La demande en référé est introduite conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 242. Les délais prévus à l'article L. 243. peuvent être abrégés. S'il apparaît au Président, statuant en référé, que la demande excède ses pouvoirs et lorsque cette demande présente une particulière urgence, il peut, après avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique, renvoyer l'affaire devant la section compétente du tribunal du travail. Dans ces cas la notification aux parties de l'ordonnance de référé est de 15 jours. L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit à l'alinéa L. 265.

Article L. 259. : Les minutes du jugement ou de l'ordonnance de référé sont signées par le président et le greffier. Elles sont conservées pendant dix ans et reliées chaque année à la diligence du président.

Article L. 260. : Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision, avec dispense de caution, jusqu'à une somme ne pouvant excéder vingt fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Cependant l'exécution provisoire pourra jouer sans limite, nonobstant toute voie de recours, et sans versement de caution, lorsqu'il s'agira de salaires non constatés et reconnus comme étant dus. Copie du jugement signée par le président et le greffier, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure, est faite par le greffier en marge de la minute du jugement.

Article L. 261. : Les jugements par défaut sont signifiés sans frais à la partie défaillante, à personne ou à domicile par le greffier du tribunal ou par agent administratif spécialement commis par le président ou par lettres recommandées avec accusé de réception. L'opposition est faite dans les formes

prévues à l'alinéa 1 de l'article L. 242. Elle est recevable dans le délai de dix jours, non compris les délais de distance. Le délai court de la date de signification, si elle a été faite à personne ou, dans le cas contraire, du jour où la partie défaillante a pu avoir connaissance du jugement, ou à compter du premier acte d'exécution. Dans le cas où la signification n'a pas été faite à personne, le jugement est néanmoins exécutoire, à défaut d'opposition ou d'appel, à l'expiration du délai de dix jours, augmenté des délais de distance suivant la signification. Le jugement rendu sur l'opposition n'est pas susceptible de nouvelle opposition. Il est exécutoire par provision, nonobstant appel.

Article L. 262. : Le tribunal statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Au dessus du taux précité les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

Article L. 263. : Il y a abus de droit d'ester au tribunal du travail lorsqu'il apparaît que le demandeur a intenté son action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les charges d'une défense. Lorsque le tribunal du travail estimera qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné à des dommages-intérêts envers le défendeur.

Article L. 264. : Le tribunal du travail connaît de toutes demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue, également, sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Article L. 265. : L'appel est interjeté dans les formes prévues à l'alinéa 1 de l'article L. 242.

Le délai d'appel est de quinze jours. Il court du prononcé du jugement si celui-ci est contradictoire et en cas d'itératif défaut. Toutefois, le délai court à compter du lendemain de la signification à personne ou à domicile contre les parties non représentées ou assistées qui n'étaient pas présentes au prononcé du jugement rendu contradictoirement, lorsque celles-ci n'ont pas été avisées de la date à laquelle le jugement sera prononcé. A l'égard des jugements par défaut, le délai d'appel court du jour où l'opposition n'est plus recevable. L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel à la cour d'appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents, déposés par les parties ou par l'inspection du Travail et de la Sécurité sociale. Lorsque l'appel est formé hors délai, ou contre un jugement qualifié en dernier ressort, le dossier sera transmis dans les quarante-huit heures à la Cour, sous bordereau spécial. Celle-ci devra enrôler l'affaire à sa première audience utile. L'appel est jugé sur pièces. Toutefois les parties peuvent demander à être entendues en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées devant le tribunal de travail. La Cour dispose des mêmes pouvoirs que ceux qui sont reconnus au premier juge. Elle peut, notamment, procéder à toute audition utile ou comparution personnelle des parties. L'arrêt d'appel doit être rendu dans les trois mois de la transmission de la déclaration d'appel à la Cour d'appel. Si elle estime l'appel dilatoire ou abusif, la Cour d'Appel peut condamner l'appelant à l'amende prévue par l'article 278 du Code de Procédure civile, quelle que soit la nature du jugement confirmé, sans préjudice des dommages-intérêts alloués à l'intimé sur sa demande. L'amende est toujours prononcée en cas de confirmation du jugement rendu susceptible d'appel dans les conditions fixées par le dernier alinéa de l'article L. 264.

Article L. 266. : La cour de Cassation connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la Cour d'Appel dans les formes et conditions prévues par la procédure en vigueur devant la Cour de Cassation.

Article L. 267. : Des décrets déterminent la contexture des registres et les délais de distance.

Article L. 268. : Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit : lorsque la décision est exécutoire et que le travailleur bénéficiaire ne peut en obtenir l'exécution amiable, il demande au président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour poursuivre l'exécution forcée aux frais de l'employeur. Les décisions en dernier ressort sont notifiées à personne ou à domicile, soit par huissier ou agent administratif commis à la demande de la partie la plus diligente, soit par le greffier directement contre récépissé ou sous lettre recommandée avec accusé de réception.

Article L. 269. :Lorsqu'un huissier n'est pas commis conformément à l'article précédent ou lorsque la partie n'est pas représentée par un avocat, l'exécution du procès verbal de conciliation devant l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale devant le tribunal du Travail ainsi que l'exécution de la décision judiciaire, ne peuvent intervenir qu'en mains propres au profit du travailleur créancier, après vérification de son identité, et sur bulletin de paiement spécialement établi, ou par mandat-poste au nom du travailleur intéressé s'il le demande par écrit. Lorsque l'une des parties le demande, cette exécution est constatée par procès-verbal de l'Inspecteur du Travail et de Sécurité Sociale certifiant la remise des sommes en mains propres au profit du travailleur créancier. Ce procès-verbal est signé par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et par le travailleur créancier ou, s'il est illettré, par deux témoins dont l'un choisi par lui. Lorsqu'il y a exécution forcée du procès-verbal de conciliation ou de la décision judiciaire au profit d'un travailleur toute somme ou bien quelconque en provenant ne peuvent être remis qu'en mains propres au bénéficiaire lorsqu'il n'est pas représenté par un avocat. La remise en violation de ces dispositions n'est pas libératoire par ou la partie condamnée et engage la responsabilité pécuniaire de l'huissier ou agent d'exécution.

Article L. 270. : Les dispositions du Code de Procédure civile seront appliquées à défaut de dispositions particulières prévues au présent code ou aux règlements pris pour son application.

Chapitre II - Du différend collectif

Article L. 271. :Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux différends collectifs concernant les travailleurs définis à l'article L. 2 ; elles s'appliquent aux travailleurs des services et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires contraires.

Article L. 272. : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par la partie la plus diligente :

1. *à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection régionale du Travail et de la sécurité sociale ;*
2. *au directeur Général du Travail et de la Sécurité sociale, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections régionales du Travail et de la sécurité sociale.*

Article L. 273. : La procédure de conciliation sera celle prévue par la convention collective pour le règlement des différends collectifs. En cas de conciliation des parties dans le délai de dix jours qui suivent leur convocation, un procès-verbal en tenant acte est dressé sur le champ par l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et signé par les parties auxquelles il est délivré copie. A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective, ou en cas d'échec de ladite procédure, l'Inspecteur ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale devra dans les 48 heures après sa saisine, convoquer les parties. Dès lors que la conciliation n'a pas été constatée dans ce délai, le lock-out ou la grève déclenchés après préavis de 30 jours déposé au niveau des syndicats des employeurs ou des travailleurs concernés, est licite.

Article L. 274. : Le lock-out et la grève déclenchés en violation des dispositions ci-dessus, est considérée comme illicite.

Article L. 275. : Le lock-out et la grève déclarés illicites entraînent :

1. *pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdu de ce fait et, par jugement du tribunal régional, rendu à la requête du Ministre chargé du Travail, pendant une période de deux ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres des chambres de commerce ou des métiers, l'interdiction de faire partie du Conseil économique et social, d'une commission ou d'un conseil consultatif du travail, de la main-d'œuvre ou de la sécurité sociale et d'un conseil d'arbitrage, et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales ;*

2. *pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités et aux dommages-intérêts prévus en cas de rupture de contrat.*

Article L. 276. : L'autorité administrative compétente peut, à tout moment procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics, ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation. La liste des emplois ainsi définis sera fixée par décret. L'autorité compétente réglera les conditions et modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'alinéa précédent. Elle précisera les cas dans lesquels la notification de la réquisition, faite en principe à personne par ordre de service, signé de l'autorité administrative compétente, ou de l'employeur, ou de son représentant, pourra néanmoins résulter de la publication au Journal officiel, de la diffusion radiophonique, ou de l'affichage sur les lieux de travail, d'un décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois rémunérés dans la liste préalablement fixée par décret. En aucun cas, l'exercice de droit de grève, ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues aux articles L.275 et 279.

TITRE XIV. - PENALITES

Chapitre I. : Radiation

Article L. 277. : Tout assesseur du tribunal du travail qui ne sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée recevra une nouvelle citation pour l'audience suivante. En cas d'absence de l'assesseur à cette audience, le tribunal est considéré comme étant valablement composé et en mesure de siéger. Par ailleurs, après trois absences successives dûment constatées et non justifiées, le juge prononce la radiation d'un assesseur. La décision de radiation est notifiée au Ministre chargé du Travail dont les services compétents procèdent à la désignation d'un nouvel assesseur dans les mêmes conditions que celles fixées par l'arrêté.

Chapitre II. : Des délits

Article L. 278. : Sera puni d'une amende de 250.000 à 1.000.000 francs et d'un emprisonnement de 1 mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions. En cas de récidive, dans le délai de trois ans l'emprisonnement sera toujours prononcé. Les infractions pourront être constatées, soit par l'Inspection du Travail, aura enfreint, en toute connaissance de cause, les dispositions des articles L. 162 à 166 et 204.

Article L. 279. : Seront punis d'une amende de 500 000 à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de 3 mois à 1 an ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) *les auteurs d'infraction aux dispositions de l'article L.4 sur l'interdiction du travail ou de maladie professionnelle ;*
- b) *les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
- c) *toute personne qui, par violence, menace tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre, un travailleur à s'embaucher, contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;*
- d) *toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement, à un autre travailleur ;*
- e) *tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;*
- f) *tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé dans son service, un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat*

d'apprentissage ou un stagiaire en, cours de formation professionnelle, indépendamment du droit à des dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;

- g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque, à titre d'intermédiaire, dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;*
- h) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque, à titre d'intermédiaire, dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;*
- i) toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces à un salaire inférieur à celui du travailleur rémunéré au temps de capacité moyenne et travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation de l'interdiction stipulée au quatrième alinéa de l'article L. 111 ;*
- j) tout employeur, relevant d'une convention collective ne prévoyant pas de rémunération à la tâche ou aux pièces, qui aura pratiqué ce mode de rémunération, en violation de l'interdiction stipulée au quatrième alinéa de l'article L. 111 ;*
- k) tout tâcheron qui aura sous-traité, en tout ou partie, son contrat de tâcheronnat, en violation de l'interdiction stipulée au dernier alinéa de l'article L. 30 ;*
- l) tout employeur et travailleur qui auront souscrit un contrat d'équipe en violation de l'interdiction stipulée au dernier alinéa de l'article L. 77 ;*
- m) tout travailleur requis conformément aux dispositions de l'article L. 276. et des textes pris pour son application et n'ayant pas déféré à l'ordre de requisition. Indépendamment de cette sanction pénale, le dit travailleur pourra immédiatement licencié sans préavis ni indemnité autre que le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés.*
- n) tout travailleur occupant l'un des emplois figurant sur la liste fixée par décret prévue à l'article L. 276 qui aura interrompu son travail en violation des dispositions de l'article L. 273. Indépendamment de cette sanction pénale, ledit travailleur pourra être immédiatement licencié sans préavis ni indemnité autre que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés ;*
- o) tout travailleur gréviste qui aura occupé les lieux de travail ou leurs abords immédiats ;*
- p) tout employeur qui aura enfreint les dispositions de l'article L. 186 relatif à l'obligation d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs ;*
- q) les auteurs d'infraction aux dispositions des articles L. 133, sauf en matière d'affichage, et L. 134.*

Article L. 280. : Seront punis d'une amende de 200.000 à 500.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 400.000 à 1.000.000 de francs, les auteurs d'infraction aux dispositions de l'article L. 228.

Article L. 281. : Sera punie d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale, aux Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

En cas de récidive, l'amende est de 1.000.000 à 2.000.000 de francs et l'emprisonnement de six mois à un an.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire, sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale ou de leurs suppléants.

Article L. 282. : Sera puni des peines prévues à l'article 408 du Code pénal, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres

remis en cautionnement ou tout autre prélèvement de salaire des travailleurs en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Article L. 283. : La loi de sursis est applicable aux délits prévus et réprimés au présent code.

Toutefois, la récidive en matière d'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice de leurs fonctions, doit, par exception, être constatée dans le délai de trois ans.

Chapitre III. : Dispositions de simple police

Article L. 284. : Pour les contraventions, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà fait l'objet d'une condamnation pour un fait identique.

Chapitre IV. Dispositions communes aux délits et aux contraventions

Article L. 285. : L'article 463 du Code pénal relatif aux circonstances atténuantes est applicable à toutes les infractions aux dispositions du présent code. Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions. Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires au présent code.

Article L. 286. : Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE XV. : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article L. 287. : Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi et notamment la loi 61-34 du 15 juin 1961 et ses modifications.

Toutefois, cette abrogation ne prendra effet, en ce qui concerne les institutions en place et les procédures en vigueur qu'au fur et en mesure de la mise en place de des nouvelles institutions.

Article L. 288. : Jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application et pour l'exécution des lois précédentes demeurent en vigueur, en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent code, sous les sanctions aux règlements correspondants, qu'il prévoit.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 1^{er} décembre 1997.