



ARTICLE SUR LE DROIT DU TRAVAIL AU SENEGAL :

LES CONTRATS DE TRAVAIL

Présenté par :
SEYNABOU FAYE
Juriste d'Entreprise

Sous la direction de :
Me CHEIKH FALL
Avocat à la Cour ;
Mandataire agréé à l'OAPI



48, rue Vincent x Abdoul Karim Bourgi Dakar - SENEGAL

Tel: +(221) 33 821 75 79 // +(221) 33 821 65 97

Fax: +(221) 33 821 05 57 // +(221) 33 823 17 19

Email: cgfall@orange.sn

DROIT DU TRAVAIL AU SENEGAL : LES CONTRATS DE TRAVAIL

Le droit du travail est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur. Au Sénégal, le nouveau Code du travail issu de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 est la principale source du droit du travail.

Ce Code de 1997, modifiant et remplaçant celui de 1961, résulte de la nécessité de changement imposé par la nouvelle donnée économique mondiale.

Les principales innovations introduites dans le code portent entre autres sur l'affirmation du droit du travail, l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises, la refonte de certaines procédures et leur allègement, l'institution d'une indemnité pour non-respect des formes du licenciement, l'institution légale du chômage technique, la restauration de l'apprentissage et l'instauration légale de la formation professionnelle, l'accroissement des compétences des délégués du personnel, la protection des personnes travaillant pour les entreprises de travail temporaire.

Au Sénégal, les relations de travail sont caractérisées par l'existence d'une prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination juridique des travailleurs à leurs employeurs.

D'ailleurs, aux termes de l'*article L.2 alinéa 2* du Code du Travail « est considéré comme travailleur au sens du droit du travail sénégalais, 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... ».

Ces engagements marquant le commun accord de l'employeur (le chef d'entreprise) et le travailleur peut prendre la forme orale ou écrite. En effet le contrat de travail n'est pas un contrat formaliste, l'écrit et le visa ne sont nécessaires que dans les cas prévus par la Loi.

Toutefois, précisons d'emblée que l'absence d'écrit n'empêche pas l'existence d'un contrat de travail.

Les contrats de travail sont souvent méconnus ou mal interprétés quant à leurs régimes juridiques. La violation des termes des différents types de contrats de travail sont aussi pour la plupart du temps source de conflit ou litige.

I- Les Types de Contrat de Travail

L'emploi peut se faire sous différentes formes. On distingue les contrats de travail typiques et les contrats atypiques.

A- Les contrats typiques

Les contrats de travail typiques regroupent les contrats de travail à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

1) Le contrat à durée déterminée

Selon l'*article L.41* du Code du Travail sénégalais, le contrat de travail est à durée déterminée lorsque son terme est, suivant la volonté des parties, connu avec précision dans le temps ou subordonné à un événement futur et certain mais dont la date n'est pas exactement connue. Un contrat est également assimilé à un contrat à durée déterminée lorsqu'il est passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision.

Il ne peut être conclu, avec la même entreprise, plus de deux contrats de travail à durée déterminée, ni renouvelé plus d'une fois un contrat à durée déterminée sauf pour certains secteurs où le contrat de travail à durée déterminée est d'usage ou pour certaines catégories de travailleurs notamment journaliers, saisonniers, les dockers, les travailleurs engagés en complément d'effectif et ceux engagés pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur en suspension légale de contrat de travail (*article L.42* du code précité). Ces contrats peuvent être renouvelés sans limitation, sauf pour les contrats conclus pour un ouvrage déterminé excédant deux ans.

Le contrat de travail illustre le phénomène de l'emploi ou du travail précaire et il est, pour cette raison, strictement réglementé. C'est l'objet des *articles L.42 et suivants* du Code du Travail qui, entre autres, limitent à deux le nombre de contrat à durée déterminée et à 2 ans la durée de ce type de contrat, énumèrent restrictivement les cas d'exception, exigent, pour le contrat conclu pour une durée excédant trois mois, la constatation par écrit et le dépôt auprès de l'inspection du travail et, en conséquence, sanctionnent aussi bien l'inobservation des dispositions de l'*article L.42* que le défaut d'écrit par la conversion du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminé.

En effet, tout en maintenant le caractère exceptionnel du contrat de travail à durée déterminée, le Code du travail prévoit aussi des assouplissements nécessaires eu égard à la conjoncture économique. Cependant, pour éviter des recours abusifs au

contrat de travail à durée déterminée, de nouvelles mesures ont été prises: l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et l'interdiction de recourir à un contrat de travail à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement économique sauf si la durée du contrat est inférieure à trois mois, non renouvelable (*articles L.45 et L.46* du Code du Travail).

En ce qui concerne la Rupture du CDD, l'*article L.48* du Code du Travail dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant terme, sauf en cas de faute lourde, d'accord des parties ou de force majeure.

A la lumière de ce texte, la cessation normale du CDD survient au terme fixé par les parties. En effet, en dépit de sa précarité, le CDD a néanmoins la particularité d'être stable pendant son exécution. La rupture avant terme ou rupture anticipée du contrat à durée déterminée n'est pas en principe admise ; elle est exceptionnelle. Il en est ainsi en cas de faute lourde du travailleur ou force majeure ou lorsque les parties en conviennent. En dehors de ces cas, la rupture anticipée est fautive et elle peut être sanctionnée par des dommages et intérêts quelque soit l'auteur de la rupture.

2) Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est défini comme un contrat qui n'est assorti d'aucun terme ou dont la durée n'est pas précisé (*article L.49* du Code du Travail). Il est ainsi destiné à être exécuté sans limitation prévue ou prévisible. Il constitue en principe le droit commun en matière de relation de travail.

Le CDI est caractérisé par un droit de résiliation unilatéral que l'on qualifie en termes de licenciement ou de démission selon l'auteur de la rupture.

➤ Le licenciement

Le licenciement est la rupture décidée par l'employeur, il peut être pour motif personnel ou économique.

- Le Licenciement pour motif personnel ou licenciement ordinaire

Le licenciement pour motif personnel doit, pour être valide, avoir un motif légitime, il doit reposer, soit sur un manquement à la discipline de l'entreprise, soit sur une inaptitude professionnelle du travailleur.

Le licenciement effectué sans motif légitime est un licenciement abusif donnant droit au travailleur à des dommages et intérêts (*article L.56* du Code du Travail). La jurisprudence est très sévère quant à l'appréciation de cette légitimité. La preuve de l'existence de ce motif légitime incombe à l'employeur.

La décision de licenciement doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée. Si l'employeur licencie le travailleur sans le lui signifier par écrit ou si l'écrit signifiant le licenciement ne comporte pas les motifs de celui-ci, le licenciement est considéré comme « irrégulier en la forme » et le tribunal peut accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner cette irrégularité de forme.

La Loi n'admet pas la rupture brutale, raison pour la quelle, la lettre notifiant le licenciement fait courir un préavis durant lequel les parties au contrat de travail restent liées et doivent chacune respecter toutes les obligations qui leur incombent. Toutefois, l'**article L.52 alinéa 2** du Code du Travail accorde au travailleur, durant la période de préavis, pendant deux jours par semaine, la possibilité de chercher un autre emploi.

Le non-respect du préavis donne lieu, pour la partie responsable, à l'obligation de verser une indemnité de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis (**article L.53** du Code du Travail). Cette indemnité n'est pas due par le travailleur licencié qui après en avoir avisé l'employeur, prouve qu'il a trouvé un nouvel emploi qu'il doit occuper immédiatement.

Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement si celui-ci est légitimement à l'initiative de l'employeur. En cas de faute lourde du travailleur (la gravité de la faute est appréciée par le juge), le licenciement peut intervenir sans préavis ni indemnité. Constituent une faute lourde, les faits imputables au salarié et qui sont d'une telle gravité qu'ils rendent impossible son maintien dans l'entreprise et qui le privent d'indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement.

- Le licenciement pour motif économique

C'est le licenciement individuel ou collectif qui est motivé par une difficulté économique ou une réorganisation de l'entreprise.

Avant la réforme de 1997, ce type de licenciement était subordonné à une autorisation administrative. L'employeur était privé du droit de résiliation unilatéral sur ce point, la procédure était très longue et pouvait s'étaler sur des mois. En outre, cette procédure avait engendré de nombreux contentieux au niveau de l'inspection du travail et des juridictions.

A cette longue procédure d'autorisation, s'est substituée une procédure qui s'opère par le biais de consultations et de concertations avec les délégués du personnel pour tenter d'éviter le licenciement (**article L.60 et suivants** du Code du Travail).

L'employeur doit d'abord convoquer les délégués du personnel et rechercher des solutions alternatives notamment la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel. L'employeur doit ensuite transmettre le procès verbal de cette rencontre dans un délai de 8 jours à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de 15 jours pour exercer ses bons offices. Après la saisine de l'inspecteur du travail, si les licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur peut établir la liste des travailleurs à licencier en tenant compte de 2 critères: d'abord l'aptitude professionnelle, ensuite l'ancienneté. Les charges familiales ne constituent plus un critère autonome, elles permettent simplement de majorer l'ancienneté. Cette liste est transmise aux délégués du personnel que le chef d'entreprise a l'obligation de recevoir. Le procès verbal de cette réunion doit être établi par l'employeur et le document transmis, par la suite, à l'inspecteur du travail.

A l'issue de cette procédure le ou les salarié(s) à licencier bénéficie(nt) d'un préavis, d'une indemnité spéciale d'un mois de salaire brute en plus de l'indemnité de licenciement et en fin d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie professionnelle pendant 2 ans.

➤ *La démission*

Il y'a démission si le travailleur manifeste sans équivoque et en toute liberté sa volonté de rompre le contrat. Le travailleur ne doit subir aucune pression de la part d'un employeur soucieux d'éluder sa responsabilité.

Le travailleur qui entend démissionner doit notifier sa décision par écrit et respecter un préavis de rupture de contrat.

Les dispositions régissant la nécessité d'un écrit et le préavis sont les mêmes que pour le licenciement. Toutefois, le travailleur n'est pas tenu de respecter le délai de préavis si l'employeur le lui en dispense.

La démission est considérée comme abusive s'il est établi que le travailleur a pour intention de nuire à l'entreprise. Dans ce cas, le juge pourra accorder à l'employeur des dommages et intérêts en raison de l'inexécution du contrat.

En effet, l'**article L.57** du Code du Travail précise que lorsque la démission est abusive et que le travailleur a un nouvel employeur, ce dernier pourra être solidairement responsable du dommage causé à l'ancien employeur dans trois cas :

- Lorsqu'il est intervenu dans le débauchage ;
- Quand il a embauché le travailleur tout en sachant que ce dernier était déjà lié par un contrat de travail ;

- Quand il a continué à occuper le travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

B- Les contrats atypiques

Les contrats de travail atypiques concernent le contrat de travail temporaire, l'apprentissage, le tâcheronnat, le Stage et l'Engagement à l'Essai.

1) Le contrat de travail temporaire

Le contrat de travail temporaire se singularise par l'existence d'une relation triangulaire. C'est le contrat de travail par lequel une entreprise de travail temporaire embauche et rémunère un salarié (salarié temporaire ou intérimaire) afin de le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'un travail précis.

Le **décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009**, pris en application de l'**article L.226** du Code du travail, fixe la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles celles-ci sont assujetties

Le contrat de travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats : un *contrat de mise à disposition* entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise d'accueil d'une part et un *contrat de mission* entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié d'autre part. La durée de la mission ne peut excéder deux ans.

Selon l'**article 5 dudit décret**, l'entreprise de travail temporaire est réputée employeur; à ce titre, elle remplit toutes les obligations légales, réglementaires et conventionnelles découlant du contrat de travail.

Le contrat de travail temporaire suit à peu près le même régime juridique que le contrat à durée déterminée en termes de durée et de rupture. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, il n'est pas soumis à la limite maximale précitée. Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

2) Le contrat d'apprentissage

C'est une pratique très courante dans de nombreux secteurs d'activité tels que le secteur informel. Cette pratique fait l'objet d'une réglementation très détaillée dans le but d'empêcher les abus.

L'**article L.73** du Code du Travail définit l'apprentissage comme un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement un centre de formation

d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Ce contrat est soumis à des règles de formes ; il doit être écrit et faire l'objet d'un dépôt à l'inspection du travail. Une telle exigence est sanctionnée par la conversion du contrat d'apprentissage en un CDI (Contrat à Durée Indéterminée). L'apprentissage donne normalement droit à l'établissement d'un certificat d'aptitude professionnelle qui est remis à l'apprenti.

3) Le tâcheronnat

Le contrat de tâcheronnat lie un tâcheron et des ouvriers. Aux termes de l'*article L.77* du Code du Travail, 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 par le maître d'ouvrage, soit pour le compte de l'entrepreneur. Ce contrat de tâcheronnat est soumis au visa de l'Inspecteur du Travail.

Il est interdit au tâcheron de sous-traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat encore moins d'exploiter ses ouvriers.

4) Le contrat de stage

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.

Le stagiaire est une personne dont la présence dans l'entreprise est justifiée par la formation ou l'adaptation professionnelle.

Les stagiaires ne sont pas en principe 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.

Le code du travail prévoit aussi le cas du stage des salariés qui peuvent, dans le cadre de leur formation, bénéficier de façon ponctuelle d'un complément de formation à travers un stage ; ce qui permettra au salarié de travailler tout en continuant à bénéficier d'une formation professionnelle.

Aux termes de l'*article L.75* du Code du Travail le contrat de stage doit être constaté par écrit. Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués.

5) L'engagement à 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, 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.36* du Code du Travail).

Le contrat d'engagement à l'essai peut faire l'objet d'un contrat séparé ou être incluse dans le contrat définitif dans une clause intitulée : « période d'essai ». Il doit être écrit sous peine de nullité, et ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période de six mois. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à son engagement sans indemnité ni préavis.

Il produit un effet rétroactif, c'est-à-dire qui remonte au premier jour de la conclusion du contrat si l'essai est satisfaisant. Dans le cas contraire, ses effets sont définitivement suspendus.

Si l'employeur utilise les services du travailleur après la période d'essai, l'engagement du travailleur est considéré comme résultant d'un CDI.

Par ailleurs, les contrats de travail, de manière générale, ne peuvent être figés car les circonstances évoluent. Le plus souvent le contrat doit être adapté aux besoins de l'entreprise ou alors aux contingences économiques générales.

II- Les vicissitudes du contrat : la modification du contrat de travail

La force obligatoire du contrat de travail est atténuée en cas de modification unilatérale du contrat de travail (la révision du contrat de travail) et de modification de la situation juridique de l'employeur.

A- La révision du contrat de travail

La révision du contrat est réglementée par l'*article L.67* du Code du Travail qui dispose que le contrat de travail peut être modifié soit à l'initiative du travailleur soit à l'initiative de l'employeur.

La modification peut être substantielle c'est-à-dire importante ou non substantielle c'est-à-dire mineure.

L'appréciation du caractère substantiel ou non substantiel de la modification du contrat de travail est laissée à la libre appréciation du juge.

Les modifications non substantielles sont celles qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur tandis que les modifications substantielles sont celles qui portent

atteinte aux éléments essentiels du contrat de travail tels que la prestation de travail et la rémunération. Toutefois, on parlera de révision du contrat que dans ce dernier cas (en cas de modifications substantielles).

Lorsque la modification est substantielle, l'employeur ne peut l'imposer au salarié. Il doit requérir son consentement. C'est l'application du principe de droit commun à savoir que le contrat ne peut être révisé que d'un accord (consentement) mutuel des parties.

La proposition de modification doit faire l'objet d'une notification écrite. Si le travailleur accepte, les modifications ne peuvent entrer en vigueur qu'après une période équivalente à la période de préavis (*article L.67 alinéa 4 du Code du travail* et *article 12 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle*). Dans le cas contraire, le refus du salarié de d'une telle modification ne constitue pas une faute et, en cas de rupture, celle-ci sera imputable à l'employeur, donc, considérée comme un licenciement. Toutefois ce licenciement ne sera pas nécessairement abusif.

En revanche, s'agissant des modifications mineures (modifications non substantielles portant notamment sur les conditions de travail), le consentement du salarié n'est pas requis. Ces modifications peuvent être effectuées de manière unilatérale par l'employeur qui peut l'imposer au salarié. Le salarié qui la refuse commet une faute susceptible d'être sanctionnée sur le plan disciplinaire et même par la rupture du contrat.

B- La modification de la situation juridique de l'employeur

Elle est prévue par l'*article L.66* 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».

En d'autres termes, la modification de la forme juridique de l'entreprise, la modification dans la propriété de l'entreprise ou encore la modification du mode d'exploitation de l'entreprise ne constituent pas un motif légitime de rupture des contrats de travail.

En effet le maintien des contrats s'impose lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'existence de contrats en cours ;
- l'existence d'un lien de droit ou d'une relation juridique entre les employeurs successifs et ;

- la continuité de l'entreprise c'est à dire la continuation de la même activité ou d'une activité connexe avec le même matériel.

Ainsi, les contrats subsistent, en principe, entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Les salariés conservent leurs avantages et leur ancienneté.

Toutefois, cette règle ne constitue pas un obstacle à l'exercice par le nouvel employeur de son pouvoir de direction pour procéder à la réorganisation des services. Il est admis dans ce cas que le nouvel employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, adapter les contrats en proposant des modifications ou révisions ou procéder à des licenciements pour motif économique.

Au cas où le nouvel employeur entend rompre le contrat de travail, il devra respecter la procédure de licenciement.

Présenté par :
SEYNABOU FAYE
Juriste d'Entreprise

Sous la direction de :
Me CHEIKH FALL
Avocat à la Cour ;
Mandataire agréé à l'OAPI



48, rue Vincent x Abdoul Karim Bourgi Dakar - SENEGAL
Tel: +(221) 33 821 75 79 // +(221) 33 821 65 97
Fax: +(221) 33 821 05 57 // +(221) 33 823 17 19
Email: cgfall@orange.sn