

Le chômage des diplômés particulièrement des jeunes est dû en grande partie à leur manque de qualification et d'expérience professionnelle.

En effet, malgré la profonde préoccupation que constitue le chômage des jeunes pour les pouvoirs publics, on constate toujours une absence de mécanisme juridique favorisant l'insertion des jeunes diplômés dans le monde du Travail.

Pour remédier à cette situation, l'Assemblée Nationale du Sénégal a voulu prendre le taureau par les cornes en adoptant en sa séance du lundi 20 février 2015, une nouvelle **loi n°2015-04 du 12 février 2015 abrogeant et complétant certaines dispositions de la loi n°97-17 du 1^{er} Décembre 1997 portant Code du Travail.**

L'objectif pour le législateur Sénégalais est de combler le vide juridique et de favoriser l'employabilité des jeunes diplômés par l'instauration de ce nouveau type de contrat totalement étranger à la hiérarchie des normes juridiques consacrées jusqu'ici.

Ainsi, le décret n° 2015-777 du 02 Juillet 2015 publié au Journal Officiel n° 6856 du 20 juin 2015 énumère les différents types de contrats pouvant être offerts aux stagiaires.

Il s'agit du *contrat de stage d'incubation*, du *contrat de stage d'adaptation*, du *contrat de stage pré-embauche* et du *contrat de stage de requalification*.

Il faut aussi noter que l'expression « *contrat de stage* » est désormais consacrée par le Code du Travail au même titre que le contrat d'apprentissage, le contrat d'engagement à l'essai, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée.

Aux termes de la nouvelle loi, tout contrat de stage doit nécessairement être constaté par écrit.

C'est le sens de l'**article L.49 modifié** qui prévoit ce qui suit : « *tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat de stage est considéré comme contrat à durée indéterminée* ».

Il s'y ajoute que le **Titre IV de la loi n°97-17 du 1^{er} Décembre 1997** portant Code du Travail a également fait l'objet d'une modification.

En effet, en vertu de l'**article L.76 Bis** de la nouvelle loi, il est permis à une entreprise de conclure un contrat de stage avec un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle.

En définitive, il conviendra de retenir que la nouvelle loi consacrant le contrat de stage dans le Code du Travail est adoptée dans le but de faciliter aux jeunes diplômés une insertion dans le milieu professionnel afin de pallier au taux de chômage qui devient de plus en plus grandissant.

**MINISTERE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES**

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

J.O. N° 6856 du samedi 20 juin 2015

RAPPORT DE PRESENTATION

Le chômage des diplômés, particulièrement des jeunes, est dû en partie à leur manque de qualification et d'expérience professionnelles ainsi qu'à l'inadéquation entre les profils présentés et les besoins du marché du travail.

Face à cette situation, la loi n° 2015-04 du 12 février 2015 a apporté des modifications au Code du travail en introduisant le contrat de stage aux articles L 49 et L 76 bis du Code du travail afin d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement général ou technique et professionnel et de favoriser leur insertion professionnelle.

L'objectif est également d'une part, de mettre à la disposition des entreprises, des ressources humaines compétentes et qualifiées pouvant contribuer à leur productivité et à leur compétitivité, d'autre part de protéger les stagiaires contre les abus et la précarité.

Le présent projet de décret a pour objet de fixer les règles d'application des nouvelles dispositions du Code du travail relatives au contrat de stage en vue notamment d'adapter la législation du travail aux besoins du marché du travail.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Président de la République,

Vu la Constitution ;

Vu le Code du Travail, notamment en son article L 76 bis ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 29 septembre 2014 ;

Sur le rapport du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions.

Décète :

Article premier. - Peut bénéficier du contrat de stage toute personne âgée de seize (16) ans au moins et titulaire, notamment, de l'un des diplômes ci-après :

- diplôme de l'enseignement général moyen et secondaire ;

- diplôme de la formation professionnelle et technique ou titre professionnel ;
- diplôme de l'enseignement supérieur.

Sont exclus du champ d'application du présent décret les personnes admises en stage pédagogique et les travailleurs en activité mis en position de stage, notamment en stage de perfectionnement conformément à l'article L 76 du Code du travail.

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

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

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

Art. 4. - Le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans, renouvellement compris.

La continuation des services au-delà de la durée visée à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 5. - Le contrat de stage comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1) la raison sociale et le siège de l'entreprise d'accueil, ainsi que les noms, prénoms et qualité de la personne investie du pouvoir de signer le contrat au nom et pour le compte de la personne morale.

Si l'employeur est une personne physique, les noms, prénoms, profession et domicile ;

2) les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation et adresse du stagiaire ;

- 3) le diplôme obtenu par le stagiaire ;
- 4) l'emploi ou le métier pour lequel le stagiaire recevra une formation et la catégorie de l'emploi de référence ;
- 5) la date de prise d'effet et la durée du contrat ;
- 6) le montant de l'allocation de stage ;
- 7) la référence aux textes applicables.

Le contrat de stage doit être obligatoirement déposé en quatre (4) exemplaires à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale territorialement compétente.

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

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

Art. 8. - Le contrat de stage est suspendu dans les cas suivants :

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

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

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

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

Art. 11. - L'Etat peut signer une convention avec les organisations d'employeurs pour prendre en charge une partie de l'allocation versée au stagiaire en vue de faciliter l'insertion

des jeunes.

La convention ainsi conclue précise la part de l'allocation prise en charge par l'Etat au titre de sa contribution.

Art. 12. - Aucune entreprise ne peut recevoir un nombre de stagiaires supérieur au quart de l'effectif de ses travailleurs dans chaque catégorie d'emploi objet d'un stage.

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

Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé des Finances fixe les modalités suivant lesquelles lesdits allègements sont consentis.

Art. 13. - Le contrat de stage peut prendre fin avant terme, dans les conditions suivantes :

- d'accord parties constaté par écrit ;
- en cas de force majeure ;
- en cas de faute ;
- à l'initiative de l'une des parties.

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

Art. 14. - Les litiges nés de l'exécution du contrat de stage sont réglés conformément à la législation du travail.

Art. 15. - Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan, le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Ministre de l'Education nationale, le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, le Ministre de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat et le Ministre de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Construction citoyenne, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 02 juin 2015

Macky SALL

Par le Président de la République :

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du lundi 02 février 2015 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. - Le dernier alinéa de l'article 31 de la loi n° 2014-09 du 20 février 2014 relative aux contrats de partenariat est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout avenant doit être préalablement autorisé par le Conseil des Infrastructures, après avis du Ministre chargé des Finances. »

La Présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 12 février 2015

Par le Président de la République :

Macky SALL.

Le Premier Ministre,

Mahammed Boun Abdallah DIONNE

LOI n° 2015-04 du 12 février 2015

abrogeant et complétant certaines dispositions de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail

EXPOSE DES MOTIFS

Malgré la profonde préoccupation que constitue le chômage des jeunes pour les pouvoirs publics, on constate, qu'à ce jour, il n'existe pas de mécanisme juridique favorisant l'insertion des jeunes diplômés dans le monde du travail.

En effet, dans le Code du travail, un seul chapitre est expressément consacré à la formation professionnelle et au stage et ne vise que le travailleur déjà en activité.

Cet état de fait a entraîné l'utilisation des travailleurs abusivement considérés comme des stagiaires sans aucune base légale.

Pour remédier à cette situation, il s'avère nécessaire d'apporter des modifications au Code du travail pour que les besoins identifiés en matière de formation qualifiante puissent être satisfaits.

Ces modifications, en plus d'offrir un cadre juridique de promotion et d'insertion professionnelles, peuvent, entre autres avantages, permettre aux demandeurs d'emploi de surmonter l'obstacle majeur du manque de qualification et d'expérience professionnelles.

Elles favorisent, en outre, une plus grande offre de stage, une meilleure imprégnation des réalités de l'entreprise et la mise en pratique des connaissances théoriques acquises en formation ou en apprentissage.

Par ailleurs, le stage permet aux entreprises d'acquérir des ressources humaines qualifiées et immédiatement opérationnelles afin de leur assurer une meilleure compétitivité.

Le présent projet de loi a été soumis à l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 29 septembre 2014.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du lundi 02 février 2015 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. - L'article L49 de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article L.49.** - Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat de stage ou du contrat d'engagement à l'essai est considéré comme contrat à durée indéterminée. »

Art. 2. - Le titre IV de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail est modifié et complété ainsi qu'il suit :

« **Titre IV** : de l'apprentissage, de la formation professionnelle et du stage »

Art. 3. - Le Chapitre II du titre IV du Code du Travail est modifié et complété ainsi qu'il suit :

« **Chapitre II** : de la formation professionnelle et du stage »

Art. 4. - Il est ajouté un article L 76 bis libellé ainsi :

Article L 76 Bis. - « Toutefois, un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation.

Le contrat de stage visé à l'alinéa précédent est une convention par laquelle une entreprise s'engage à assurer à une personne appelée stagiaire, l'acquisition d'une expérience et d'aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel.

Les différents types de contrats pouvant être offerts aux stagiaires sont :

- le contrat de stage d'incubation ;
- le contrat de stage d'adaptation ;
- le contrat de stage pré-embauche ;
- le contrat de stage de requalification.