



**Mémoire Présentée
par Mlle Ouleye
NDIAYE**

**UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA
DIOP DE DAKAR FACULTE
DES SCIENCES JURIDIQUES
ET POLITIQUES**

La crise du droit du travail au Sénégal

1994-1995

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

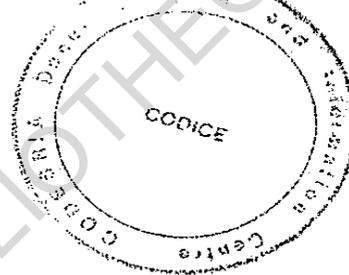


04.01.02
NDI
8957

FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES

MEMOIRE DE MAITRISE PRESENTE PAR :

Mlle Ouleye NDIAYE
4^e Année Droit privé
Option : Affaires



THEME :

**" LA CRISE DU DROIT DU TRAVAIL AU
SENEGAL "**

Sous la Direction de Mme Marie Pierre
Rokhayatou SARR TRAORE
Maître de Conférences en Droit fiscal

ABREVIATIONS

- **L.M.E. : Licenciements pour Motif Economique**
- **SONEES: Société Nationale d'Exploitation des Eaux du Sénégal.**
- **N.P.I.: Nouvelle Politique Industrielle**
- **J.O.R.S. : Journal Officiel de la République du Sénégal.**
- **C.O.C.C.: Code des Obligations Civiles et Commerciales.**
- **C.T. : Code du Travail**
- **T.T. : Tribunal du Travail**
- **DKR : Dakar**
- **C.C.N.I : Convention Collective Nationale Interprofessionnelle**
- **SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti**
- **I.P.S. : Institutions de Prévoyance Sociale**
- **Article (A)**
- **Alinéa (Al)**
- **T.P.O.M. : Travail et Profession d'Outre-Mer**
- **C.A : Cour d'Appel**
- **B.I.T.: Bureau International du Travail**
- **P.A.S.: Programme d'Ajustement Structurel**
- **C.D.D. : Contrat à Durée Déterminée**
- **D.S. : Droit Social**
- **I.I.E.S. : Institut International des Etudes Sociales**

DEDICACES

- **A ma mère, que la terre lui soit légère**
- **A ma fille, Awa CAMARA**
- **A Feue Aïssatou MBENGUE et famille**
- **A mes pères :**
 - . **Daouda NDIAYE et famille**
 - . **Babacar NDIAYE et famille**
 - . **Elimane DIEYE et famille**
 - . **Maguette THIAM et famille**
 - . **Falilou THIOUNE et famille**
 - . **Karim DIA et famille.**

- **A mes très chers Maguette DIEYE et Mansour NDIAYE**

- **A tous mes promotionnaires plus particulièrement Awa DIOP GUEYE, Khady Bâ SEMBENE - Thiaba Samba GUEYE - Abdou LY sans oublier personne.**

- **A mes maîtres et professeurs :**
 - . **M. Malick NDOYE**
 - . **Nafi MBODJ**
 - . **M. Kabou**
 - . **M. DIOUR**
 - . **M. DIACK**
 - . **M. Youssoupe NDIAYE**
- **A tous, je vous dédie ce travail.**

REMERCIEMENTS

- **Birahim SARR et ses collègues du Bulding administratif**
- **Harouna Haby Sy du Service des Statistiques du travail**
- **Ousseynou A. Khayridine du service des statistiques du travail.**
- **Alassane MANE et ses collègues de la salle de travail.**
- **NGagne GUEYE**
- **Babacar NDIAYE**
- **Ahmadou SY**
- **Etienne NDIAYE**
- **Gallo THIAM**
- **SOW**

**Tous de la Bibliothèque Universitaire sans oublier
personnes.**

- **Aminata CISSE, Docteur en droit**
- **Moussa SAMB, Professeur en droit**

**Sans oublier mon encadreur Marie Pierre Rokhayatou Sarr TRAORE,
Maître-assistant en droit fiscal.**

Et le CODESRIA pour leur appui financier.

PLAN

INTRODUCTION GENERALE	5
PREMIERE PARTIE : ...DE LA CRISE DU DROIT DU TRAVAIL SENEGALAIS...	
CHAPITRE I. LES CAUSES DE LA CRISE	9
Section I. Les causes externes de la crise	10
Paragraphe I. L'interventionnisme étatique	
A. La politique sociale	11
B. La politique économique	11
Paragraphe II. L'assaut des autres disciplines	13
A. L'assaut du droit civil : les départs négociés	13
B. L'assaut du droit fiscal sur le droit du travail	15
Section II. Les causes internes au droit du travail	16
Paragraphe I. Le formalisme	16
A. Le formalisme dans l'exécution du contrat	16
B. Le formalisme dans la rupture	17
Paragraphe II. L'ineffectivité du droit du travail	17
A. L'application insuffisante des règles du droit du travail	18
B. L'étroitesse du champ d'application	19
CHAPITRE II. LES MANIFESTATIONS DE LA CRISE	20
Section I. Au niveau de sa fonction protectrice	20
Paragraphe I. De la protection à la déprotection	
A. la neutralisation de l'ordre public social et la surplantation de l'ordre public économique.	21
1. La neutralisation de l'ordre public social	21
2. L'ordre public libéral	22
B. Les atteintes aux droits des salariés	23
1. Sur le plan individuel	23
2. Sur le plan collectif	23

Paragraphe II. L'instabilité de l'emploi	24
A. La précarisation de l'emploi : de l'article 47 nouveau du code du travail.	25
1. La notion de licenciement pour motif économique	25
2. La suppression de l'autorisation administrative préalable.	26
B. Le juge contre l'emploi	27
1. exemple de violation de l'article 47 ancien du code du travail	28
2. exemple de violation de l'article 54 du code du travail	28
Section II. Au niveau des structures	29
Paragraphe I. La crise de l'entreprise	
A. Les causes de la crise de l'entreprise	30
1. Les causes internes	31
2. Les causes externes	32
B. Les conséquences	32
1. Sur l'emploi	32
2. Sur l'application du droit du travail.	33
Paragraphe II. La crise des institutions	34
A. Les organes de mise en oeuvre	34
1. Les inspecteurs du travail	34
2. Les tribunaux du travail	35
B. Les structures professionnelles : les syndicats	35
1. Définition et intérêts des syndicats	36
2. Causes de la crise des syndicats	36

2ème PARTIE :... A UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL...

CHAPITRE I. ADAPTATION AU CONTEXTE SOCIO-POLITIQUE ET

ECONOMIQUE

39

Section I. La flexibilité

40

Paragraphe I. La problématique

40

Paragraphe II. La portée

41

Section II. Exemples de flexibilisation

42

Paragraphe I. La réduction de la part du législatif au profit du contractuel

42

Paragraphe II. Le dépassement de la notion d'avantage acquis.

43

CHAPITRE II. POUR UNE AUTRE POLITIQUE DU TRAVAIL

44

Section I. Les innovations louables de la réforme en chantier du code du travail

45

Paragraphe I. L'institution du référé social et le bilan social

45

A. L'institution du référé social

B. Le bilan social

46

Paragraphe II. La promotion de la négociation collective

47

A. Le droit à la négociation collective

47

1. Sur le plan international

47

2. Sur le plan national

49

B. Le problème de l'effectivité du droit à la négociation collective.

49

Section II. La revalorisation des structures du droit du travail

51

Paragraphe I. La revalorisation du syndicalisme et du corps des inspecteurs du travail

51

A. La revalorisation du syndicalisme

51

	4
B. La revalorisation du corps des inspecteurs du travail	54
1. Le développement de l'information et de la documentation des inspecteurs et de l'information	55
2. Le renforcement de la coopération tripartite inspecteurs - employeurs et travailleurs.	55
Paragraphe II. La revalorisation de l'entreprise	56
A. La reconsidération de la valeur humaine	57
B. La fidélisation du travailleur	58

CONCLUSION GENERALE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

INTRODUCTION

Qu'entend-on par crise ?

Selon le Robert : la crise est une phase grave dans l'évolution des choses, des évènements, des idées une perturbation, une rupture d'équilibre.

Doit-on analyser la crise du droit du travail sénégalais à travers ces différents soubassements sociaux politiques et économiques (capitalisme, communisme, développement, sous-développement ?

Ou bien doit-on la considérer comme une crise conjoncturelle et/ou structurelle ?

S'agit-il d'une crise de la matière ou de l'élément ?

Pour répondre à ces questions il convient de voir l'évolution du droit du travail.

Pour situer clairement le problème il convient de définir, ce qu'est le droit du travail sénégalais.

L'introduction du droit du travail au Sénégal est liée à la colonisation. Son développement reste de ce fait, marqué par ses origines occidentales. Ce droit importé est en nette contradiction avec les réalités sociales sénégalaises.

En effet le droit du travail a pour objet d'encadrer les rapports de travail individuels et collectifs qui naissent entre les personnes vivant dans une même société. Or il se trouve que notre pays n'avait pas ou n'a pas atteint un degré suffisant d'industrialisation d'où donc une ineffectivité du droit du travail, une étroitesse de son champ d'application.

C'est le code du travail des territoires d'outre mer de 1952 qui fournit la matière de base au code du travail indépendant.

Son élaboration a commencé depuis 1958 année où le président du conseil de l'époque a établi un comité d'étude chargé d'examiner l'ensem-

ble de la législation et de la réglementation en matière sociale en vue de faire des suggestions pour les modifier ou les compléter. Les propositions furent remises pour amendement aux inspections régionales du travail et aux présidents des tribunaux du travail. Le rapport final fut communiqué le 22/8/1959 au Ministre du travail de la fédération du Mali qui institua un comité restreint chargé de faire la comparaison entre le code TOM et les propositions issues du comité d'études. Après l'éclatement de la fédération du Mali la cour Suprême du Sénégal fût saisie et procéda à l'examen des projets de texte en Avril 1961.

La loi portant code du travail sénégalais indépendant fût finalement votée le 15.6.1964.

Il existe à côté du travail des textes particuliers qui régissent une certaine catégorie de travailleurs. Il en est ainsi du code de la Marine Marchande, du code de l'aviation civile et du statut des agents non fonctionnaires de l'Etat.

Le droit du travail sénégalais comme beaucoup d'autres visent plusieurs objectifs parmi lesquels :

- humaniser les rapports de travail en protégeant le salarié contre la toute puissance patronale en lui définissant un statut protecteur exorbitant de droit commun ;

- garantir aux travailleurs une certaine permanence de son lien contractuel et une stabilité de l'emploi que celui-ci lui fait acquérir;

- les questions de prise en charge des risques sociaux étant laissés à un droit de la Sécurité sociale qui a entre temps, fait sécession d'avec le droit du travail en allant même jusqu'à se doter d'une réglementation propre (Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973).

Le droit du travail est à cet effet présenté comme un droit protecteur - un droit évolutif et un droit orienté. Ces caractères recourent son objet. C'est à dire l'amélioration de la situation des salariés. La matière est donc contingente en relation avec le contexte social, politique et économique.

C'est ce qui explique sans doute la crise que traverse actuellement notre droit du travail. Il convient d'apprécier la crise par rapport à l'environnement du droit du travail mais aussi par rapport au droit du travail lui-même.

Le droit du travail est à la remorque du fait social. Or il est constant que l'ensemble du tissu social sénégalais se désintègre et se désagrège. On ne peut plus rester un jour sans vivre le spectre des grèves de plus en plus intempestives.

Sur le plan économique on note depuis quelques années une altération de la situation économique. La détérioration des termes de l'échange - l'inflation la crise énergétique sont d'une ampleur telles qu'elles entraînent un processus de dégradation macro-économique que le droit du travail subit avec virulence cette récession économique.

Un fait économique nouveau est venu se greffer à la question. Il s'agit du changement de parité du franc CFA par rapport au franc français. Certains y voient un facteur de relance de l'économie nationale donc de l'emploi. Par contre d'autres y voient un facteur de renchérissement des moyens de production donc une menace pour l'entreprise.

Quoiqu'il en soit nous assistons à une désagrégation du droit du travail. Les institutions du droit du travail à l'image de l'entreprise, du syndicalisme, des inspections du travail sont en crise. Le droit du travail ne parvient plus à assurer sa fonction primitive de protection du salarié. Cette déprotection se manifeste à travers la cascade de licenciements - les départs négociés - les fermetures d'entreprises.

Pire le droit du travail jadis autonome baisse la garde du fait de l'incursion de pans entiers de l'ordre juridique dans l'orbite du droit du travail.

Le droit du travail sénégalais est donc entré dans une logique de crise sans précédent qui justifie à analyser l'intérêt d'une telle étude.

En effet avec les PAS, l'on a coupé cours avec la politique socialisante du droit du travail des années 60.

Les causes de la crise sont à la fois internes et externes au droit du travail.

La crise du droit du travail se manifeste aussi bien au niveau de sa fonction protectrice qu'au niveau de ses structures.

Mais cette crise ne doit pas être statique.

La rupture doit être positive. Elle le sera à la condition que chacun des partenaires sociaux agit en responsable. c'est à dire prendre en compte tous les facteurs pouvant intervenir dans les décisions à prendre. Et la résultante sera le nouveau droit du travail.

Cette nécessité est sans aucun doute commune et aux pays sous-développés et aux pays développés.

la flexibilité semble être la phase incontournable de ce nouveau droit du travail.

Cette adaptation du droit du travail en résumé en trois moits : effectivité, rapidité et revalorisation.

D'abord il ne faut pas que les dispositions de la loi restent lettre morte. Et pour cela il faut les adapter.

Ensuite il faut remédier au délai trop long des procédures.

Enfin il faut revaloriser les institutions du droit du travail à l'image des syndicats des inspections et de l'entreprise.

Dès lors notre mémoire s'articulera autour de deux idées :

1ère Partie : ... De la crise du droit du travail sénégalais...

2ème Partie : ... A un nouveau droit du travail...

PREMIERE PARTIE

=====

... DE LA CRISE DU DROIT DU TRAVAIL SENEGALAIS...

CODESRIA BIBLIOTHEQUE

Le rapport très étroit entretenu par l'économique et le social dans le droit du travail a été maintes fois souligné. Les débats actuels sur l'évolution du droit du travail en sont une nouvelle illustration (1) . Les chefs d'entreprises dans leur grande majorité accusent le droit du travail en tant que facteur déterminant dans la situation que connaît actuellement l'entreprise, en particulier sa non compétitivité. Mais le droit du travail comme le soutient la quasi totalité du patronat est-il la véritable cause de la régression des entreprises sénégalaises.

Cette amalgame ne laisse pas indifférents les travailleurs qui faisaient de ce droit un bouclier contre la toute puissance de l'employeur. Ils contestent le fait qu'il ne leur assure plus une protection efficace de leurs droits acquis par le travail et la lutte mais surtout de leur droit au travail.

Plus paradoxale est la contestation par l'Etat soucieux d'attirer la manne des investisseurs.

Ces controverses ne sont que l'expression vive de la crise que traverse le droit du travail sénégalais.

Il convient d'étudier les facteurs de cette crise (Chapitre I) dont les manifestations ne sont plus à démontrer (Chapitre II).

CHAPITRE I. LES CAUSES DE LA CRISE

Ces causes sont à la fois sociales ,politiques et surtout économiques. En effet, la politique économique exerce une grande influence sur l'évolution du droit du travail. Il suffit pour le montrer de constater que dans la plupart des pays, les changements politiques s'accompagnent le plus souvent de réformes législatives concernant notamment le droit du travail. A bien des égards lorsque certaines réformes politiques entraînent des charges pour le monde du travail, il est évident que le droit du travail peut en pâtir.

Aujourd'hui, en effet, le postulat selon lequel le droit du travail possède sa propre dynamique, ses techniques propres irréductibles à celles du droit civil, se vérifie de moins en moins. Longtemps considéré comme un îlot de conservatisme dans l'océan agité du droit privé, le droit du travail surprend aujourd'hui par sa perméabilité. En effet on ne compte plus les incursions intempestives d'autres disciplines soeurs dans l'orbite du droit du travail réputé pourtant autonome quant aux normes et aux concepts qu'il secrète.

De la même manière le droit du travail cultive lui-même les germes qui conduisent à son érosion, à sa fissure.

Si donc les causes de cette crise sont liées à la matière elle-même ;il n'en demeure pas moins que certains lui sont externes.

SECTION I. LES CAUSES EXTERNES DE LA CRISE

L'influence de la politique économique sur le droit du travail est considérable dans une économie essentiellement fondée sur l'optimisation financière des investissements et soumise à la sanction des lois de marché. Le droit du travail est à cet effet conditionné par la situation économique du pays. Ce conditionnement est au demeurant la résultante de l'interventionnisme étatique mais aussi de assauts des autres disciplines.

Paragraphe I. L'interventionnisme étatique

Par interventionnisme étatique il faut entendre "l'immixtion" de plus en plus croissante de l'Etat dans l'élaboration de la politique sociale mais aussi l'agression de la politique économique du gouvernement à travers les différentes formules de privatisation et de programme d'ajustement structurel.

A. La politique sociale

Au sein du gouvernement la question concernant le travail relève de différents ministères et secrétariat d'Etat. Pour l'élaboration des normes l'avis des structures consultatives est incontournable. Ainsi l'Etat par le biais du pouvoir réglementaire accentue son influence dans le domaine du travail au détriment parfois de l'intervention des principaux acteurs du droit du travail. En effet le règlement joue un rôle originale au niveau des normes professionnelles dont il assure l'extension ou auquel extrême paradoxe il se substitue (2).

Au total cette intervention de l'Etat au plan social ne fait que ressortir le caractère parfois étranger des normes du droit du travail. Celui-ci n'étant plus élaboré par et pour ceux auxquels il devrait s'appliquer mais dans les services du ministère du travail et de la formation professionnelle.

B. La politique économique

Le droit du travail est à la remorque du fait économique. Si le droit du travail tend vers ce qui est socialement souhaitable il ne peut réaliser que ce qui est économiquement possible. En fait l'orientation globale de la politique économique est la matrice où se nourrit le droit du travail ; A son tour celui-ci rétroagit sur la situation économique et est utilisé pour l'infléchir (3).

Depuis quelques années des plans de redressement économique sont noués. Il faut libéraliser l'économie soutenir les bailleurs de fonds et par l'Etat.

En quoi consistent ces plans de redressement ?

La situation économique difficile que vit le Sénégal depuis quelques années

explique la mise en place d'un programme de relance économique parrainé par le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale. Ces programmes remettent en cause la politique protectrice de l'Etat.

Ces programmes par leurs effets pervers imposent des changements radicaux dans les systèmes de gestion et de régulation du marché du travail. Les bailleurs de fonds réunis dans le groupe consultatif de Paris en Avril 1987 faisait ce constat criard :, le chômage et le sous-emploi s'aggravent en raison d'un coût du facteur travail relativement élevé d'une réglementation sociale contraignante.

Pour cela le Sénégal s'est orienté vers une dérégulation généralisée de la législation protectrice du travail. La suppression de l'autorisation préalable au L.M.E. (4) est à inscrire dans cette logique.

L'application du programme d'ajustement structurel a pour corollaire la libéralisation économique.

Qu'est-ce à dire ?

La libéralisation économique répond à la politique du "moins d'Etat mieux d'Etat". Divers aspects de cette politique de libéralisation peuvent être cernés au travers des programmes de désengagement et d'ouverture de marché au reste de l'économie mondiale.

Les entreprises publiques jusque là contrôlées par l'Etat sont cédées à des gérants privés exemple SONEES.

En somme la libéralisation provoque une inflexion remarquable caractérisée par le dépassement de la logique initiale et l'esquisse de nouvelles orientations. C'est de ce point de vue qu'il faut comprendre l'ouverture du marché national aux produits étrangers. Ce qui à terme ne fait qu'aggraver le sort des entreprises nationales sérieusement concurrencées par ces derniers. A terme il faut s'attendre à la disparition d'un minimum de 5 à 10 des emplois du secteur industriel (5).

La libéralisation engendre aussi d'autres conséquences plus pernicieuses à travers la structuration des entreprises.

On ne compte plus le nombre d'entreprises tombées en faillite (6). La reconversion des entreprises dictée par la politique de libéralisation impose une plus grande mobilité des travailleurs autrement dit les travailleurs changent de plus en plus d'emploi. Cette mobilité est d'autant plus caractéristique qu'elle semble s'expliquer en partie par l'influence ces autres branches du droit.

Paragraphe 2. L'assaut des autres disciplines

Il existe au sein de l'ordre juridique sénégalais des branches relativement distinctes, certaines mêmes autonomes. A la limite du droit privé, le droit du travail constitue une havre reconnue de cette indépendance du reste commune à toutes les ramifications du droit.

Il reste pourtant que la part d'autonomie du droit du travail s'allège. cela dit il ne s'agit pas de fustiger ou de minorer sa place dans l'ordre juridique ni d'ailleurs remettre en cause ses techniques juridiques.

Le droit du travail est subtilement contourné. Deux illustrations permettent de s'en convaincre. Il s'agit de la pratique des départs négociés et de l'intervention de la loi fiscale dans les relations de travail (7).

A. L'assaut du droit civil :les départs négociés

Ce sont des accords intervenus entre l'employeur et les salariés et par lesquels il est mis fin aux relations de travail.

C'est donc une rupture du lien contractuel par mutus dissensus. Les expressions utilisées sont variées (8).

Le paradoxe est qu'en droit du travail il existe deux modes classiques de rupture du contrat. Selon que c'est le salarié ou l'employeur qui en prend l'initiative, il s'agira de démission ou de licenciement.

Les départs négociés ne rentrent pas dans ce schéma que prévoit l'article 47 ancien Alinéa 1 du code du travail contrairement à l'article 47 nouveau paragraphe 6.

L'intérêt qu'on lui attache aujourd'hui est motivé par l'ampleur que le procédé a subitement pris.

Si en droit français se pose le problème de la licéité (9); en droit sénégalais le problème ne se pose pas. En effet ils sont légitimés à partir et au delà du code (10) constamment à travers l'article 97 COCC. Selon ce texte : "le contrat ne peut être révisé que du consentement mutuel des parties ou par des causes prévues par la loi". Or si une manifestation unilatérale de volonté est suffisante pour aboutir à un tel résultat à fortiori peut-on ajouter lorsqu'il existe deux volontés concordantes.

Finalement la légitimité des départs négociés consacre le triomphe du droit civil au détriment du droit du travail. C'est le principe de l'inapplicabilité des règles du droit civil aux rapports de travail qui sont battus en brèche.

Mais il faut souligner en passant et nous y souscrivons que "les départs négociés ne peuvent à l'état brut servir de remède efficace aux difficultés des entreprises". Des mesures d'accompagnement fiables sont plus que jamais nécessaires.

Tout compte fait cette pratique a acquis droit de cité. Elle consacre ainsi le triomphe du droit civil sur le droit du travail.

L'action du droit commercial est beaucoup plus corrosive. En effet, en tant que droit de la concentration capitaliste, il oblige le droit du travail jusque là orienté vers le salarié à se tourner aujourd'hui vers l'employeur (11). Le droit commercial demeure étranger aux précautions prises par le droit du travail pour par exemple associer les salariés au processus de décision. Les différentes formules d'extériorisation de l'emploi et de mobilité de la main d'oeuvre illustrent bien ce propos. En plus en matière

de procédures collectives le syndic en vertu de l'article 965 COCC a la faculté de résilier seul les contrats.

Au total les départs négociés ont sans aucun doute ouvert la voie. C'est un signe de l'"invasion triomphante de l'économie du marché". A bas le droit du travail vive la concurrence (12) qui se manifeste aussi à travers le droit fiscal.

B. L'assaut du droit fiscal sur le droit du travail

L'effet corrosif du droit fiscal sur ce dernier peut être constaté à travers la loi 89-31 du 12-10-1989 (13).

Selon l'exposé de motifs de cette loi, il apparaît nécessaire de prendre en compte le fait que "les entreprises naissantes ou qui s'agrandissent ont également besoin d'une certaine flexibilité opérationnelle... Cette flexibilité peut être recherchée, d'une part, dans l'assouplissement des règles relatives à la conclusion des contrats de travail à durée déterminée et d'autre part, ... dans le réaménagement de la procédure du licenciement pour motif économique". Concernant l'article 47 ancien, le problème ne se pose plus du fait de la suppression de l'autorisation administrative tant décidée (14).

Le résultat est obtenu par le contournement des règles du droit du travail grâce à l'agrément;

L'article 22 du code des investissements assimile les travailleurs des entreprises agréés aux travailleurs engagés en complément d'effectifs Il permettait de ce fait à ces entreprises de déroger à l'application de la procédure de l'article 47 C.T. (ancien) pourtant d'ordre public. Ce texte est aujourd'hui sans objet du fait de l'adoption de l'article 47 nouveau.

Les atteintes portées au droit du travail par les lois fiscales mais aussi par les autres branches du droit soulèvent un débat autrement plus important ; celui de la justification mieux du fondement juridique de ces

interventions intempestives dans l'orbite d'un droit du travail dont le seul tort aura été de régulariser un système basé sur l'inégalité entre détenteurs de moyens de production et titulaires de la force du travail.

Mais nous laisserons volontiers aux maîtres du métier le soin de mener une telle discussion.

Outre ces causes externes il y a d'autres qui sont intrinsèques, inhérentes à la matière elle-même.

SECTION II. LES CAUSES INTERNES DU DROIT DU TRAVAIL

Elles se résument en deux mots : formalisme et ineffectivité du droit du travail.

Paragraphe I. Le formalisme

Il faut entendre par là les lourdeurs procédurales que doivent subir les employeurs et/ou les travailleurs à l'occasion soit donc de l'exécution du rapport contractuel soit de l'extinction de ce même rapport.

A. Le formalisme dans l'exécution du contrat

L'exemple de la tentative obligatoire de conciliation devant l'inspecteur du travail est illustratif. Il est permis de douter de la portée de ce caractère obligatoire. En effet les parties savent à l'avance si elles veulent ou non s'entendre car c'est bien parce qu'ils ont des divergences qu'un problème les oppose et nécessite d'être tranché par l'arbitrage.

Ensuite l'inspecteur du travail auteur de cette conciliation est prié de toute liberté d'apprécier l'opportunité des transactions passées devant lui. De plus il est obligé de refuser d'entériner les accords portant atteintes aux droits incontestables des travailleurs tels qu'ils résultent d'une estimation

raisonnable fondée sur de sérieuses présomptions. De même le tribunal peut après vérification annuler le procès verbal de conciliation des parties, l'impossibilité pour l'inspecteur d'entériner les accords ainsi que le risque d'annulation de ces mêmes accords risquent s'ils ne le font déjà d'allonger les procédures et d'engorger les tribunaux lors même que c'est l'effet contraire qui était recherché. Autant de contradictions qui sont entrain de déstabiliser le droit du travail.

B. Le formalisme dans la rupture

L'exemple le plus patent était celui de l'autorisation administrative de licenciement. Vous conviendrez avec nous que la procédure était trop longue. Elle durait 120 jours pour le licenciement pour motif économique; Sans tenir compte du délai mis par la Cour Suprême (Actuelle cour de cassation) pour statuer du délai de préavis et de celui observé par l'employeur avant d'entamer la procédure.

Cette lenteur ne faisait que favoriser le contournement de ce texte par des moyens au demeurant frauduleux. Par exemple l'employeur peut invoquer le fait du travailleur ou pire dénaturer la cause réelle du licenciement (15).

Mais il est un autre aspect beaucoup plus explicatif de cette tempête qui secoue le droit du travail.

Paragraphe II. L'ineffectivité du droit du travail

Toute législation aussi progressiste et/ou protectrice soit-elle ne devient opérante que dans la mesure où la norme ayant été édictée par suite d'une pression réussie, elle parvient à se traduire par une modification des pratiques antérieures (16).

Le problème se pose en ces termes que faut-il pour que les règles qui tendent à limiter le droit absolu de propriété du chef d'entreprise reçoivent

une application réelle. L'effectivité ou la non effectivité du droit du travail pose assurément problème.

Celle-ci s'appréciant au niveau de l'application effective des normes sociales mais aussi et surtout de l'étroitesse du champ d'application du droit du travail.

A. L'application insuffisante des règles du droit du travail

L'une des justifications de cette faiblesse dans l'application effective des normes du droit du travail serait la résistance des employeurs au motif que la législation sociale est coûteuse et pénalise l'expansion des entreprises et leur compétitivité. Dans la région de Dakar 191 infractions à la législation du travail ont été constatées en 1990 contre seulement 86 en 1989 (17).

Cette ineffectivité dans l'application des normes atteint son paroxysme lorsque ce sont des règles d'hygiène et de sécurité du travail qui sont inappliquées (18).

Ailleurs c'est la fraude à la loi qui est reine (19) ;

Pire on note une absence ou une obsolescence des textes d'application. Plusieurs lois sociales annoncent des textes d'application qui n'ont pas encore vu le jour. Il en est ainsi, en particulier, dans le domaine des emplois réservés (droit du travail).

Ainsi dans le domaine des emplois réservés il ne semble pas que soient intervenus des textes réglementaires pour :

- déterminer (par décret) les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un nombre total de travailleurs (Article 65.CT)

- interdire ou limiter l'embauchage des travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (A. 196 CT ; sous réserve, toutefois, des arrêtés 2145 22146 du 29-3-56

dont on se demande s'ils sont encore en vigueur malgré les dispositions transitoires de (l'A. 258 C.T.).

Enfin, quelques textes d'application se sont périmés en raison des modifications opérées par d'autres qui, sans les abroger les ont vidés de leur substance. Ainsi, l'arrêté 10 844 IGLISIAO du 17/12/1956 a bien vieilli face aux modifications importantes que lui ont fait subir le code du travail (A.143 à 149 CT) l'arrêté 1671 du 15.02/1979 (portant extension à toutes les entreprises de la décision de la commission mixte du 16/02/1-978, la CCNI. Articles 54 à 58 en ce qui concerne : le nombre de jours de congé, le montant de l'allocation de congé, la détermination de la période de référence des services effectifs...)

Cette ineffectivité est aussi imputable aux travailleurs pour une part. En effet, ils utilisent le droit du travail exclusivement à raison peut-être dans le sens de la protection de leurs droits et ne considèrent dans la législation du travail que les avantages qu'elle leur procure, alors que les obligations qui en découlent sont souvent méconnues. A cela s'ajoute l'incompréhension du droit du travail par les populations auxquelles il est appliqué.

B. L'étroitesse du champ d'application

L'application du droit du travail est quasi absente dans le monde rural. En fait il faut dire que dans la plupart des pays africains dont au Sénégal les lois du travail étaient orientées vers le secteur moderne structuré de l'économie; Elles laissent le secteur informel occuper 20 % de la population active et est promis à un bel avenir (20).

Au demeurant cette situation relèverait d'une négligence prévisionnelle d'autant plus qu'on risque de voir se développer peu à peu un droit du travail parallèlement élaboré par ces non structures: l'enjeu juridique

mais surtout économique est donc d'importance pour le droit du travail d'élargir son application pour parer à une telle menace. Car ce serait laisser libre cours au droit commun de submerger comme il le fait pour le droit social cette forme de travail.

Une fois le mal établi il convient de le diagnostiquer. En fait les manifestations de la crise se sont fait jour depuis fort longtemps.

CHAPITRE II. LES MANIFESTATIONS DE LA CRISE

S'il est vrai que le droit du travail a pour but de protéger juridiquement les salariés avec une prise en compte des besoins de l'entreprise et la mise en place de structures de contrôle et d'exécution ; il reste aujourd'hui que ce qui est conçu pour régir les relations entre employeurs et employés s'effrite de plus en plus.

Cela n'est que la manifestation sans équivoque de la situation cruciale que traverse la matière. En effet non seulement ce droit est remis en cause dans sa fonction protectrice mais également dans ses structures.

SECTION I. Au niveau de sa fonction protectrice

Hier encore, on enseignait avec une conviction certaine que le droit du travail est un droit fondamentalement orienté vers la protection du salarié...

Ainsi avait-on oublié que le droit du travail est aussi un droit contingent, peut-être plus que tout autre, un droit dont la dynamique est une résultante obligée des circonstances sociales, politiques et surtout économiques. C'est qu'à l'époque ces dernières n'étaient encore guère aussi préoccupantes qu'elles le sont aujourd'hui (21)

Ainsi donc est-on passé de l'ordre public social à l'ordre public économique en passant par la précarisation de l'emploi.

Paragraphe I. De la protection à la déprotection

Le but primitif du droit du travail était d'empêcher le patron d'abuser de sa situation économique pour imposer des conditions de travail dracونيennes aux salariés en position de faiblesse. Pour cela le souci de protection de ce dernier a été une préoccupation constante. Ainsi en cas de licenciement la preuve de l'inexistence de motif légitime incombe à l'employeur. En agissant ainsi le législateur tend à protéger et à valoriser la condition des travailleurs en poursuivant leur sécurité. Cette sécurité est essentiellement recherchée sur le plan de l'emploi, le plein emploi et la stabilité de l'emploi. Cela est valable pour les salaires : détermination d'un SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti), de privilèges des créances de salaires. La fixation d'une quotité incessible et insaisissable. Pour la sécurité des travailleurs il est créé des IPS (Institutions de Prévoyance Sociale) et de réparation des risques professionnels. Mais le droit du travail à cause des buts qu'il poursuit et lié aux données et aux sciences économiques et sociales, ce qui explique que ces réalités imposent leurs contraintes et freinent ses ambitions (22). Cette protection s'analyse en une neutralisation de l'ordre public social par l'ordre public libéral et l'atteinte à certains droits.

A. La neutralisation de l'ordre public social et la surplanta tion de l'ordre public économique

1. La neutralisation de l'ordre public social

L'ordre public social émane de l'ordre public de protection qui a pour finalité primitive d'assurer la protection de la partie la plus faible économiquement et juridiquement. Ainsi il pose non seulement une limite à la liberté contractuelle mais également des normes minimales à l'image du SMIG,

auxquelles chaque travailleur peut prétendre et auxquelles il n'est prévu qu'une dérogation in mélius (A 3AL.3 C.C.N.I.).

Cependant aujourd'hui cet intérêt n'est plus sans limites. Limites qui sont inhérentes aux pouvoirs de l'employeur.

En effet l'employeur est seul "juge" de la situation de son entreprise (23). Pour cela il a toute latitude pour diriger, administrer et gérer son exploitation. Il peut cesser son exploitation s'il le juge opportun.

Ces éléments, entre autres, témoignent de la gravité des mesures qui pèsent sur lui. Menaces renforcées par l'émergence d'un nouvel ordre: l'ordre public libéral.

2. L'ordre public libéral

Si la politique sociale protectrice atteint son point de rupture, il faut changer de cap. Une telle politique devant se soumettre à l'ordre que rend nécessaire une économie de marché c'est à dire un ordre dans lequel il s'agira plus que de protéger les intérêts d'entreprises que de travail.

Il s'agit de rendre dit-on le droit du travail plus malléable. "L'idée de cet nouvel ordre est la "flexibilité". Ce libéralisme répond affirme-t-on à la politique du "mieux d'Etat moins d'Etat". Désormais toutes les formules de précarisation sont acceptées pour attirer la manne des investisseurs.

Soit. Mais la désillusion ne risque-t-elle pas d'être grande eu égard de l'ouverture du marché national aux produits étrangers. Si l'on sait que les entreprises sénégalaises sont sérieusement concurrencées par ces derniers?

B. Les atteintes aux droits des salariés

1. Sur le plan individuel

Les formules de souveraineté de la volonté, liberté de choix quant à l'emploi, paraissent aujourd'hui désuètes. En fait le dirigisme atteint son paroxysme avec le développement des emplois précaires: intérim travail à temps partiel.

En plus une fois le contrat conclu, l'employeur est libre d'en modifier la nature et le contenu mais il est tout aussi libre d'en suspendre l'exécution voire d'en décider la rupture. Ainsi il peut procéder à une modification des clauses contractuelles en se fondant sur la réorganisation structurelle ou sur des motifs disciplinaires par exemple.

Quant à la rupture de lien contractuel elle peut résulter, de motifs variés. Le terme générique de motifs se prêtant à toutes les conjugaisons. Cela découle du fait que le terme n'est pas défini mais nommé, mais surtout parce qu'il recouvre une diversité de cas factuels, son contrôle par le juge n'en sera que plus périlleux (24).

2. Sur le plan collectif

Le droit de grève est l'exemple le plus patent. Liberté publique reconnue (A.20 de la constitution sénégalaise) le code du travail lui se contente d'en poser le principe (A. 198-245 et suivant). Il appartient à la doctrine et jurisprudence d'en préciser les contours et déterminer les modalités pratiques d'application. Et c'est cette absence de précisions de la part de la législation qui ôte à la grève toute effectivité.

Pire ou mieux, l'employeur peut interdire aux salariés l'accès aux lieux de travail aux salariés les instruments de travail. C'est la technique du lock-out.

Il peut être déclenché en l'absence de toute autorisation judiciaire et sans égard du caractère légitime ou illicite de grève, ou en réponse à une grève paralysant le fonctionnement de l'unité de production.

Non réglementé par le législateur, le lock-out a tendance à devenir une véritable liberté publique pour l'employeur qui exercerait au même titre que les salariés exerceraient leur droit de grève. La jurisprudence va même jusqu'à reconnaître la validité d'une telle optique C.A n° 473 12-O3-1980: le lock out décidé par l'employeur à la suite d'une grève illégale (...) est parfaitement régulier.

Au total donc, il paraît que la tendance vers la déprotection des salariés se confirme de plus en plus.

Elle se précise même en matière de garantie d'emploi ou une mise à mort de la stabilité semble être professée.

Paragraphe II. L'instabilité de l'emploi

Le code du travail issu de la loi n° 61-34 du 13.06.1961 n'a pas succombé aux vicissitudes du temps. Le droit du travail n'est plus ce qu'il était.

Au rang des différentes atteintes à la stabilité de l'emploi nous avons l'extériorisation de ce dernier.

L'extériorisation vise l'ensemble des techniques qui aboutissent à une dissociation entre employeur nominal et utilisateur de la main d'oeuvre. A la relation binaire. Salarié-employeur se substitue une relation triangulaire salarié-employeur-utilisateur. Elle consiste donc à utiliser la main d'oeuvre sans l'employer pour éluder autant que possible les protections statutaires ou légales.

L'effet des multinationales est à ne pas négliger en la matière (25).

Pire nous assistons à une neutralisation textuelle mais aussi jurisprudentielle des règles sauvegardant l'emploi.

A. La précarisation de l'emploi : l'exemple de l'Article 47 nouveau

L'article 35 C.T. est la règle par laquelle l'Etat entendait assurer la protection et la permanence de l'emploi. Par les dispositions d'ordre public de cet article, le législateur vise à limiter les abus résultant de la conclusion de contrats précaires successifs sur des emplois en réalité permanents. (26).

Aussi des exceptions ont été aménagées pour les travailleurs journaliers, les saisonniers et les dockers sous l'empire du PAS et de la NPI de nouvelles dérogations ont été consacrées dans notre législation sociale, comme pour légaliser la pratique fréquente du recours au travail précaire dans le secteur industriel (27).

Par exemple la loi n° 87-20 du 18.08.1987 (28) apporte deux dérogations supplémentaires à l'article 35 C.T.: le surcroît d'activité et l'intérim.

A cette liste vient s'ajouter l'adoption de l'article 47 nouveau. Ce texte ne fait que reprendre textuellement les propositions de modifications en 1991 par MARTIN KIRCH consultant de la banque mondiale.

Mais qu'est-ce que le licenciement pour motif économique?

1. La notion de licenciement pour motif économique

La loi n'avait pas donné une définition générale du L.M.E. Cependant on peut à partir de décisions de jurisprudence des travaux de la doctrine et surtout d'une lecture attentive de l'A. 47 C.T. ancien qui semblait exiger deux conditions : le licenciement doit avoir entraîné une suppression d'emploi et que cette suppression ait une origine économique.

Ainsi le licenciement a une cause économique dès lors qu'il correspond à une suppression de l'emploi salarié congédié (29).

Ensuite A. 47 ancien visait tout licenciement motivé par une diminution de l'activité ou une réorganisation intérieure. Par cette formule le législateur vise, les licenciements pour cause économique ou pour motif économique ; Exposé de motifs des lois 77-17 du 22-02-1977; (30).

La définition générique reste donc à rechercher mais la tâche est loin d'être facile car pour l'employeur tout licenciement peut avoir un motif économique (31).

L'Article 47 nouveau du code du travail a justement ce mérite d'avoir défini la notion. Ce texte dispose dans son paragraphe 3 : "Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une innovation technologique constitue un licenciement pour motif économique".

Le L.M.E. doit observer à une certaine procédure dont l'autorisation administrative préalable (A. 47 ancien).

C'est de cette autorisation dont il est question. En vérité elle est supprimée aussi bien en droit français (loi n° 86-1380 du 03/7/86 qui la supprime à compter du 01/01/1987) qu'en droit sénégalais avec l'adoption de l'article 47 nouveau.

2. La suppression de l'autorisation administrative préalable

Le L.M.E. dépendait finalement de la décision de l'inspecteur du travail soit qu'il accordait l'autorisation soit qu'il la refusait. Le défaut de répondre dans le délai imparti (30 jours) valant autorisation tacite de licenciement (32) cette suppression l'employeur a 23 Jours pour licencier sous les yeux impuissants de l'inspecteur du travail. Il lui est tout juste permis d'exercer éventuellement ses bons offices auprès de ce dernier. L'employeur n'étant pas lié par ces bons offices.

Bon nombre d'acteurs sociaux au rang desquels les syndicalistes présagent

une inflation des licenciements dans les mois suivant cette suppression.

Un bref regret sur sa tombe : à l'heure où la conjoncture donne l'occasion privilégiée d'un renouvellement de la réflexion sur les interactions entre la donnée économique et la donnée juridique et tout spécialement sur les rapports entre le droit du travail et l'emploi le débat sur l'opportunité de cette intervention directe de l'administration dans les réductions d'effectifs, aurait dû être un grand débat. L'étouffant sous des slogans croisés assortis ici et là de chiffrages ineptes, confondant argumentation et criaileries de cour d'école ou de préau, idéologique et démagogique l'ont trop souvent abaissé au niveau d'une guerre de religion : le niveau zéro.

Mais la page est tournée. Il y a mieux à faire aujourd'hui : prendre à bras le corps, les nouvelles solutions qui en gros, tentent de compenser la liberté rendue aux entreprises pour une amélioration du sort réservé aux exclus et d'aménager ce faisant un équilibre de substitut (33).

L'Article 47 nouveau présente un avantage certain, nous le soutenons, car il a permis de réduire à 23 Jours un délai jadis trop long. Ainsi il ne faudrait pas voir en ce texte un gage pour les licenciements ; mais plutôt un moyen "d'assainir" la pratique des L.M.E.

Ce texte a, en plus, la vertu d'avoir écarté un obstacle psychologique. En réalité il constituait un mur entre les différentes parties du monde du travail.

En fait l'employeur a toujours su contourner l'article 47 quand il le fallait en usant de toutes artifices (C.A 09/01/1990).

Mais plus surprenant est l'intervention du juge dans cette politique du "non emploi".

B. Le juge contre l'emploi

Nous avons entre autres, deux exemples de violation de textes.

1. L'exemple de l'article 47 ancien

Le non respect de la procédure de l'article 47 ancien devrait entraîner de facto la nullité licenciement opéré et la réintégration du salarié licencié (C.A.09.01.1990).

Les faits de l'espèce sont simples : 22 travailleurs sont licenciés par les industries chimiques du Sénégal à la suite d'une compression du personnel pour motif économique autorisée par le Ministre du travail. Les travailleurs demandent la condamnation de la compagnie à leur payer des dommages-Intérêts pour licenciement abusif et pour violation de la priorité d'embauche auprès de tribunal du travail de Dakar.

Ils n'obtiennent pas gain de cause. ils interjettent appel. La C.A. décide le paiement d'un an de salaire et de dommages par la compagnie.

On note une mauvaise interprétation de l'article 47 ancien. Quand bien même les licenciements ne sont pas légitimes les travailleurs n'ont pas été réintégrés. Cependant ces errements de la Cour ne sont pas gratuits. Ils participent de la flexibilisation de l'emploi.

L'option économique de la CA est évidente dans son raisonnement lorsqu'elle stipule : "... La réintégration du travailleur au sein de l'entreprise ne s'impose que pendant ce court délai ou immédiatement après la réintégration ne peut alors occasionner un trouble grave à l'entreprise...".

Tout de même et pour la primauté du droit cet arrêt a été cassé et annulé par la Cour de Cassation Sénégalaise dans son arrêt n° 28 du 13.01.1993 (34).

2. Exemple de l'article 54 CT

Nous pouvons nous référer avec intérêt au jugement de la Compagnie Française de l'Afrique Occidentale du 28.06.1982 (35).

Ce texte dispose qu'en cas de changement dans la personne de l'employeur, le contrat de travail en cours du salarié se maintient de plein droit avec le nouvel employeur. Il s'agit bien dans notre espèce de changement de la situation juridique de l'employeur.

Il est vrai qu'il y a continuation de l'exploitation et que certains salariés licenciés sont recrutés. Ceux qui ne l'étaient pas soutiennent à l'appui de leur demande entre autres griefs, qu'il y avait eu modification dans la situation juridique de l'employeur et que, par conséquent, leur contrat de travail devrait se maintenir en application de l'article 54 CT.

Le tribunal repousse ce moyen au motif qu'il n'existe pas de lien de droit entre les employeurs successifs. Le contraire devrait être soutenu. En effet le texte aurait dû recevoir application d'autant plus que toutes les conditions d'application du texte étaient réunies.

Une telle position s'explique par l'option économique du juge.

Ces aberrations - agissements tout azimuts contre le droit du travail n'ont pas épargné ses structures.

SECTION II. AU NIVEAU DES STRUCTURES

Le droit du travail n'est pas seulement instrument de médiation entre les actions de deux groupes opposés : salariés et employeurs. Il est aussi le lieu où s'exerce un ensemble de rôles et de fonctions. De ce point de vue il ne saurait se concevoir abstraitement et schématiquement. c'est ce qui explique sans doute la mise en place d'un certain nombre de groupements qui contribuent à sa matérialisation.

La notion de structure peut être considérée comme :

- soit le lieu de matérialisation ou d'ossification d'un certain nombre de rapports sociaux. Cette approche renvoie à la notion d'entreprise.

- Soit comme instrument de mise en oeuvre du droit du travail, de passage de la norme à l'exécution. Sous ce prisme la structure renvoie à

l'idée d'institution largement entendue comme organe de contrôle de l'application des normes mais aussi dans leur application pratique.

L'interaction qui existe donc entre le droit du travail en tant qu'ensemble des normes et des valeurs du monde du travail et le droit du travail en tant que matérialisation de ces normes et valeurs n'est plus à démontrer. Ce qui explique que si la deuxième facette venait à s'affaiblir la première s'en trouve de ce fait atteinte.

Il convient d'étudier la situation actuelle de ces structures ci haut désignées.

Paragraphe I. La crise de l'entreprise

Qu'entend-on par entreprise ?

La notion d'entreprise est très discutée du fait de l'importance qui s'attache à la détermination du cadre juridique d'application du droit du travail.

Pour certains l'entreprise est une communauté de travail où les dirigeants et le salariés sont liés par une solidarité organique : l'existence d'intérêts communs à tous les membres de l'entreprise. C'est la thèse institutionnelle.

Pour d'autres c'est la théorie contractuelle qui fonde la subordination du salarié mais aussi le pouvoir de décision économique de l'employeur. En dépit de cette différence conceptuelle, il est évident que l'entreprise est une donnée incontournable. En effet, c'est dans l'entreprise que le salarié a son emploi et qu'il a avec son employeur certains intérêts communs et d'autres opposés. C'est donc en son sein que se manifeste la protection du salarié. Il est donc une vérité d'évidence que le droit du travail ne saurait remplir correctement son objet en tant du moins que l'entreprise est en débâcle.

A. Les causes de la crise de l'entreprise

Elles sont à la fois internes et externes à l'entreprise.

1. Les causes internes

Celles-ci relèvent plus d'une analyse économique que juridique. En fait le droit est lié aux formes de gestion économique et que le juridique comme l'économique se dilue dans le fait social. Mieux, analyser tel aspect sans en référer à tel autre conduirait à se borner à une étude des idéologies économiques ou juridiques telles qu'elles figent à un moment donné l'ordre social (36).

Ces facteurs concernent d'abord les modes d'organisation adoptés quant à la gestion du capital. Par exemple sur 322 établissements ouverts dans la région de Dakar en 1990 65 % sont des unités individuelles, 21 % organisés en Société Anonyme, Société Anonyme à responsabilité limitée contre 7 % en groupements d'intérêts économiques (rapport annuel des statistiques du travail 1990).

Or les entreprises individuelles ne présentent pas de garanties suffisantes contre les grandes entités. Situation d'autant plus désavantageuse que le droit de la concurrence qui les protégeait tend à céder la place à celui des ententes entre grandes entités économiques.

Au niveau du financement des entreprises on note une faiblesse chronique de l'investissement au niveau des entreprises doublées d'une déficience du chiffre d'affaires (37).

En outre les modes de gestion pèchent par excès de rigidité. Cette rigidité rend la communication difficile dans l'entreprise prenant ainsi le fonctionnement normal de l'entreprise impossible.

2. Les causes externes

Elles concernent le nouvel environnement économique ainsi que les politiques appliquées à l'entreprise.

D'abord la logique concurrentielle, capitaliste particulièrement opprimente étouffe l'entreprise. Les investisseurs refusent de plus en plus de prendre le risque économique dans des secteurs qui subissent la concurrence des produits exportés. Le désinvestissement freine les capacités de production et diminue la demande de biens. Il entraîne la diminution du chiffre d'affaires et en conséquence les salaires avec à terme une probable fermeture de l'unité de production.

Ensuite il y a lieu de relever les effets conjugués de la NPI. La NPI issue du P.A.S. de 1985 a vu le jour au lendemain du conseil interministériel du 11.02.86 consacrées aux nouvelles orientations en matière de politique industrielle. Elle se fixait comme objectif de poursuivre le désengagement de l'Etat, d'accroître la compétitivité des entreprises industrielles et de rendre dynamique la densification du tissu industriel entre autres.

Cependant force est de constater, devant les résultats obtenus que les règles édictées ont été incapables de stimuler une véritable dynamique de relance. De plus, on note une application sélective de diverses mesures d'accompagnement de la NPI. En effet seules les entreprises à fort capital bénéficie du régime d'autorisation à l'importation et contingentement au détriment des petites unités qui pourtant constituent l'essentiel du tissu industriel.

B. Les conséquences

1. Sur l'emploi

Outre le ralentissement de l'embauche il y a lieu de noter le recours à des formes contractuelles incertaines.

les entreprises sénégalaises dans leur majorité ne remplissent plus les conditions objectives pour entrer dans le jeu de la concurrence. Mieux ou pire la demande de biens produits par ces entreprises ne s'accroît plus ou est inexistante entraînant la baisse du chiffre d'affaires freinant de ce fait tout investissement dans la main d'oeuvre. C'est la fermeture en cascade des entreprises (38).

Les entreprises qui n'ont pas encore fermé leur porte s'éloignent de plus en plus des formules de relation contractuelles durables. Selon le bureau des statistiques du travail 729 travailleurs ont été concernés par les demandes de compressions en 1993 contre 535 en 1992.

Dans le secteur des transports et communication 10960 salariés sont des journaliers contre 4768 permanents (39).

De même, dans le secteur agriculture pêche 80 % des contrats conclus le sont à durée déterminée ou sont des contrats rémunérés à la tâche.

Cet état de fait consécutif aux nouvelles politiques accentue sensiblement les déséquilibres sur le marché du travail (40).

2. Sur l'application du droit du travail

Une norme juridique, quelle qu'elle soit ne peut recevoir une application correcte que si l'espace dans lequel elle a vocation à se pratiquer s'y apprête. Or il est clair que l'environnement actuel de l'entreprise ainsi décrite ne se prête pas à une bonne et efficiente application du droit du travail. Et d'ailleurs les employeurs ont tendance de plus en plus à considérer que ce droit du travail participerait de cette crise de l'entreprise (41).

Cette situation est d'autant plus alarmante que les structures chargées de l'application effective et du contrôle de celles-ci sont en crise.

Paragraphe II. La crise des institutions

Il s'agit de celles propres au droit du travail et celles qui sont inhérentes à celui-ci.

A. Les organes de mise en oeuvre

Il s'agit des inspections du travail et des tribunaux du travail.

1. Les inspecteurs du travail

Le corps des inspecteurs du travail est régi par le décret 79.337 du 12.04.1979 et par certains textes du code du travail (A. 164 et suivant).

Ils sont chargés de l'amélioration des conditions du travail du contrôle des réglementations relatives aux régimes du travail et de l'emploi.

Cependant ces missions ne sont pas toujours remplies au mieux, ils ne disposent pas de moyens suffisants.

En dépit de l'arsenal juridique mis en place pour la législation sociale, les inspecteurs du travail n'ont aucun moyen coercitif pour faire appliquer le règlement des contentieux. Les chefs d'entreprises selon certains inspecteurs prenant conscience d'une telle réalité ne daignent même plus répondre aux convocations.

Aussi peut-on noter soit une irrégularité soit une diminution de l'effectif suivant les régions ou les années (42).

Sans moyens et discrédités les inspecteurs du travail sont accueillis avec beaucoup de peine au sein des entreprises. Tous ces facteurs ne font qu'amoindrir leur rôle de médiateur.

Par exemple 36 % soit 1454 cas contre 819 en 1992 des litiges individuels sont transmis aux tribunaux du travail pour non conciliation résultat de l'absence de l'employeur après plusieurs convocations (Annexes Tableaux n° II -III).

Ceci ne fait que compliquer la tâche des tribunaux du travail.

2. Les tribunaux du travail

Les tribunaux du travail sont institués par le code du travail qui en définit la compétence (A. 201 C.T. et suivant).

Ils peuvent connaître de tous les litiges individuels entre employeurs et travailleurs, entre employeurs et les institutions de Sécurité Sociale, leurs bénéficiaires et leurs assujettis.

Ils ont pour mission d'appliquer le droit du travail. Cependant il y a tout un cadre socio-professionnel et institutionnel qui les empêche de remplir leurs tâches de la meilleure façon . Par exemple ils doivent interpréter les textes, tenir compte des nécessités des rapports de travail et leurs caractéristiques.

A cela s'ajoute le pouvoir de direction du chef d'entreprise (43). Le juge ne se trouve plus dans son domaine naturel de légalité. Il est en face de l'opportunité du chef d'entreprise seul juge de la situation économique de son entreprise.

En outre il y a une dispersion de la compétence en matière sociale. Le contentieux des délégués du personnel relève du tribunal Départemental, les délits et contraventions dépendent des juridictions répressives, les autorisations administratives d'embauche et de licenciement relèvent du contentieux administratif, le contentieux syndical relève des tribunaux régionaux.

Si les organes de matérialisation du droit du travail ne sont pas épargnés par la crise il en va de même pour les organes professionnels.

B. Les structures professionnelles : les syndicats.

Par structure professionnelle il faut aussi bien entendre structure individuelle que collective.

Cependant seules les structures collectives retiendront notre attention : les syndicats de travailleurs plus particulièrement.

1. Définition et intérêts des syndicats

Les syndicats sont des groupements qui ont pour objet la représentation et la défense des intérêts économiques, individuels, commerciaux, agricoles et artisanaux (A4 CT).

Sur le plan international la convention n° 87 de 1948 de l'O.I.T. (article 11) fait obligation à tout membre de l'organisation de "prendre les mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical. La déclaration universelle des droits de l'homme dans son article 24 paragraphe 4 en fait de même.

Sur le plan national la constitution proclame le respect et la garantie intangible des libertés syndicales (préambule) et la possibilité du travailleur d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits par l'action syndicale. Le code du travail consacre également le principe de la liberté syndicale en son article 5.

Mais où en sont-ils aujourd'hui ?

De nos jours l'objectif des syndicats s'avère de plus en plus difficile face à la situation économique qui prévaut actuellement. Face aux idéologies d'antan qui semblaient dominer sans partage, ont succédé un vide des idées sociétales, une sorte de consensus nouveau et un triomphe de l'économique. Aux valeurs collectives fondées sur des représentations fortes bien qu'opposées du bien commun a fait suite à un désir vague et individuel de plus de bien être social (44).

On assiste par ailleurs à un fléchissement de la confiance des salariés.

Quelles sont les causes d'une telle situation ?

2. Causes de la crise

La bataille pour la défense de l'emploi passait à la rubrique pertes et profits par rapports aux accords de circonstances où chaque camp (Syndicat et gouvernement) cherchent à s'en sortir. Ce fût la première erreur des syndicats.

Le second a trait à la perpétuation d'une tactique de lutte éculée, archaïque, rythmée par des alliances de circonstances et non exemptes d'arrières pensées comme la recherche du leadership à tout prix.

Le troisième élément de cette crise est lié à ce qu'on pourrait appeler l'insuffisante prise en compte du social. Enfermés dans des luttes macro, les syndicats n'ont jamais tenu en compte ou peu des préoccupations terre à terre telles que les hausses des prix des denrées de première nécessité qui constituent pourtant leurs troupes de choc.

En outre il faut déplorer tout d'abord l'absence de coordination donc le morcellement des syndicats. En vérité une telle situation ne favorise guère la primauté sinon l'effectivité du droit du travail. Le mal proviendrait de la théorie même de la représentativité. Cette formule est à n'en pas douter en marge de la réalité. Elle équivaldrait à ne considérer que les syndicats les plus représentatifs comme les représentants des travailleurs, instituerait-on un seuil à partir duquel un syndicat serait jugé représentatif lors même que l'on reconnaît la liberté de créer un syndicat et celle non moins constitutionnelle d'y adhérer.

Ensuite il faut s'en remettre au débat historique sur l'utilité ou non des syndicats (45).

En effet les économistes-chercheurs en sciences sociales - les syndicalistes et les chefs d'entreprises débattent des effets sociaux du syndicalisme depuis des siècles depuis ADAM SMITH.

Les économistes ne voient à travers les syndicats qu'un gouffre financier - un obstacle au développement épanoui de l'entreprise.

Les experts en relations sociales soulignent comment les syndicats contribuent à l'accroissement des qualifications et au maintien de la main d'oeuvre qualifiée de l'entreprise, comment ils apportent des informations sur ce qui se passe au niveau de l'atelier ; comment ils améliorent le moral des troupes et poussent la direction à faire preuve d'une plus grande efficacité. Les syndicats font observer qu'au delà des augmentations des salaires, ils protègent les travailleurs contre les décisions arbitraires de la direction.

Le syndicalisme a deux facettes : le syndicat monopole qui utilise sa position pour faire augmenter les salaires, le syndicat - moyen d'expression collective et la réponse institutionnelle qui représente les travailleurs organisés au sein de l'entreprise.

Ces quelques considérations démontrent à l'évidence la crise du droit du travail.

Devant un tel constat que faire ?

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

DEUXIEME PARTIE

=====

... A UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL...

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Depuis que la crise du droit du travail s'est déclarée, il s'est développée toute une littérature sur les incidences négatives de la situation économique sur le droit du travail. Tous ces assauts ont pour support essentiel la flexibilité de l'emploi.

La flexibilité apparaît comme le remède à la crise de l'emploi. Pour préserver l'emploi il faut préserver l'entreprise. Or préserver l'entreprise c'est alléger ses charges, notamment les règles juridiques jugées trop contraignantes. (46).

C'est avoir une conception réductrice de la notion de flexibilité. Elle a plusieurs facettes. Et les techniques utilisées sont variées. Une doctrine fort autorisée (47) souligne le caractère novateur de l'institution du référé social - bilan social et de la promotion de la négociation collective par la réforme en chantier du code du travail. cette réforme entre dans la perspective de flexibilisation. Ainsi convient-il d'étudier la notion de flexibilité (chapitre I) avant de voir certains aspects de cette réforme qui conjugués avec la revalorisation des structures du droit du travail peuvent tendre vers une véritable politique du travail.

CHAPITRE I. ADAPTATION AU CONTEXTE SOCIAL, POLITIQUE ET ECONOMIQUE

Il faut, sans doute, comme en toute chose faire la part de l'imaginaire et du réel, du souhaitable et du possible.

Mais tout de même quel changement de cap !... A bien y regarder cependant, le courant actuel apparaît comme l'aboutissement d'une politique sociale protectrice qui semble avoir atteint son sommet. L'ordre public de protection a ses limites en économie de marché : lors que le point de rupture est atteint c'est l'ordre économique tout entier qui est bouleversé.

Si l'heure est à la souplesse et non plus à la contrainte quelles perspectives se dégagent du discours sur la flexibilité de l'emploi . (48).
En effet la notion mérite d'être clarifiée. De même il est urgent de se

prononcer sur l'opportunité de flexibilité. Cela est d'autant plus nécessaire que la flexibilité risque d'avoir des effets pervers sur la société. L'emploi véritable sécurité "sociale" de la personne est menacé. Cette menace se traduit par les vocables "départs négociés, résiliation, amiable du contrat de travail, droit du travail ou droit du chômage".

Pour clarifier le débat il convient de délimiter l'étendue de la notion dont on aura posé la problématique.

SECTION I. LA FLEXIBILITE

Paragraphe I. La problématique

La flexibilité est l'aptitude à s'accommoder des circonstances, à s'adapter aux changements. c'est une notion à facettes multiples (49) et ce fait ouvre la voie à toute sorte d'argumentaire. Dès lors le concept appelle une clarification conceptuelle : c'est ainsi qu'on peut distinguer plusieurs acceptions visant des objectifs forts différents. Nous avons la flexibilité technique et la flexibilité du travail.

La flexibilité technique est la capacité d'adaptation de l'entreprise à la taille et à la régularité du marché.

la flexibilité de dérégulation totale tend à assimiler le droit du travail à une marchandise soumise à la loi de l'offre et de la demande. Le Sénégal s'est actuellement engagé dans cette voie. Et une telle orientation, nous le soutenons, ne lui semble pas profitable pour plusieurs raisons (50).

La flexibilité d'adaptation est plus douce des normes existantes aux conditions économiques d'ordre conjoncturel ou structurel. La réforme semble s'inscrire dans cette perspective car elle se limite à consacrer une dérégulation partielle en particulier en matière d'emploi. Une telle option semble plus profitable pour le Sénégal. Cela éviterait les conséquences sociales fâcheuses des licenciements.

Toutes ces approches peuvent être prises en compte dans une définition: "la flexibilité serait l'aptitude d'un système juridique de relations profession-

nelles à adapter ses normes aux contingences économiques, d'ordre conjoncturel et structurel et aux particularismes professionnels et techniques de l'entreprise".

La flexibilité ainsi définie s'apprécie mieux.

Paragraphe II. La portée de la flexibilité

C'est une vérité d'évidence que le droit du travail a ou avait une finalité sociale. Il en résulte un caractère : le droit du travail est évolutif. Donc il est flexible par nature.

La flexibilité existait ; ce n'est pas l'objectif d'une nouvelle politique. C'est un acquis de l'histoire. Le droit du travail n'a jamais été conçu en terme de statique juridique. La question de la flexibilité est attisée par deux thèses : celle qui considère le droit du travail comme un frein à l'embauche et celle pour lesquelles les données juridiques ne constituent en rien un obstacle à la création de l'emploi.

Mais le droit du travail en tant que tel est-il négociable à la baisse par les organisations syndicales ? (51). Un chef d'entreprise dont les marchés sont en pleine expansion renoncera-t-il à embaucher et à occuper le terrain économique parce que l'arsenal juridique le gêne ? Nous en doutons fort bien car plus il y a du travail, plus il est tenté d'embaucher sans se soucier d'une quelconque contrainte législative.

En effet son principal objectif est de fructifier son capital par le biais de la main d'oeuvre.

N'est-ce pas parce que la flexibilité est en réalité un faux débat : débat dans lequel on ne cesse de s'enfoncer. La rigidité si rigidité il y a n'est pas la cause principale de la faillite des entreprises sénégalaises. Il y a tout un ensemble de facteurs qu'il faut prendre en considération ; quand bien même la révision du code du travail serait nécessaire du moins sur certains points. Il est d'ailleurs beaucoup plus question d'harmoniser le droit du travail, de clarifier certaines règles et notions (52).

On peut douter de l'opportunité d'une flexibilisation eu égard des avancées

sociales qui sont minimales. L'application du droit du travail est presque absente dans les campagnes et dans la tranche urbaine où il est appliqué, il fait l'objet de violations les plus outrancières.

Ce dont a besoin le droit du travail c'est son adaptation. Et cette adaptation nécessaire sur le plan économique, et subordonnée à deux conditions:

- D'une part, une réduction de la part du législatif au profit du contractuel.
- D'autre part un certain dépassement de la notion d'avantages acquis.(53).

Section II. Exemples de flexibilisation

Monsieur DELBARRE soutenait déjà avant PHILIPPE SEGUIN : "(qu'il faut admettre que la négociation puisse se substituer à la législation pour l'adaptation du droit du travail". Si l'adaptation du droit du travail à l'évolution économique et technologique passe par un développement de la règle contractuelle, elle implique également un certain dépassement de la notion d'avantage acquis.

Paragraphe I. La réduction de la part du législatif au profit du contractuel.

Ce passage semble obligatoire pour deux raisons :

- D'abord parce que les salariés sont partie prenante de cette

adaptation du droit du travail qui doit se faire avec et par eux.

- Ensuite parce que la règle contractuelle permet une adaptation progressive du droit aux évolutions techniques et économiques. La règle législative telle qu'elle est décidée par le code du travail a pour vocation de s'appliquer à toutes les entreprises. Elle implique nécessairement une certaine permanence dans le temps. Il faut, en effet, qu'elle soit connue et comprise de tous.

Elle doit donc être complétée par des règles plus personnalisées, adaptées aux conditions particulières des branches économiques des entreprises. Parcequ'elle se situe à un niveau économique adapté (branche ou entreprise) et qu'elle est plus facilement révisable la règle contractuelle peut s'adapter progressivement aux évolutions techniques et économiques auxquelles est soumise l'entreprise moderne.

Elle peut aussi faciliter la modernisation de l'entreprise et l'introduction des nouvelles technologies. c'est notamment dans le domaine de l'aménagement du temps de travail que la négociation peut permettre d'atteindre des objectifs comme l'amélioration de la productivité ou des services rendus, l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements, la modulation du temps de travail face aux fluctuations d'activité, la prise en compte de la saisonnalité du travail.

Ces accords permettent de concilier les aspirations des salariés avec les impératifs de fonctionnement de l'entreprise et notamment l'adaptation du temps de travail à la charge commerciale.

Ce développement de la règle contractuelle doit se faire par une bonne articulation entre les différents niveaux de négociation.

Certains thèmes doivent à l'évidence être traités à un seul niveau. Il en est ainsi, par exemple du droit d'expression dont on voit mal comment il pourrait être négocié en dehors de l'entreprise.

Paragraphe II. Le dépassement de la notion d'avantage acquis

L'heure est sans doute venue de distinguer parmi les avantages reconnus aux salariés, deux groupes. Un premier groupe rassemble tous les éléments de ce qu'on pourrait appeler la protection sociale minimale du salarié qui tend à garantir sa sécurité sa santé, et sa dignité. Cette protection est plus que jamais nécessaire. Il y va de l'équilibre même de la société qui doit garantir à tous les salariés une protection minimale.

Ces règles minimales sont notamment celles relatives à la durée maximale du travail, à l'hygiène et à la sécurité, c'est à dire celles qui protègent la santé et la sécurité physique du salarié.

Mais au-delà de ces règles minimales, il est toute une série d'avantages reconnus aux salariés, et notamment d'avantages matériels ou financiers, qui n'ont de sens que par rapport à la réalité économique dans laquelle ils s'inscrivent. C'est au regard de cette réalité économique que ces avantages doivent être appréciés et le cas échéant réexaminés, car l'expérience démontre:

- D'une part, qu'un avantage n'est réellement acquis que s'il correspond à une réalité économique ;

- D'autre part, qu'un avantage qui ne correspond plus à la réalité économique, peut se retourner contre ceux qui sont censés en bénéficier.

Enjeu majeur d'une politique pour l'emploi l'adaptation du droit du travail implique ainsi tout à la fois un développement de la règle contractuelle et un certain dépassement de la notion d'avantage acquis.

L'Etat doit cependant veiller à ce que le fléau de cette balance délicate, qui conditionne notre équilibre social, ne penche pas trop d'un côté ou de l'autre. c'est à lui qu'il appartient en définitive soit d'approuver un point d'équilibre qui lui paraît satisfaisant, soit de corriger les déséquilibres qu'il pourrait constater. En ce sens, il reste l'arbitre de cette nécessaire adaptation du droit du travail.

De là seulement pourrait-on tendre à une véritable politique du travail.

CHAPITRE II. POUR UNE VERITABLE POLITIQUE DU TRAVAIL

L'impérieuse question la nécessité d'une révision de la législation du travail se fait donc sentir. Tant il est vrai que la loi s'adapte ou meurt... et qu'elle meurt en fait sinon en droit le jour où le réel est si éloigné d'elle que

nul ne la respecte plus et nul n'ose plus en imposer le respect.

Les différents acteurs de la vie sociale semblent en avoir pris conscience avec le projet de réforme du code du travail. Quoiqu'il en soit le code comporte quelques éléments novateurs.

A cela s'ajoute une revalorisation nécessaire des structures du droit du travail.

Section I. Les innovations louables de la réforme en chantier du code du travail.

Il s'agit entre autres du référé social du bilan social et de la promotion de la négociation collective.

Paragraphe I. L'institution du référé social et du bilan social

A. Le référé social

Le référé en général répond au souci d'éviter que l'encombrement des juridictions spécialisées comme le tribunal du travail n'empêche de statuer sur les cas urgents ne souffrant d'aucune contestation.

Dans le droit positif actuel, cette formation en référé n'existe pas devant le tribunal du travail, les parties sont dès lors obligées en cas d'urgence de s'adresser au président du tribunal pour seulement obtenir de lui une ordonnance par provision empêchant notamment que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés ou détériorés (A. 216 et 221 CT).

Le projet de réforme (A.227-250 et 251) innove la matière en instituant une formation en référé dotée de pouvoirs plus étendus, constituée dans chaque tribunal de travail et d'un greffier. La formation est compétente non seulement pour assurer le service des urgences judiciaires qui ne

peuvent souffrir d'une attente prolongée mais également pour ordonner des mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse.

Le juge du référé social sera le juge de l'urgence et de l'évidence. La détermination de la notion d'urgence relève de l'appréciation souveraine du juge. Ainsi il y a urgence chaque fois qu'il s'agira de prévenir un dommage imminent, de prescrire des mesures conservatoires pour sauvegarder les intérêts des parties ou de faire cesser un trouble manifestement illicite.

A la notion d'urgence s'ajoute celle de l'évidence qui recouvre les hypothèses où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

L'intervention du juge des référés consistera à prendre les mesures nécessaires en accordant une provision au créancier ou en ordonnant l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire une telle institution pourrait réduire les antagonismes entre patrons et salariés à la condition qu'une application judiciaire en soit faite.

Elle contribue ainsi à encourager la collaboration entre le chef d'entreprise et les salariés.

Par ailleurs l'introduction du référé social peut contribuer à résoudre partiellement le problème des lenteurs de procédure et de désengorger les tribunaux du travail.

Le bilan social est une autre innovation positive de la réforme.

B. Le bilan social

Le projet de code du travail (Article L 213 AL.4) rend obligatoire l'établissement dans les entreprises de plus de 50 salariés d'un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'entreprise dans le domaine social.

Le bilan social est une innovation positive, qui peut engager les entreprises à définir une meilleure politique de gestion des ressources humaines. (54). En effet, il est admis que l'entreprise doit prendre en

considération non seulement les données économiques mais aussi les travailleurs et leur environnement social.

L'institution du bilan social peut donc être une innovation de portée révolutionnaire si le texte d'application, auquel renvoie le code, prend en compte certaines exigences. Parmi celles-ci, figure, en premier lieu, la nécessité d'intéresser les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants à l'élaboration du bilan social, pour faire en sorte que le bilan social, puisse s'adapter aux réalités de chaque entreprise et aux aspirations des travailleurs. En second lieu, il s'agira de définir avec précision, le contenu du bilan social, en tirant profit de la diversité des expériences dans ce domaine (55) pour dégager les indications d'un véritable tableau de bord social : caractéristiques de la population salariée, mobilité et absentéisme, revendications, productivité, répartition de fonctions, salaires et pouvoir d'achat, horaires et statut, congés, vie syndicale, etc...

Le bilan social doit, enfin donner lieu à une concertation sur l'élaboration d'un plan social de l'entreprise à court et moyen terme, et participer ainsi au mouvement de promotion de la négociation collective dans l'entreprise.

Paragraphe II. La promotion de la négociation collective

Parmi les quelques principes généraux que s'est donné le droit du travail, le droit à la négociation est de ceux qui ont reçu les plus hautes consécrationes. Malgré tout, l'effectivité de ce droit pose problème.

A. Le droit à la négociation collective

1. Sur le plan international

La négociation occupe une place privilégiée dans les normes de l'organisation internationale du Travail déjà la déclaration de PHILADELPHIE

assigne à l'OIT la mission de suivre la mise en oeuvre dans les différentes nations de programmes propres à réaliser la reconnaissance du droit effectif à la négociation collective.

En Afrique Francophone les premiers instruments internationaux reconnaissant le droit à la négociation collective remonte à la période coloniale. Ainsi dès 1947 la FRANCE ratifiant la convention n° 84 sur le droit d'association dans les Etats non métropolitains. Cette convention préconisait l'adoption de mesure pour assurer la négociation collective ainsi que la consultation et l'association des organisations d'employeurs et de travailleurs aux procédures d'adoption et d'application de la législation du travail. Convention n° 98 concernant le droit d'organisation et de négociation adoptée en 1949 et ratifiée par les Etats Africains indépendants. Cette convention prévoit dans son article 4 que des mesures appropriées doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation des procédures volontaires de négociations collectives entre employeurs et travailleurs en vue de régler par ce moyen les conditions de travail et d'emploi.

L'OIT a également adopté d'autres instruments traitant spécialement de la convention collective cas recommandation n° 91 adoptée en 1951 qui définit les principes du droit de la convention collective et fixe les règles relatives à l'élaboration - l'interprétation - l'extension et l'application des conventions collectives.

En 1981 l'O.I.T. est revenu sur la question de la négociation collective en adoptant deux nouveaux instruments que sont la convention n° 154 et la recommandation n°1 63. Il découle de ces textes que les autorités publiques nationales devraient reconnaître aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations le droit de négocier librement les salaires et les conditions d'emploi. Ces textes suggèrent également aux

Etats membres la suppression de toutes les entraves résultant de l'inexistence ou de l'insuffisance des règles assurant le déroulement de la négociation collective.

2. Sur le plan national

Le droit à la négociation collective est consacré par la constitution Article 20 qui dispose : "Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination des conditions de travail et d'emploi".

Doctrine et jurisprudence s'accordent à qualifier ce droit comme un principe fondamental du droit du travail doublé d'un principe général du droit du travail.

Malgré la densité de sa qualification le droit à la négociation collective n'est consacré en droit positif que comme une simple liberté. Il est symptomatique de constater que le contrat de travail ne fait aucune référence à la négociation collective. Le législateur se contentant de réglementer le résultat de cette négociation en l'occurrence la convention et l'accord collectifs.

C'est la raison pour laquelle on considère que le droit à la négociation collective reste dans notre droit positif une norme à valeur programmatique.

Or la reconnaissance effective d'un tel droit suppose l'aménagement de procédure obligeant les partenaires sociaux à négocier.

B. La question de l'effectivité du droit à la négociation collective

Cette question a soulevé beaucoup de problèmes (56). Cela résulte sans doute du fait que l'obligation de négocier qui est son corollaire n'est pas une obligation de résultat. Or "dépourvu de son revers naturel

l'obligation de négocier ce droit semble confiné dans un rôle quasi ornemental au sein de l'ordre juridique".

Aussi la négociation implique tout d'abord un équilibre des pouvoirs ; sinon elle n'est que mot alibi.

La réforme du code du travail en chantier semble être d'un grand recours.

A la lecture du projet se dégage une volonté très nette de promouvoir le droit à la négociation collective, en le dépouillant de ses scories juridiques. Cette volonté est affirmée par un texte spécifique (Article 5 alinéa 5 et 6) qui dispose que des mesures appropriées pourront également être prises par décret ou en accord au sein de l'entreprise pour promouvoir le développement et l'utilisation des plus larges procédures de négociation. Il convient cependant de souligner que la promotion de la négociation collective suppose un rôle plus actif des partenaires sociaux qui jusqu'ici n'ont accordé aucune suite à la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) conclue en 1982 sur les classifications professionnelles et la proposition du patronat de signer un pacte social visant essentiellement à créer un cadre de concertation dans lequel les partenaires sociaux procéderaient périodiquement à un diagnostic de la situation des entreprises. car il y a souvent négociation pour mettre fin à un conflit plus rarement pour le prévenir. Il est tant de couper cours avec cette négociation transactionnelle et de promouvoir la négociation décisionnelle. Elle est celle de la cogestion ou participation. Elle peut prendre une allure institutionnelle comme en Allemagne où la négociation se déplace vers les conseils de surveillance des sociétés. Elle peut se dérober à toute institutionnalisation comme en Italie ou en France où syndicats et comités d'entreprises négocient en dehors de toute contrainte et de tout cadre prédéterminé.

Le législateur sénégalais devrait s'inspirer de ces pratiques.

Ceci serait avantageux pour tous les acteurs de la vie sociale. Si on y ajoute la revalorisation des instruments du droit du travail.

Section II. La revalorisation des structures du droit du travail

Il faut entendre par là le syndicalisme des travailleurs - les inspecteurs du travail et l'entreprise elle-même. Il faut souligner que la situation de ces institutions n'est pas enviable. Or leur rôle, dans la redynamisation du droit du travail est incontournable car elles constituent le milieu naturel d'épanouissement de la matière.

Paragraphe I. La revalorisation du syndicalisme et des inspecteurs du travail

A. La revalorisation du syndicalisme

C'est l'occasion de discuter de la réalité de la représentativité syndicale. Une théorie s'est lentement façonnée parallèlement à l'extension de la mission syndicale celle de la représentativité.

Le pluralisme syndical dit-on a pour effet de situer côte à côte des organismes égaux en droit mais inégalement aptes à servir de porte-paroles aux travailleurs. Les larges pouvoirs reconnus aux syndicats sont ainsi conditionnés par leur représentativité qui est définie comme la compétence reconnue aux syndicats d'être les porte-paroles des salariés. Cette formule est à n'en pas douter en marge de la réalité. Elle équivaut à ne considérer que certains sinon un seul syndicat comme représentant des salariés. Or il est vrai que les autres organisations qualifiées de non représentatives, défendent elles aussi les intérêts des travailleurs.

Seraient-elles exclues parce que non représentatives ? Ou bien est-il institué un seuil à partir duquel un syndicat serait jugé représentatif alors même que l'on reconnaît la liberté de créer un syndicat et celle non moins constitutionnelle d'y adhérer ?

Il ne faudrait pas que le syndicalisme serve de tremplin vers d'autres ambitions.

En effet partis politiques et syndicats diffèrent de par leurs objectifs, leur nature. Le syndicat s'apparente davantage aux groupes de pressions avec des objectifs précis.

Le sort des syndicats devient, dès lors, problématique. Il y a crise du modèle traditionnel des relations sociales autrefois fondées sur des rapports centralisés et institutionnels même s'ils étaient conflictuels entre le patronat et les syndicats. La confiance entre représentant et représentés a durement fléchi.

C'est que le syndicalisme doit changer de procédé. Il ne doit plus être un fervent de discorde mais un principe d'ordre et nous y souscrivons largement.

Cet élargissement des rôles des syndicats les conduit à chercher un équilibre entre les fonctions de revendications et de participation.

Une lutte doit également être menée contre l'absence quasi totale de syndicats dans le secteur de l'administration.

C'est dans ce secteur que la désyndicalisation se manifeste le plus. Confinés pendant longtemps dans les structures du genre amical, les agents de l'administration ont franchi un nouveau pas. Cette nouvelle étape a été concrétisée par la naissance d'une organisation syndicale dénommée Syndicat Autonome des travailleurs de l'Administration (SYNATRA). Son Secrétaire général affirme que la constitution de ce syndicat rejoint d'une part le constat d'un manque de cadre syndical en mesure de prendre en charge les revendications de l'administration. D'autre part il faut remarquer que compte tenu de l'agression dont les agents de l'administration sont victimes, la création de ce syndicat est plus que jamais nécessaire.

Toujours selon lui se battre pour les intérêts moraux et matériels c'est se battre pour mettre fin à toutes les gangrènes qui minent l'administration afin de parvenir à une administration de développement.

Plus de crédibilité et de solidarité du mouvement syndical entraînerait

sans doute une syndicalisation en masse des travailleurs. ce serait un pas en avant dans la lutte contre la désyndicalisation.

Comme nous l'avons tantôt souligné le syndicalisme a deux facettes: le syndicat monopole et le syndical moyen d'expression collective et la réponse institutionnelle qui représente les travailleurs organisés au sein de l'entreprise.

Le débat sur le pour et pour le contre de la syndicalisation n'a jamais abouti parce que les adversaires des syndicats ne s'intéressent qu'aux inconvénients du monopole tandis que les partisans du monde du travail ne s'intéressent qu'aux avantages du moyen d'expression et de réponse institutionnelle. Il nous semble qu'il y a une part de vérité d'un côté comme de l'autre. La question essentielle n'est pas de savoir qui a raison sur le plan des principes. Il s'agit plutôt de se demander quelle facette joue un rôle prédominant dans tel ou tel domaine économique et compte tenu de la diversité des expériences en matière de négociation, quelles facettes permettent à une facette de l'emporter dans des contextes différents. Quelles sont les politiques les plus susceptibles de permettre à la société de tirer profit des avantages de la syndicalisation et d'en réduire les inconvénients ?

Comment la société doit elle résoudre le paradoxe d'une institution qui produit des effets bénéfiques sur le plan social mais entre en conflit avec les intérêts particuliers des entreprises ?

La réponse est double. Il faudrait tout d'abord développer les politiques qui renforcent le moyen d'expression et la réponse institutionnelle liée à la syndicalisation et desservent au contraire la facette monopolistique des syndicats. Il faudrait en second lieu modifier le processus de syndicalisation de telle sorte que les salariés puissent choisir leur statut syndical à l'abri des pressions de patronat.

Il faut en outre réhabiliter les inspections du travail.

B. Les réhabilitation des inspecteurs du travail.

Nous pouvons nous référer avec intérêt aux travaux de l'O.I.T. (57). En effet le renforcement des moyens d'action des inspections du travail passe par, entre autres mesures, le développement de la formation, de l'information et de la documentation des inspections et le renforcement de la coopération tripartite Inspecteurs-employeurs et travailleurs.

1. Le développement de la formation - de l'information et de la documentation des inspecteurs du travail.

- Le développement de l'information et de la documentation.

Cette documentation serait conçue à deux niveaux, la documentation élémentaire mise à la disposition de chaque inspecteur ou groupe d'inspecteurs rassemblés dans un même site administratif, la documentation complète gérée par une unité intermédiaire de type fonctionnel apte à répondre rapidement à la demande d'appui juridique et technique de tout inspecteur. Certains éléments d'usage plus exceptionnels et de niveau hautement technique seraient réunis par autorité centrale.

- Le développement de la formation.

Il faut distinguer une formation initiale et une permanente.

En effet dans la plupart des pays développés telle que la FRANCE exige au moment du recrutement une formation universitaire de base soit technique soit juridique soit médicale. Le recrutement effectué - la formation dispensée porte sur la connaissance de la réglementation applicable sur les techniques, sur l'apprentissage de la conduite à tenir avec les interlocuteurs que l'inspecteur aura à rencontrer dans l'entreprise, sur maîtrise des techniques administratives. cette formation apparaît de plus en plus indispensable étant donné la complexité sans cesse croissante de la technique et de la législation protectrice des travailleurs. La nature de la

formation dépendra de la fonction qu'ils devront exercer de l'étendue de leurs compétences, du niveau de spécialisation des pouvoirs accordés, de la formation exigée lors du recrutement, du niveau technique.

Ainsi en France où l'inspection du travail est de type généraliste a voué une attention particulière à la formation de ses inspecteurs. L'institut national créé en 1975, assure la formation initiale du corps unique des inspecteurs au cours d'une session qui dure 18 mois, sauf bénéficiaires de promotion interne, entrecoupée de nombreux stages en entreprises, auprès des tribunaux et de l'administration.

Si solide que soit la formation initiale reçue elle doit être périodiquement complétée, adaptée aux exigences concrètes de l'évolution de la technologie et du droit.

Des inspecteurs isolés dans leurs postes risqueraient au bout de peu de temps d'être ignorants des nouvelles réglementations comme des innovations techniques. Les inspecteurs doivent suivre des stages et séminaires de recyclage. Ces réunions étant souvent l'occasion de mettre en contact les agents de l'inspection avec des fonctionnaires appartenant à d'autres Ministères ou avec des responsables d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. Le renforcement de la coopération tripartite Inspecteurs-employeurs-travailleurs.

Les conventions internationales soulignent la nécessité d'assurer une coopération des services de l'inspection du travail avec les partenaires sociaux (convention n° 81 Article 51, recommandation n° 81 p.5-67, convention n° 129 - Article 13, Convention n° 155 Article 20). Bien entendu l'inspection du travail s'inscrit selon les pays dans des contextes économiques et sociaux différents, ses relations avec les organismes d'employeurs et de travailleurs s'en trouvent nécessairement influencés.

L'histoire et la nature des problèmes expliquent ainsi la variété des formes de ces relations depuis la collaboration simple jusqu'à l'association.

En réalité l'inspection du travail n'a plus pour unique objet de provoquer la conformité de caractéristiques matérielles (temps de travail-protection rémunération...). Elle s'attache également à développer l'efficacité des relations techniques entre l'échelon de décision et les structures internes spécialisées et elle contribue enfin à l'aménagement des relations sociales à l'intérieur d'institutions de débat et de concertation. Ces institutions paritaires constituent des relais permanents de l'action nécessairement discontinue de l'inspection du travail. A cet égard la qualité et la continuité de ces relais dépendent pour une bonne part de la capacité de l'inspection du travail à atteindre un objectif, faire comprendre lorsqu'elle informe, faire admettre lorsqu'elle notifie une obligation ; l'inspection du travail joue dans ce contexte un rôle accru un rôle central.

Malgré la crise économique l'inspection du travail est plus que jamais nécessaire. Elle pourrait jouer un rôle de garant des normes de la flexibilité ; cela en sensibilisant les salariés d'accepter une saine flexibilité, la négociation étant le meilleur moyen de cerner la flexibilité.

Ses pouvoirs sont certes larges mais il lui manque un pouvoir sanctionnateur. ce qui constitue un frein sérieux à ses pouvoirs.

Mais on ne saurait ignorer un élément incontournable du problème: l'entreprise.

Paragraphe II. La revalorisation de l'entreprise

L'entreprise est une pièce maîtresse qui a un rôle à jouer dans le bon dénouement de la crise que vit le droit du travail sénégalais. Cette solution se résume en un mot la bonne gestion du capital humain.

A. La reconsidération des rapports professionnels

La sécurité de l'emploi et du revenu - l'inflation - les inégalités dans la répartition des revenus, la complexité et la lourdeur croissante des régimes de sécurité sociale, la déshumanisation et la rigidité de la vie professionnelle, jointes à un environnement de plus en plus pollué tout cela soulève des problèmes difficiles et souvent controversés qui touchent aux intérêts vitaux des employeurs et travailleurs des problèmes à l'égard desquels l'Etat en sa qualité de garant du bien public ne peut plus rester indifférent.

Que les intérêts, les aspirations et les idéologies s'opposent cela est inévitable dans toute société.

D'ailleurs aucune nation n'a rien à gagner en essayant d'étouffer la libre expression des opinions et les sentiments que les citoyens satisfaits ou mécontents du cours des choses. Tenter de le faire par la force ou d'une autre façon serait aller au devant d'un échec cuisant; la frustration - le mécontentement - le désespoir risquent fort, faute d'exutoire de se manifester de bien d'autres manières au grand détriment de la collectivité. En revanche aucune nation ne peut se permettre de se laisser déchirer par des conflits ouverts et violents. Le défi auquel tous les pays ont à faire face en Europe et ailleurs, est de maintenir ouverte la discussion entre les représentants de tous les intérêts même si ces derniers sont diamétralement opposés et d'adapter constamment aux nouveaux besoins aux nouvelles situations les procédures et les institutions afin de rendre cette discussion féconde. C'est seulement en favorisant la libre expression des idées et en prenant des décisions vraiment démocratiques au lieu de recourir à des méthodes autoritaires et paternalistes voire en laissant les choses sombrer dans l'anarchie que la raison aura une chance de triompher de la violence.

Ce principe fondamental est aussi valable aujourd'hui qu'il y a 54 ans c'est à dire au moment où il a été inscrit dans la constitution de l'OIT.

Malgré la très grande diversité des systèmes et des usages qui ont cours dans ce domaine, il semble que trois phénomènes apparemment contradictoires conduisent tous les partenaires sociaux y compris l'Etat à adopter des solutions inédites à accepter de nouvelles gageures.

Tout d'abord les pouvoirs et l'influence de l'Etat occupent une place de plus en plus grande dans la vie économique et sociale ce qui soulève des problèmes importants en ce qui concerne ses attributions et ses responsabilités au regard de celles des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ensuite les rapports entre la direction et le personnel au niveau de l'entreprise ou à celui de l'atelier sont en train de devenir un élément essentiel du système des relations professionnelles, ce qui suscite de nouvelles formes de conflits et de nouvelles revendications en matière de démocratie économique.

Enfin la question des relations professionnelles transnationales revêt du développement des entreprises multinationales et de la tendance à une intégration économique plus étroite.

Une fois cette humanisation des rapports professionnels réussie, on peut tendre vers la fidélisation du travailleur à l'entreprise.

B. La fidélisation du travailleur à l'entreprise

Bon nombre d'entreprises multiplient les avantages sociaux et salariaux pour récompenser la fidélité.

Parmi ces moyens on note les congés, les primes d'ancienneté. Pour un peuple qui raffole de décorations, les médailles et les titres honorifiques liés à l'ancienneté ne sont plus à négliger. Ce qui pourra à la longue engendrer la fidélisation du travailleur.

Cependant la notion de fidélité laisse place à un grand nombre de

questions.

Ne serait-ce que celle de savoir ce qu'il faut entendre par fidélité rapproché d'une notion voisine, celle de loyauté.

Pour certains auteurs, la fidélité se manifeste dans les relations avec les tiers, la loyauté dans les relations du salarié avec le chef d'entreprise, pour d'autres auteurs le salarié non cadre aurait un devoir d'une plus grande intensité, celui de la loyauté ; pour d'autres enfin, la loyauté engloberait la fidélité c'est à dire le devoir de non concurrence pendant le contrat de travail et le devoir de discrétion (58).

Cela ne surprend guère face au vide juridique sur la question.

Est fidèle le salarié qui ne trahit pas ses engagements : notion d'exclusivité - de discrétion, de non concurrence et non corruption.

Loyauté - Coopération - Sécurité - Information telles sont les notions qui doivent caractériser l'exécution de tout contrat.

Cette kyrielle d'homonymes révèle la valorisation traditionnelle de la fidélité comme base de toute institution. car la bonne mobilité pour l'entreprise, c'est celle qu'elle a décidé en fonction de ses besoins propres dans le cadre de son marché interne.

Mais cette préoccupation classique a été quelque peu négligée dans les tourbillons de la crise économique.

La philosophie dominante jusqu'il y a peu, tenait moins à l'exaltation de la fidélité pour le meilleur et pour le pire, c'est la répudiation collective des licenciements pour dégraissage. (Droit Social 1989- 479 la fidélisation du personnel PAUL HENRI MOUSSERONT).

Du côté des jeunes cadres, il fallait aller d'entreprise en entreprise, de conquête en conquête, sans jamais se fixer. Dans ces conditions, la fidélité n'était plus qu'un vain mot. Or l'entreprise doit savoir capitaliser le savoir-faire et le potentiel de ses collaborateurs.

L'homme a besoin d'estime, de sécurité "sociale", professionnelle.

Cela ne fait que consolider sa dignité et par là même le stimuler au travail.

CONCLUSION GENERALE

L'homme ne peut conserver sa dignité sans une certaine mesure de sécurité "sociale". Il appartient à l'Etat de favoriser cette sécurité sinon de la garantir ; c'est en ce sens que sont nés le droit du travail et de la sécurité sociale.

Mais aujourd'hui c'est la tendance inverse qui se dessine. Le droit du travail jadis protecteur devient de plus en plus déprotecteur. Le caractère protecteur du droit du travail s'avère de plus en plus hypothétique face aux difficultés qui sévissent au niveau des entreprises et des mouvements syndicaux.

Ces difficultés sont liées à des considérations d'ordre social, politique mais surtout économique. Cependant tout n'est pas à mettre dans l'actif du libéralisme. En effet le libéralisme moderne n'est pas destructeur, il n'est pas non plus constructiviste. Autrement dit il n'existe pas de solution libérale clé en main prête à plaquer sur la société. Etre libéral c'est faire preuve de raison et de modération, considérer la société en question, dans l'état où elle est et non comme on la rêve. C'est enfin avoir le souci d'être opérationnel en proposant des inflexions réalistes et assimilables .

Quand même on s'aperçoit à travers notre étude de la dichotomie entre ce qui est socialement souhaitable de ce qui est économiquement possible.

Face à cette situation la flexibilité a été grosso modo avancée comme le moyen de sortie de crise par excellence. Mais nous sommes tentés d'émettre des réserves car le problème se pose, nous le soutenons, en terme d'effectivité du droit du travail. C'est plus un problème d'application du droit du travail que de sa rigidité, souvent invoquée.

Donc la flexibilité n'a de sens que si elle est appliquée dans son "acceptation première" c'est à dire la flexibilité d'adaptation, une flexibilité

inhérente au droit du travail car le droit du travail est flexible par nature.

Au demeurant la révision de certaines dispositions du code du travail est opportune notamment pour la réduction des délais trop longs des procédures. A cet effet l'institution du référé social par le projet de réforme du code du travail est importante.

Trop de rigidité tue sinon favorise l'informel. A propos il est opportun de soulever ici le problème du secteur informel. En effet la crise économique des années 80 a ouvert les yeux sur la capacité qu'a en puissance le secteur informel de corriger certains effets négatifs sur la production et l'emploi que la baisse de l'activité a entraîné dans le secteur structuré. L'emploi indépendant et les micro-entreprises ont absorbé non seulement les travailleurs du secteur structuré qui avaient perdu leur emploi mais surtout les jeunes citadins qui entraient dans la vie active. Le coup de frein donné aux dépenses salariales de l'Etat et au mouvement des affaires dans le secteur structuré à la suite des mesures d'ajustement structurel prises depuis 1980 ont incité plusieurs gouvernements Africains dont celui sénégalais et les organismes d'aide à prendre en considération des projets intéressant le secteur non structuré afin d'atténuer la crise.

Aussi est-il indispensable de disposer d'information à jour sur la taille de ce secteur dans les grandes villes et sur le comportement des personnes qui y travaillent.

A ce sujet le cas des "Modou-Modou" est source de méditation. Les "Modou-Modou", véritables agents de développement économique ?

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

- GERARD LYON CAEN Droit du travail 16e édition Précis Dalloz
Page 103
- JOSEPH ISSA SAYEGH, Droit du Travail Sénégalais, L.G.D.J. édition
NEA 1987 Introduction.
- B.EDELMAN La législation de la classe ouvrière CH. BOURJOI 1978
- RICHARD B. FREEMAN-JAMES L. MEDOFF. Pourquoi le syndicat
Economica Paris.

OUVRAGES SPECIALISES

- Revue internationale du travail Volume 129 n° 3 1990 page 42.
- Bulletin d'informations sociales. BIT GENEVE 2/89.
- Bulletin d'informations sociales BIT GENEVE 2/90.
- Droit Social 1985-80 Après l'échec des négociations sur la flexibilité
GILLES BELIER.
- Droit Social 1979-350 GERARD LYON CAEN. Le droit à la négociation
collective et sa sanction.
- Droit Social 1989- 479;
- Droit Social 1992-11 Causes du déclin du syndicalisme RAYMOND
DOUBLI
- Droit Social 1983-55 L'obligation de négocier et sa sanction RAYMOND
SOUBIE
- Droit Social 1990-373 Fidélités, PIERRE CABANES
- PENANT 1983-336
- Droit Social 1986-83 GUY SORMAN, La Politique sociale libérale.
- Droit Social 1986-828 PHILIPPE SEGUIN : L'adaptation du droit du
travail
- Ajustement structurel et droit du travail ISAAC YANKHOBA NDIAYE

- Ajustement et réforme du droit du travail MOUSSA SAMB.
- J.P. LACHAUD Désengagement de l'Etat sur le marché du travail en Afrique Francophone I.I.F.S. (institut International des études sociales Genève page 07).
- JORS 19 Septembre 1987 n° 5193 - 657
- Le monde 09 Novembre 1977 J.J. DU PEYROUX.
Les primes au départ : démissions négociées ou licenciements déguisés.
- JORS (Journal officiel de la République du Sénégal) n° 5314 du 21 octobre 1989
- JORS n° 470 du 12 Mai 1978.
- Thèse ISAAC YANKHOBA NDIAYE. Les vicissitudes de l'entreprise et le sort de l'emploi.
- Mémoire AHMADOU YAKHAYA FALL. la crise de droit du travail au Sénégal.
- Bureau International du travail (BIT) GENEVE
Effets des entreprises multinationales sur l'emploi dans les pays en développement.
- Valeurs humaines et politique sociale.
Rapport du directeur général du BIT à la 2e Conférence régionale européenne GENEVE janvier 1974.
- Programme mondial de l'emploi service de la technique et de l'emploi
- Organisation International du travail (OIT) Symposium tripartite de spécialistes en inspection du travail GENEVE 21-25 octobre 1985.

NOTES

1. Droit Social Droit du travail et crise 1980-287
2. Droit du Travail Sénégalais p. 94 JOSEPH ISSA SAYEGH
3. Droit du Travail GERARD LYON CAEN - JEAN PELISSIER Précis Dalloz
16e édition 1992-19
4. Cf. Chapitre II lère Partie

5. JEAN PAUL DIAS NPI /Le point de vue d'un employeur Relations Sociales n° 4 p.20.
6. Sud hebdo n° Spécial 12.03.1992 - 5
7. Ajustement structurel et droit du travail p.12 ISAAC Y. NDIAYE
8. - Droit Social 1985.9. La résiliation amiable du contrat du travail JEAN SAVATIER.
- Droit social 1981-235 les départs négociés JEAN PELISSIER
- Droit Social 1987-279. Les accords de rupture de contrats de travail.
9. Le monde 09 Novembre 1977. Les primes au départ : démissions négociées ou licenciements déguisés.
10. JORS n° 5327 du 13.01.90 L.90.02 du 02.01.90 relative aux départs négociés;
11. Droit Social 1983-287 Concentration du capital et droit du travail GERARD LYON CAEN.
12. D.1992 CH. 01. A bas le droit du travail vive la concurrence B. EDELMAN.
13. JORS n° 5314 21.10.1989 L. 89-31 du 12.10.1989
14. Annexe A. 47 nouveau
15. CA 09.01.1990 Annexe.
16. SABINE B.E. SEGUIN ; P. OLIVIER
Sociologie du travail. Précis Dalloz 1972
17. Rapport Statistiques du travail 1990 Service Statistiques du travail (SST)
18. Statistiques 1993 SST T. VI. ET V voir annexe
19. Tribunal du travail de Dakar 28.06.1982. PENANT 1983-336.
20. cf. conclusion
21. Article I.Y. NDIAYE précité
22. J.I. SAYEGH p.09 précité.
23. Etablissement BRINO. Dalloz 1958-21.
24. TPOM 407 P. 446 26.06.1974.

25. B.I.T. GENEVE Effets des entreprises multinationales sur l'emploi dans les pays en développement p. 874.
26. Relations Sociales n° 2 page 6 et suivantes
27. Ajustement et Réforme du droit du travail p.09
28. JORS 19 SEPTEMBRE 1987 n° 5193 p.657.
29. J.P. MACHELON Droit Social 1975 n° Spécial p.190.
La réforme récente du contrôle des licenciements et le juge administratif.
30. JORS du 04.04. 1977 p.368 et du 09.04.1983.
31. Droit Social 1978 n° Spécial p.36. P.D. OLIVIER
Le contrôle de motif économique du licenciement.
32. Tribunal du travail Dakar 17.01.1980 TPOM n° 543-455.
33. Droit Social 1987 n° Spécial Introduction p. 180.
34. Arrêt n° 28 du 13.01.1993 voir annexe.
35. PENANT 1983 - 336 précité.
36. CATHERINE RAGUIN : Sociologie du travail
Revue 1970 N° 1.
37. J. P. LACHAUD : désengagement du travail en Afrique francophone
I.I.E.S. GENEVE p. 09
38. Annexe Tableaux n° VI-IX-X.
39. Statistiques du travail 1990 Tableau IV.
40. J.P. LACHAUD Précité
41. Annexe tableaux n° I-II-III
42. Annexe tableaux n° VII- VIII
43. Arrêt BRINO précité
44. Droit Social 1992-11 Causes du déclin syndical RAYMOND DOUBLI
45. Pourquoi les syndicats Economica Paris RICHARD B. FREEMAN -
JAMES.L. MEDOFF.
46. ISAAC Y. NDIAYE précité p.02
47. MOUSSA SAMB Ajustement et Réforme du droit du travail p.05 et s.
48. A propos de la Flexibilité de l'emploi ; vers la fin du droit du travail D.S.
1985 p.239 et suivante BERNARD BOUBLI

49. Article MOUSSA SAMB précité Introduction
50. Cf. Section suivante
51. D.S. 1985 - 80 et s. Après l'échec des négociations sur la flexibilité
GILLES-BELIER
52. Article Z. I. SAYEGH précité in Relations sociales n° 7
53. Droit Social 1986-828 : l'Adaptation du Droit du Travail
Philippe SEGUIN
54. M. AUBRY : Le bilan social une innovation droit social 1978-265 et s.
55. MAGGIO PASCAUP et AUTRES : Le Bilan social des entreprises D.S.
1977 p. 147.
56. Droit social 1979-350 et s. Critique de la négociation collective Gerard
Lyon. CAEN. D.S. 1982 - 729 et s. Le Droit à la négociation collective
et sa sanction MARIE ARMELLE ROTSCCHILD SOURIAC D.S. 1983 - 55.
L'obligation de négocier et sa sanction.
57. Symposium Tripartite de spécialistes en inspection du travail GENEVE
21-25 Octobre 1985.
58. D. 1990 - 373 PIERRE CABANES FIDELITE

ANNEXES

====

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CODESRIA BIBLIOTHEQUE

TABLEAUX STATISTIQUES 1993
SERVICE DES STATISTIQUES DU TRAVAIL (S.S.T.)

Tableau I

*REPARTITION DES CONFLITS DE TRAVAIL
PAR CAUSE ET PAR REGION EN 1993*

CAUSES/ INSPECTIONS	LICENCIEMENT	SALAIRES & PREAVIS	CONTRATS	CONGES	PRIMES DE TRANSP ORT	SANCTION	AUTRES	TOTAL	%
Dakar & Zone Franche	210	1.796	510	16	0	9	537	3.078	76.47
Ziguinchor	19	21	0	1	0	0	1	42	1.04
Diourbel	7	26	21	1	6	1	25	86	2.14
Saint-Louis	7	112	1	1	26	1	4	222	5.52
Tambacounda	0	0	0	0	0	0	15	15	0.37
Kaolack/Fatick	51	115	0	48	0	0	20	234	5.81
Thiès	0	336	0	0	0	0	0	335	8.35
Louga	0	12	0	0	0	0	0	12	0.30
Kolda	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Ensemble	364	2.418	532	67	32	10	602	4.025	100.00
%	9.04	60.07	13.22	1.66	0.80	0.25	14.96	100.00	///

Tableau II
CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL
TRANSMIS AU TRIBUNAL DE TRAVAIL

MOTIFS	NOMBRE DE CAS SOUMIS	NOMBRE DE REQUERANTS			
		Masculin	Féminin	Ensemble	%
Absence de l'Employeur après plusieurs convocations	210	333	36	369	16.61
Contestation des chefs de réclamations par l'Employeur	628	814	87	901	40.57
Mésentente sur les sommes à payer	456	644	72	716	32.24
Autres	160	214	21	235	10.58
TOTAL 1993	1.454	2.005	216	2.221	100.00
TOTAL 1992	819	995	86	1.031	///
TOTAL 1991	///	1.125	95	1.220	///

Tableau III

**CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL SOUMIS AUX IRIK EN 1993
SUITES RESERVEES**

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	CONCIALIATION	CONCILIATION PARTIELLE	NON CONCILIATION	INSTANCE	SANS SUITE	TOTAL	%
Agriculture, pêche, chasse, sylviculture	73	5	77	13	13	181	4.5
Industrie extractives	4	-	3	1	-	8	0.2
Industries manufacturières	398	12	239	56	67	772	19.1
Electricité, Eau, Gaz	16	-	15	3	2	36	0.9
Bâtiment & TP	105	4	57	10	12	188	4.7
Commerce, Hôtel, bar	289	10	220	42	33	594	14.8
Transport, Entrepôt, Communication	224	2	174	31	33	470	11.7
Banques, Assurances, Affaires immobilières	45	2	31	5	6	29	2.2
Services fournis aux collectivités	733	28	638	198	90	1687	41.90
Ensembles	1887	69	1454	359	256	4025	100.00
%	47	2	36	9	6	100.00	///

Tableau IV

**ACCIDENTS DU TRAVAIL DECLARE
AU NIVEAU DES I.R.T.S.S.**

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	SANS INCAPACITE	INCAPACITE DE UN (1) A SEPT (7) JOURS	DE HUIT(8) JOURS A UN MOIS	DECES	INCAPACITE INDETERMINEE	PLUS D'UN (1) MOIS	TOTAL	%
Agriculture, pêche, chasse, sylviculture	107	79	17	3	67	7	280	12.42
Industrie extractives	1	5	5	0	21	0	32	1.42
Industries manufacturières	74	244	413	8	246	28	1013	44.92
Electricité, Eau, Gaz	6	27	46	0	3	5	87	3.86
Bâtiment & TP	8	67	156	6	41	16	295	18.04
Commerce, Hôtel, bar	8	112	57	0	73	4	254	11.26
Transport, Entrepôt, Communication	11	38	109	5	36	17	216	9.58
Banques, Assurances, Affaires immobilières	0	2	2	0	6	2	12	0.53
Services fournis aux collectivités	0	7	0	2	19	15	1	0
Ensembles	215	563	838	22	514	84	2.255	100.00
%	9.5	25.8	37.2	1.0	22.8	3.7	100.00	///

Tableau V
VICTIMES ACCIDENTS DU TRAVAIL SUIVANT LA BRANCHE
D'ACTIVITE ET LA NATURE DES LESIONS.

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	I ⁽¹⁾	II	III	IV	V	VI	VII	VII	IX	X	TOTAL	%
Agriculture, pêche, chasse, sylviculture	22	31	12	7	138	47	7	0	13	3	280	12.42
Industrie extractives	10	5	0	0	7	0	5	5	0	0	32	1.42
Industries manufacturières	103	32	10	32	389	174	78	17	77	101	1013	44.92
Electricité, Eau, Gaz	5	6	0	0	37	11	12	4	0	12	87	3.36
Bâtiment & TP	39	16	2	5	94	53	15	2	33	35	294	13.04
Commerce, Hôtel, bar	33	11	4	14	80	30	6	12	47	17	254	11.26
Transport, Entrepôt, Communication	33	9	1	4	90	38	9	4	7	26	216	0.58
Banques, Assurances, Affaires immobilières	2	2	0	0	4	1	0	0	1	2	12	0.53
Services fournis aux collectivités	8	7	0	2	19	15	1	0	4	11	67	2.97
Ensembles	255	119	29	64	858	364	133	44	182	207	2.255	100.0
%	11	5.2	1.29	2.84	38.05	16.14	5.90	1.95	8.07	9.18	100.0	///

- (1) I : Fractures ; II : Luxations, Entorses, Foulures ;
 III : Commotions et autres Traumatismes internes ; IV : Amputations
 V : Traumatismes superficiels et autres plaies ; VI : Contusions, Ecrasements ;
 VII : Brûlures, Intoxications, Asphyxies ; VII: Effets nocifs de l'électrification et des radiations ;
 IX : Lésions multiples de natures différentes ; X : Autres lésions.

Tableau VI

COMPRESSION DE PERSONNE SOUMISES AUX I.R.T.E.S.S. EN 1993

REGIONS/Branche d'activité économique	Dakar	Ziguin- chor	Diour- bel	St- Louis	TAMBA	KAOL /FATICK	THIES	LOUGA	KOLDA	ENSEM- BLE	%	
Agriculture, pêche, chasse, sylviculture	13	0	0	17	0	0	0	0	0	30	4.12	
Industrie extractives	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
Industries manufacturières	8	0	0	10	0	271	0	0	0	289	39.64	
Electricité, Eau, Gaz	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.27	
Bâtiment & TP	0	0	0	4	21	0	0	0	20	45	6.17	
Commerce, Hôtel, bar	109	0	1	1	0	0	145	0	0	25	35.12	
Transport, Entrepôt, Communication	6	0	0	0	0	1	0	0	0	7	0.96	
Banques, Assurances, Affaires immobilières	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.27	
Services	84	6	4	3	0	0	1	0	0	98	13.44	
TOTAL	1993 1992	224 171	6 1	5 0	35 79	21 1	12 15	8 35	3 26	0 207	729 535	100.00 ///

Tableau VII

*REPARTITION DES EFFECTIFS DES INSPECTIONS
PAR EMPLOI ET PAR REGION EN DECEMBRE 1993*

EMPLOI/INSPECTIONS	Inspecteurs du travail & Inspecteurs adjoints du travail	Contrôleurs du travail	Commis & agents d'administration	Chauffeurs & Secrétaires	Autres	Ensemble	%
Dakar	5	9	2	1	-	17	30.91
Zone Franche	0	2	1	-	-	3	5.45
Ziguinchor	1	1	1	1	-	4	7.24
Diourbel	1	2	-	-	-	3	5.45
Saint-Louis	1	1	1	1	-	4	7.27
Tambacounda	1	1	1	1	2	6	10.91
Kaolack/Fatick	1	1	1	2	-	5	9.09
Thiès	1	3	1	1	-	6	10.91
Louga	1	2	1	-	-	4	7.27
Kolda	1	1	1	-	-	3	5.45
Ensemble	13	23	10	7	2	55	100.00
%	23.64	41.82	18.18	12.73	3.64	100.00	///

Tableau VIII***EVOLUTION DES EFFECTIFS DES INSPECTIONS DU TRAVAIL
DE 1988 A 1993 SELON L'EMPLOI***

ANNEES/EMPLOI	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Inspecteurs du travail	7	5	7	12	13	12
Inspecteurs adjoints du travail	2	2	1	1	1	1
Contrôleurs du travail	26	25	20	15	18	23
Commis & agents d'administration	4	7	3	3	3	10
Chauffeurs	10	7	9	4	4	2
Secrétaires	6	6	2	2	2	5
Autres agents	8	7	5	4	3	2
TOTAL	65	60	49	43	49	55

Tableau IX

**FERMETURE D'ETABLISSEMENT RECUS EN 1993
AU SST SUIVANT LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET
PAR REGION**

REGIONS/Branche d'activité économique	Dakar	Ziguinchor	Diourbel	St-Louis	TAMBA	KAOL/ FATICK	THIES	LOUGA	KOLDA	ENSEM -BLE	%
Agriculture, pêche, chasse, sylviculture	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3	5.36
Industrie extractives	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.21
Industries manufacturières	8	0	0	1	0	1	2	0	0	12	21.43
Electricité, Eau, Gaz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Bâtiment & TP	1	1	0	1	0	5	1	0	0	9	16.07
Commerce, Hôtel, bar	10	1	1	4	0	5	4	0	0	25	44.64
Transport, Entrepôt, Communication	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	7.14
Banques, Assurances, Affaires immobilières	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Services	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0.54
Total	1993	20	2	9	0	12	8	3	0	58	100.00
	1992	23	0	9	1	6	19	10	0	68	///

Tableau X

***EVOLUTION DES COMPRESSIONS DE PERSONNEL SOUMIS
AUX INSPECTIONS DU TRAVAIL DE 1989 A 1993
PAR REGION***

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Dakar	611	501	476	483	171	224
Ziguinchor	191	322	104	27	1	6
Diourbel	2	11	66	15	-	-
Saint-Louis	12	261	265	203	79	35
Tambacounda	4	136	63	0	1	21
Kaolack/Fatick	62	17	78	0	15	272
Thiès	20	20	52	46	35	146
Louga	104	64	52	0	26	-
Kolda	*	*	*	*	207	20
Ensemble	1006	1332	1164	776	535	729

DECISIONS DE JUSTICE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE DE LA COUR DE CASSATION
REPUBLIQUE DU SENEGAL
AU NOM DU PEUPLE SENEGALAIS
LA COUR DE CASSATION TROISIEME CHAMBRE STATUANT
EN MATIERE SOCIALE

ARRET n° 28 du 13 janvier 1993

DEMANDEUR :

Abdou COLY et autres

DEFENDEUR :

I.C.S.

PRESENTS : A L'AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU MERCREDI TREIZE
JANVIER MIL NEUF CENT QUATRE VINGT TREIZE.

MM. Amadou Makhtar SAMB, Président de Chambre, Président ;
Maïssa DIOUF,
Papa Samba BA, Conseillers
Me Abdou Razakh DABO, Greffier.

RAPPORTEUR : Amadou Makhtar SAMB

MINISTERE PUBLIC : Guibril CAMARA

AUDIENCE DU : 13 Janvier 1993

LECTURE DU : 13 janvier 1993

MATIERE : SOCIALE

ENTRE : Abdou COLY et autres ayant domicile élu en l'étude de Me Yérin
THIAM, avocat à la Cour, 68, Rue Wagane DIOUF, à Dakar;

D'UNE PART :

ET : Les Industries Chimiques du SENEGAL ayant domicile élu en l'étude de
Mes GABOLDE, FAKRY et SARR, avocats la Cour, 33, avenue Roume,
B.P. 160 à Dakar.

D'AUTRE PART :

VU la déclaration de pourvoi présentée par Me Yérin THIAM au nom et pour le compte de Abdou COLY et autres, ladites déclaration enregistrée au greffe de la Cour Suprême sous le numéro 121/RG/90 du 23 mai 1990 et tendant à ce qu'il plaise à la Cour casse l'arrêt n°4 du 9 janvier 1990 rendu par la Chambre sociale de la Cour d'Appel de Dakar;

CE faire, attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué un défaut de base légale, une contradiction de motif, un motif inopérant et diverses violations de la loi ;

VU la notification du pourvoi au défendeur en date du 12 juin 1990; VU le mémoire en défense en date du 7 août 1990 enregistré au greffe de la Cour Suprême le 10 août 1990 ;

VU le mémoire ampliatif en date du 23 mai 1990 enregistré au greffe de la Cour Suprême le 10 août 1990 ;

VU l'arrêt attaqué ;

VU le Code du Travail ;

VU le Code des Obligations Civiles et Commerciales ;

VU la loi organique n° 92.25 du 30 mai 1992 sur la Cour de Cassation;

LA COUR,

OUI Monsieur Amadou Makhtar SAMB, Président de Chambre en son rapport;

OUI Monsieur Guibril CAMARA, premier Avocat général, représentant le ministère public, en ses conclusions ;

APRES en avoir délibéré conformément à la loi ;

SUR LA VIOLATION DE LA LOI, NOTAMMENT EN SON ARTICLE 47
DU CODE DU TRAVAIL ET SANS QU'IL SOIT BESOIN D'EXAMINER
LES AUTRES MOYENS :

ATTENDU qu'en déclarant d'une part, que l'annulation par arrêté de la Cour Suprême en date du 1er avril 1987 de la décision ministérielle n° 0577 du 3 février 1986 autorisant le licenciement de vingt travailleurs pour motif économique, n'entraîne la réintégration des travailleurs au sein de l'entreprise qu'à la condition que ledit arrêt soit rendu "immédiatement après" les délais stricts impartis à l'Inspecteur du travail et au Ministre chargé du travail par l'article 47 §4 du Code du Travail, alors que la loi ne fixe aucune condition de délai à la Cour Suprême pour statuer et ne permet pas non plus de distinguer entre les conséquences juridiques des arrêts rendus par la Cour Suprême selon qu'ils le sont immédiatement ou un an après les délais accordés aux autorités administratives ; qu'en déclarant d'autre part, que "les conséquences de la décision de la Cour Suprême annulant l'autorisation de licenciement desdits travailleurs ne peuvent être réparées que par l'allocation de dommages-intérêts aux travailleurs bénéficiaires de cette décision", alors qu'en droit, l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision ministérielle d'autorisation de licenciement a pour effet juridique de ramener travailleurs et employeur à la situation antérieure au licenciement, c'est-à-dire, à les réintégrer ; c'est donc à tort que la Cour d'Appel a, en l'espèce, statué comme elle l'a fait; qu'ainsi le demandeur au pourvoi est fondé à demander la cassation de l'arrêt attaqué ;

PAR CES MOTIFS

CASSE et annule l'arrêt n° 4 du 9 janvier 1990 de la Chambre sociale de la Cour d'Appel ;

RENVOIE la cause et les parties devant la Cour d'Appel autrement composée;

DIT qu'à la diligence de Monsieur le Procureur Général près la Cour de Cassation le présent arrêt sera transcrit sur les registres de la Cour d'Appel

en marge ou à la suite de l'arrêt attaqué ;

Ainsi fait, jugé et prononcé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, en son audience publique ordinaire des jour, mois et an que dessus à laquelle siégeaient : MM. Amadou Makhtar SAMB, Président de Chambre, rapporteur ; Maïssa DIOUF, Papa Samba BA, Conseillers ;

En présence de Monsieur Guibril CAMARA, Premier Avocat général, représentant le ministère public et avec l'assistance de Me Abdou Razakh DABO, Greffier de la Chambre sociale ;

ET ont signé le présent arrêt le Président-rapporteur, les Conseillers et le Greffier.

SUIVENT LES SIGNATURES
POUR EXPEDITION CERTIFIE CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF
Ibrahima NDOYE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

C.A 9.01.1990

LA COUR :

VU les pièces du dossier ;

OUI l'appelant en ses conclusions ;

OUI l'intimé en ses conclusions ;

OUI les parties en toutes leurs demandes, fins et conclusions;

Le Ministère Public entendu et après en avoir délibéré
conformément à la loi ;

Considérant que le 8 Avril 1988 Abou COLY et vingt et un de ses camarades ont régulièrement relevé appel du jugement rendu contradictoirement le 24 Mars 1988 par le Tribunal du Travail de Dakar qui a "dit et jugé que les industries chimiques du Sénégal (I.C.S.) n'ont commis aucune faute en procédant au licenciement des requérants et qu'en conséquence "il n'y a pas lieu à allocation de dommages-intérêts; que par ailleurs, le jugement a ordonné la réintégration des requérants au sein des I.C.S."

Considérant que les 22 travailleurs licenciés par les I.C.S. à la suite d'une compression de personnel pour motif économique autorisée par le Ministère du Travail sur appel d'une décision de l'Inspecteur du travail, demandaient par requêtes suivies d'un procès-verbal de non conciliation du 7 novembre 1986, la condamnation des I.C.S. à leur payer des dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour violation de la priorité d'embauche, faisant grief à l'employeur, d'avoir, postérieurement à la résiliation des contrats, embauché des travailleurs appartenant à la même branche professionnelle ainsi qu'en atteste l'avis de recrutement publié par les ICS dans le journal "LE SOLEIL", ce, en violation de leur droit à la priorité d'embauche ;

Considérant que l'appel est régulier en la forme ;

Considérant que les vingt deux travailleurs licenciés par les ICS avaient introduit devant la Cour Suprême une requête en annulation de la décision ministérielle autorisant leur licenciement ;

Que par arrêt en date du 1er Avril 1987, la haute juridiction annulait la décision n° 6577 du 3 février 1986 du Ministre de la Fonction Publique, du travail et de l'emploi autorisant le licenciement collectif des vingt deux travailleurs ;

Qu'à la suite de l'arrêt, les vingt deux travailleurs, par requêtes du 6 juin 1987, suivies d'un procès-verbal de non conciliation du 11 janvier 1988, saisissant le Tribunal du Travail de Dakar d'une seconde demande tendant d'une part à leur réintégration au sein des ICS avec paiement des salaires échus depuis le licenciement jusqu'à la date du jugement, d'autre part au paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive à la réintégration et paiement des salaires ;

Considérant que sur cette action, le Tribunal du Travail a rendu le 26 janvier 1989 un jugement dont le dispositif est ainsi conçu :

EN LA FORME : Déclare recevable la requête de Abdou COLY et autres collègues ;

AU FOND : Dit et juge que les Industries Chimiques du Sénégal ont refusé de réintégrer les requérants ;

Dit et juge que les I.C.S. ont rompu unilatéralement les contrats de travail qui les liaient aux requérants ;

Si et juge que les I.C.S. n'ont pas rapporté la preuve de la légitimité de la rupture des dits contrats de travail ;

Condamne les I.C.S. à payer à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive à la réintégration et pour licenciement abusif ;

ABDOU COLY	3 592 082 F
ABDOU GUISSÉ	4 864 545 F
DJIBRIL SANE	3 487 461 F
KAROUNGA KONATE	2 664 755 F
CHEIKH SARR	2 588 405 F
SAMBA D. SOW	2 588 4997 F
ALASSANE SECK	2 382 498 F

IBRAHIMA NIANG	2 678 955 F
KAMBOLA BODIAN	2 508 373 F
DJIBRIL MBODJ	2 040 440 F
ABDOU NDIAYE	3 324 458 F
FLORENTIN GARCIA	2 611 596 F
SALIOU TALL	4 191 583 F
CHEIKH SAGNE	3 844 868 F
TOUNHO WALY	2 775 252 F
MAMADOU	2 181 748 F
NIAOUTH MBODJ	2 180 748 F
BABACAR SOW	2 521 872 F
MBOUADOR SARR	1 771 415 F
SEYDOU BA	1 870 927 F
ALEXANDRE CABRAL	3 520 965 F
MBAYE DIENE	1 912 631 F

Ordonne l'exécution provisoire jusqu'à concurrence de 500 000 F sur chaque somme allouée à chacun des requérants ;

Considérant que l'appel est recevable en la forme ;

Considérant que pour une bonne administration de la juste il échet de joindre les deux procédures ayant abouti aux jugements des 24 Mars 1988 et 26 Janvier 1989, pour y statuer par un même arrêt ;

Considérant qu'il est constant que les demandeurs ont été licenciés à la suite d'une autorisation accordée aux I.C.S. par le Ministre du Travail;

Considérant que l'annulation de la Cour Suprême de la décision du Ministre rend sans intérêt la demande en paiement de dommages-intérêts pour non respect de la priorité d'embauche et alors et surtout que les travailleurs n'ont pas administré la preuve qu'à la suite de l'avis de recrutement publié par voie de presse ils s'étaient présentés pour faire valoir leurs droits et n'avaient pas été retenus ;

Considérant que les dispositions de l'article 47 du code du travail ont imparti un délai strict à l'Inspecteur du travail et au Ministre du travail pour prendre leur décision autorisant ou refusant le licenciement ;

Considérant que la réintégration du travailleur au sein de l'entreprise ne s'impose que pendant ce court délai ou immédiatement après la réintégration ne pouvant alors occasionner un trouble grave à l'entreprise; qu'il en est différemment dans le cas où la décision du Ministre accordant le licenciement a fait l'objet d'une annulation par la Cour Suprême, plus d'un an après, ce qui est le cas en l'espèce;

Considérant que les conséquences de la décision de la Cour Suprême annulation l'autorisation de licenciement ne peuvent être réparées que par l'allocation de dommages-intérêts au travailleur bénéficiaire de cette décision;

Considérant que les dommages-intérêts sont librement appréciés par les juridictions du travail, compte tenu de chaque cas d'espèce, de la situation de l'entreprise et de l'ancienneté du travailleur ;

Considérant que dans le cas soumis à l'appréciation de la Cour, le préjudice subi par les travailleurs est équitablement réparé par l'octroi de dommages-intérêts équivalant à un an de salaire ; qu'il échet de condamner les I.C.S. à payer à chacun des demandeurs un an de salaire en réparation de leur préjudice ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR

STATUANT publiquement, contradictoirement, en dernier ressort ;

Reçoit les ICS et les travailleurs en leur appels ;

Ordonne la jonction des deux procédures ;

Dit que l'annulation par la Cour Suprême de la décision portant autorisation de licenciement rend sans intérêt la demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de la priorité d'embauche ;

Dit que l'annulation plus d'un après, de la décision autorisant le licenciement par la Cour Suprême n'entraîne pas la réintégration des

travailleurs licenciés au sein de l'entreprise, mais se résout en dommages-intérêts librement appréciés par les juridictions de travail;

Condamne, comme conséquence de l'annulation, les I.C.S. à payer aux travailleurs concernés un an de salaire soit à :

1.	ABDOU COLY	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
2.	IBRAHIMA NIANG	(90 000 X 12)	=	1 080 000 F
3.	NIAOUTH MBODJ	(75 000 X 12)	=	900 000 F
4.	KOUNDOR SARR	(70 000 X 12)	=	840 000 F
5.	DJIBRIL MBODJ	(75 000 X 12)	=	900 000 F
6.	DJIBRIL SANE	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
7.	FLORENTIN GARCIA	(100 0000 X 12)	=	1 200 000 F
8.	ABDOU GUISSÉ	(200 000 X 12)	=	2 400 000 F
9.	CHEIKH SANE	(150 000 X 12)	=	1 800 000 F
10.	SALIOU TALL	(200 000 X 12)	=	2 400 000 F
11.	CHEIKH SARR	(75 000 X 12)	=	900 000 F
12.	Mb. D. NDIAYE	(75 000 X 12)	=	900 000 F
13.	DOUMEL S. SOW	(75 000 X 12)	=	900 000 F
14.	SEYDOU BA	(70 000 X 12)	=	840 000 F
15.	K. KONATE	(70 000 X 12)	=	840 000 F
16.	ALASSANE SECK	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
17.	KAMBOLA BODIAN	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
18.	MOUSTAPHA SOUBAKHE	(90 000 X 12)	=	1 080 000 F
19.	BABACAR SOW	(75 000 X 12)	=	900.000 F
20.	ALEXANDRE CABRAL	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
21.	TOUNHO WALY	(135 000 X 12)	=	1 620 210 F
22.	ABDOU NDIAYE	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
		(100 000 X 12)	=	1 200 000 F

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel de Dakar les jour, mois et an que dessus.

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT
ET LE GREFFIER.

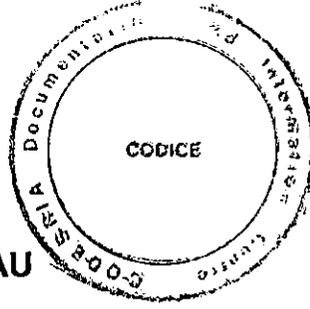
travailleurs licenciés au sein de l'entreprise, mais se résout en dommages-intérêts librement appréciés par les juridictions de travail;

Condamne, comme conséquence de l'annulation, les I.C.S. à payer aux travailleurs concernés un an de salaire soit à :

1.	ABDOU COLY	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
2.	IBRAHIMA NIANG	(90 000 X 12)	=	1 080 000 F
3.	NIAOUTH MBODJ	(75 000 X 12)	=	900 000 F
4.	KOUNDOR SARR	(70 000 X 12)	=	840 000 F
5.	DJIBRIL MBODJ	(75 000 X 12)	=	900 000 F
6.	DJIBRIL SANE	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
7.	FLORENTIN GARCIA	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
8.	ABDOU GUISSSE	(200 000 X 12)	=	2 400 000 F
9.	CHEIKH SANE	(150 000 X 12)	=	1 800 000 F
10.	SALIOU TALL	(200 000 X 12)	=	2 400 000 F
11.	CHEIKH SARR	(75 000 X 12)	=	900 000 F
12.	Mb. D. NDIAYE	(75 000 X 12)	=	900 000 F
13.	DOUMEL S. SOW	(75 000 X 12)	=	900 000 F
14.	SEYDOU BA 15. K. KONATE	(70 000 X 12)	=	840 000 F
16.	ALASSANE SECK	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
17.	KAMBOLA BODIAN	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
18.	MOUSTAPHA SOUBAKHE	(90 000 X 12)	=	1 080 000 F
19.	BABACAR SOW	(75 000 X 12)	=	900.000 F
20.	ALEXANDRE CABRAL	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
21.	TOUNHO WALY	(135 000 X 12)	=	1 620 210 F
22.	ABDOU NDIAYE	(100 000 X 12)	=	1 200 000 F
		(100 000 X 12)	=	1 200 000 F

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel de Dakar les jour, mois et an que dessus.

ET ONT SIGNE LE PRESIDENT
ET LE GREFFIER.



ARTICLE 47 NOUVEAU

Le texte de la controverse

Article unique : Les paragraphes 3, 4 et 5 de l'article 47 du Code du travail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

§.3. Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une innovation technologique constitue un licenciement pour motif économique. Par dérogation aux dispositions du premier alinéa du présent article, le licenciement pour motif économique s'opère suivant la procédure décrite au présent paragraphe.

a. Pour tenter d'éviter un tel licenciement, 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, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

b. Si après l'échéance de ce 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 sont 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.

c. 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.

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

e. 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, pour information, dans le délai d'une semaine.

\$4. 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 de salaire 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 et 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.

\$5. 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.

\$6. En cas de départ volontaire librement négocié entre l'employeur et les salariés, les dispositions prévues aux \$3 et 4 du présent article ne sont pas applicables.