

UNIVERSITÉ DE THIÈS

UFR SES

COURS DE DROIT DES AFFAIRES

Filière : Management du Tourisme

Niveau : Semestre 4

Enseignant : Mr. Sanoko

INTRODUCTION

Le Droit privé de l'entreprise touristique met en rapport le Droit privé et l'entité qui mène une activité touristique.

Le tourisme est une activité économique qui consiste à faire un certain nombre d'offre tournant autour d'une activité principal de voyage. A cette activité principale s'ajoute des activités connexes comme l'hébergement, la restauration, la location de véhicule, le transport etc.

L'entreprise est un acteur juridico économique qui, dans son existence comme dans son activité est encadré par un certain nombre de règle.

LeDroitest un ensemble de règle de conduite social édictées par l'autorité publique et dont le non-respect expose à des sanctions. Le Droit privé constitueavec le Droit public l'une des deux grandes branches du Droit.

Le Droit public regroupe toutes les règles qui organisent les rapports dans lesquels interviennent l'ETAT ou un de ces démembrements(les personnes publiques).

Le Droit privérégie les rapports entre particulier. Les particuliers sont les personnes privés c'est-à-dire celle qui mène des activités pour leur propre intérêt.

Nous aborderons ce cours le Droit privé de l'entreprise touristique à travers quatre chapitres (quatre grandes parties) :l'entreprise et la personnalité juridique, le contrat, les formes juridiques d'entreprise et le Droit du travail.

I. L'entreprise et la personnalité juridique

La personnalité juridique est la reconnaissance que donne le Droit objectif. Cette reconnaissance (personnalité juridique) le droit objectif l'octroie à la foi aux individus et aux entités abstraites. Il existe alors deux types de personnes juridiques : les personnes physiques (les individus) et les personnes morales (les entités abstraites). L'entreprise est une personne morale et non une personne physique.

Les personnes morales se répartissent en deux sous-catégories : les personnes morales de Droit public et les personnes morales de Droit privé. Les personnes morales de Droit public sont des entités abstraites dont la particularité est qu'elles mènent des activités d'intérêt général et bénéficient des prérogatives de puissance publique (ppp). Les personnes morales de Droit public sont composées de collectivités publiques et des établissements publics et administratifs. Les collectivités publiques sont l'ETAT et les collectivités locales.

L'ETAT a une compétence qui s'exerce sur tout le territoire national alors que celle des collectivités locales se confient à une portion du territoire national. Depuis la réforme territoriale de 2013 plus connue sous le nom d'acte 3 de la décentralisation, il y a deux ordres de collectivités locales au Sénégal (la commune et le département).

L'établissement public et administratif est une entité qui n'a pas de compétence territoriale. C'est une personne morale de droit privé dont la mission ne couvre qu'un seul domaine de compétence ; enseignement supérieur pour les universités publiques, la santé pour les hôpitaux publics.

Les personnes morales de Droit privé se réduisent à deux catégories : les groupements de personnes et les groupements de biens.

Les groupements de biens sont constitués par des entités à qui on dote de moyens matériels et financiers le plus souvent dans un but humanitaire. Les groupements de biens sont essentiellement composés des fondations et des ONG.

Les groupements de personnes constituent la seconde catégorie de personne morale de Droit privé. Parmi les groupements de personnes il y a les groupements de personnes à but non lucratif et les groupements de personnes à but lucratif. Les groupements de personnes à but non lucratif sont des entités abstraites mises en place pour prendre en charge les intérêts matériels et moraux de leur membre. Mais dont l'objectif principal n'est pas de gagner de l'argent. Parmi eux on peut citer les associations, les syndicats professionnels, les amicales d'étudiants, les parties politiques etc.

Les groupements de personnes à but lucratif sont les entités abstraites instituées pour mener des activités dont le but principal est de générer des bénéfices que les membres se partageraient. Ils sont essentiellement composés par les entreprises.

Parmi les personnes morales, l'entreprise appartient aux personnes morales de droit privé et non à celle aux personnes morales de droit public.

Parmi les personnes morales de droit privé, l'entreprise est un groupement de personnes mais non un groupement de bien.

Parmi les groupements de personnes l'entreprise est à but lucratif et non à but non lucratif.

A. L'entreprise et le droit subjectif

En tant que personne juridique, l'entreprise est un sujet de Droit. Le statut de sujet de droit implique deux conséquences juridiques : la soumission au Droit objectif et le bénéfice des Droits subjectifs.

Les Droits subjectifs sont les prérogatives individuelles que le Droit objectif offre à chaque sujet de Droit. Les Droits subjectifs sont composés de deux catégories : les Droits subjectifs patrimoniaux et les droits subjectifs extrapatrimoniaux.

Avant d'appreender ces deux notions, nous allons d'abord analyser les notions de patrimoine et de bien.

1. La notion de bien

Le bien renvoie juridiquement à la fois aux choses et aux pouvoirs que nous avons sur les choses. Les choses sont des biens corporels. Les biens corporels renferment toutes les substances matérielles différentes de l'être humain (des animaux etc.)

Les biens incorporels n'ont pas de substances matérielles : on ne peut pas les toucher. Ce sont beaucoup plus des avantages qu'on n'a sur les choses c'est pourquoi on les appelle communément des Droits.

Les biens font l'objet de plusieurs classifications. Cependant la classification la plus pertinente en Droit de l'entreprise est celle qui permet de distinguer les biens meubles les biens immeubles. La distinction entre bien meuble et bien immeuble se fonde sur le déplacement possible des uns.

Les biens sont immeubles par nature, par destination ou par l'objet auquel ils s'appliquent.

- Les immeubles par nature comprennent le sol et tout ce qui adhère au sol ; Le sol englobe non seulement la surface de la terre mais aussi le sous-sol et tous les jugements qu'il peut contenir
- Les biens immeuble par destination sont les biens meubles affectés à un immeuble, soit par ce qu'ils sont nécessaires à l'exploitation de l'immeuble, soit parce qu'ils font corps avec l'immeuble, à la condition que le meuble et l'immeuble auquel il est affecté appartient à la même personne.
- Les immeubles par l'objet auquel ils s'appliquent sont des biens incorporels ou des Droits portant sur des immeubles (droit d'usage ou droit d'habitation)

Les biens sont meubles par nature, par anticipation ou par détermination de la loi.

- Les meubles par nature sont les choses matérielles qui peuvent se déplacer ou être déplacé.

- **Les meubles par anticipation** sont des immeubles qui sont destinés à devenir des meubles. Par exemple la récolte sur pied est un immeuble elle deviendra meuble lorsqu'elle sera coupée, c'est donc un meuble par anticipation.
- **Les meubles par détermination de la loi** sont des biens incorporels ou des Droits portant sur des meubles.

2. La notion de patrimoine

Le patrimoine peut être défini comme l'aptitude de toute personne à être titulaire de Droits et d'obligations évaluables en argent. La notion de patrimoine est donc la matérialisation juridique de la dimension économique du sujet de Droit. C'est l'ensemble des rapports de droit susceptible d'une évaluation pécuniaire et dans lesquelles une personne est engagée soit positivement soit négativement. Le patrimoine a donc deux compartiments : un actif et un passif.

A l'actif figure les rapports de Droit qui ont une valeur positive pour l'individu et au passif figure les rapports de Droits qui ont une valeur économique négative pour le même individu. L'actif et le passif sont indissociables.

Les Droits extrapatrimoniaux demeurent hors du patrimoine et sont insusceptibles d'une évaluation pécuniaire. C'est le cas par exemple des Droits de nature politique comme le Droit de vote. On peut citer aussi parmi les Droits extrapatrimoniaux les Droits de la personnalité : Droit à la sauvegarde de son intégrité physique, Droit au respect de sa vie privée etc.

Les Droits patrimoniaux sont les Droits subjectifs qui peuvent avoir une valeur pécuniaire ou financière. Ils sont subdivisés en trois sous-groupes : les Droits personnels, les Droits intellectuels et les Droits réels

- **Le Droit personnel** est un lien de Droit qui existe entre deux personnes en vertu duquel le titulaire du Droit peut exiger quelque chose de l'autre. Le Droit personnel renvoie à trois objets possibles : transférer la propriété d'une chose, exécuter une prestation ou s'abstenir de certains actes (donner, faire ou ne pas faire quelque chose).
- **Les Droits intellectuels** sont une catégorie de Droits subjectifs patrimoniaux qui sont des monopoles d'exploitations reconnus sur des produits incorporels issus d'une activité intellectuelle. Exemple : les Droits d'auteur, les brevets d'invention sont assimilés à des Droits intellectuels, les fonds de commerce, les licences d'exploitations et les Droits de retransmission télévisuelle.

3. Le Droit réel

Le Droit réel est défini comme le pouvoir juridique reconnu à une personne et qui porte directement sur une chose. Il existe deux sortes de droit réel : les Droit réel principaux et les Droit réels accessoires

- Les Droit réel principaux assurent à leur titulaire la maîtrise d'une chose. Mais le degré de maîtrise de la chose n'est pas le même pour les Droit réel principaux.

Pour le droit de propriété, cette maîtrise est complète. C'est un Droit perpétuel qui assure à son titulaire une maîtrise total de la chose qui se caractérise par trois attributs : **USUS**, (le droit d'utiliser la chose), **FRUCTUS** (le Droit de tirer de bénéfices ou des fruits de la chose), **ABUSUS** (le Droit de disposer la chose en la vendant ou en l'offrant à quelque ou même quelque fois en la détruisant).

La maîtrise de la chose se réduit pour les autres Droits réels principaux qui sont des démembrements du Droit de propriété. On peut citer parmi eux le Droit d'usage, la servitude, l'usufruit, le Droit d'habitations et le Droit de superficie.

Le droit d'usage est un Droit réel principal qui confère à son titulaire, l'usager, le Droit d'utiliser la chose dans la limite de ces besoins.

La servitude est un Droit accordé au propriétaire d'un immeuble (appelé fonds dominant) d'avoir un certain usage d'un immeuble voisin (appelé fond servant). Ainsi, la servitude de passage permet au propriétaire d'un fond enclavé de passer sur un fond voisin pour y accéder.

L'usufruit réuni l'usus et le fructus mais exclu l'abusus. Son titulaire est appelé l'usufruitier. C'est un Droit viager qui disparaît au plus tard à la mort de l'usufruitier

Le Droit d'habitation est un Droit réel principal reconnu par une personne d'utiliser une maison, un appartement ou une chambre dans la mesure de ces besoins et ceux de sa famille.

Le Droit de superficie ou de surface est un Droit réel principal qui porte sur les édifices et les plantations reposant sur le terrain d'autrui. Le Droit porte uniquement sur la surface d'un fond à l'exclusion du sous-sol.

R

remarque

Le Droit de propriété : constitue un rapport de Droit entre une personne et une chose, rapport en vertu duquel cette personne est habilitée à jouir et à disposer de cette chose. **La possession** est au contraire un rapport de fait entre une personne et une chose. Elle est plus exactement exercée sur la chose d'un pouvoir de fait correspondant prérogative rattaché à un Droit.

Cet aspect de la possession renvoie à un élément objectif appelé **corpus**. La possession comporte aussi un élément subjectif dit **animus** qui est l'état d'esprit d'une personne qui se comporte comme le véritable titulaire d'un Droit sur une chose. **L'animus** permet de distinguer la **possession** de la **détention**. En effet, la détentions correspond au cas d'une personne qui, tout en exerçant des actes de maîtrise sur une chose, ne considère pas pour autant comme le propriétaire de cette chose. Par exemple le locataire d'un immeuble c'est un détenteur.

La possession peut être transformée en propriété à condition qu'elle soit continue, paisible, publique et non équivoque

- **Les Droit réel accessoires**

Les Droit réel accessoires sont ainsi nommés par ce qu'il accompagne une dette. Les Droits réel accessoire assurent à celui à qui que l'on doit de l'argent une garantit portant sur un bien déterminé sur la valeur duquel il pourra au cas échéant se faire rembourser

Il Ya deux types de droit réel accessoire : hypothèque et le gage qui porte sur les biens meuble

II. LES FORMES JURIDIQUES DE L'ENTREPRISE

Si toute les entreprises ont la personnalité juridique au plan formel, toutes les entreprises nos pas les mêmes statuts juridique ou la mêmes forme juridique. On distingue trois principales formes juridiques d'entreprise : l'entreprise individuelle, l'entreprise sociétaire ou la société et le groupement d'intérêtéconomique (GIE)

1. L'entreprise individuelle

Est la forme juridique d'entreprise la plus simple à mettre en place aussi dans sa constitution que dans son fonctionnement. Elle est instituée et gérée par un entrepreneur unique dont la seule obligation est l'immatriculation au registre du commerce. Il doit avoir la qualité de commerçant. L'entrepreneur unique exploite pour son propre compte son entreprise dont il est le détenteur exclusif du capital. Il est le seul bénéficiaire des revenus éventuels générés par l'activité de l'entreprise. En cas de déficit il n'Ya pas d'impôt à payer et y a moins d'obligation fiscale à observer.

Si l'entreprise individuelle a des avantages elle peut aussi avoir des inconvénients. En effet en cas de faillite tous les biens de l'entrepreneur sont engagés, aussi bien ceux qu'il avait investi dans l'entreprise que ceux qu'il n'avait pas investis. L'entreprise individuel à également plus de difficulté à trouver du financement auprès des banques, parce qu'elle considère qu'une seul personne n'a pas suffisamment de patrimoine pour bénéficier de prêt important.

2. L'entreprise sociétaire

C'est une entreprise instituée sous la base d'un contrat dit de société entre deux ou plusieurs personnes qui mettent en commun leur apport pour mener une activité lucrative en vue de se partager les bénéfices éventuels.

Les entreprises sociétaires, contrairement aux entreprises individuelles sont composées de deux sous catégories de d'entreprise : les sociétés civiles et les sociétés commerciales. Les sociétés civiles et les sociétés commerciales partagent le but lucratif. Elles se différencient des unes des autres par la nature de leurs activités. En effet, **une société commerciale mène des activités industrielles et commerciales**. Une activité est dite commerciale quand elle est économique (permet de gagner de l'argent) et consiste à acheter et à revendre des produit en l'état (sans les transformer). Une activité est dite industrielle quand elle est économique et consiste à transformer des produits avant de les rendre en produit fini ou semi fini.

Son également assimilé à des activités commerciales certaines activités de prestation de services comme les activités bancaires.

La société civil est une entreprise sociétaire à but lucratif qui a la particularité de mener des activités de prestations de services sous tendu par une certaine expertise.

L'expertise peut être juridique médical, financière et technique. Il existe deux types de sociétés civiles : les sociétés civiles professionnelles(**SCP**) et les sociétés civiles immobilières(**SCI**). Les **SCP** sont composés essentiellement d'avocat, d'ingénieurs, de médecin, des comptables, d'architecte, ou de consultant. Les **SCI** regroupent les agences de promotion immobilière. Les sociétés commerciales sont formées de deux sous catégories de sociétés : les sociétés commerciales de personne et les sociétés commerciales de capitaux. Les sociétés commerciales de personnes sont des sociétés qui se fondent sur l'intuitus **personae** c'est-à-dire en considération de la personne. Dans une telle société, la connaissance et la confiance entre les membres est primordiales. L'intuitus **personae** a des conséquences dans le fonctionnement des sociétés des personnes :

- Le capital d'une société de personne est divisé en part sociale non librement cessibles
- Les membres d'une société commerciale de personnes sont appelés associés
- La responsabilité des associés est illimitée en cas de faillite

Parmi les sociétés commerciales de personne il y a la société en nom collectif (**SNC**), la société en commandite simple(**SCS**), il y a la société de faite, société en participation (**SEP**) et la société coopérative(**SC**).

- **La société en nom collectif** est une société commerciale de personne qui a un petit nombre d'associé (au moins deux) qui se connaissent et se font

mutuellement confiance. Le capital social d'un e **SNC** est divisé en part social de même valeur nominal. Dans une telle société les associés répondent solidairement et indéfiniment des dettes de l'entreprise (c'est la responsabilité illimitée)

- La SNC administré par un gérant (associé ou non l'inconvénient ce qu'elles peuvent prendre. Ainsi en cas de décès d'une capacité de l'un des associés. La SCN Contrairement à la **SNC** est une société commerciale de personne qui comporte deux types associés à savoir les associés commandités et les associés commanditaire. Les associés commandités peuvent être un ou plusieurs associés qui ont le même statut que celui des associés de la SNC. Ce sont eux qui ont le plus souvent on en charge la gestion des entreprises. Les associés commanditaire ne sont responsables des dettes de l'entreprise que dans la limite de leur apport dans le capital. Il ne participe pas à la gestion de l'entreprise.
- **La société de faite** c'est une société résultant du comportement de personnes qui ont participé ensemble à une activité économique commune dont elles ont partagé les bénéfices et supporté les pertes. Est également considéré comme une société de faite toutes entreprises qui à adopter une forme ne recoupant aucune des forme juridiques officielles. Une entreprise étrangère menant des activités économique au Sénégal sans avoir aucune de forme juridique reconnu sera considérée comme une société de faite.
- **La société en participation** c'est une entreprise qui permet à des individus dont l'activité principale est incompatible avec une activité commerciale de mener une activité à but lucratif. Il leur est alors permit de mettre en place une société sans personnalité juridique non soumise à publicité et devant demeurer occulte. Seulement les membres désignent un gérant qui doit avoir qualité de commerçant et qui engage sa responsabilité envers les tiers.
- La société coopérative est une société commerciale de personne dont les membres appelés associés sont en même temps les salariés de la société

Les sociétés commerciales de capitaux sont des entreprises sociétaires qui reposent sur l'intuitu pecuniaire c'est à dire en considération de la personne. Dans de telles sociétés, la considération apportée est plus importante que celle de la personne qui l'apporte. Parmi les sociétés de capitaux, il ya la société de capitaux par excellence, la société anonyme et les sociétés de capitaux assimilés, la **SARL** (Société a responsabilité limite) et **SUARL**

La société anonyme est une société anonyme de capitaux dont le capital est divisé en action librement cessible. Ces membres sont appelés actionnaires ils détiennent chacun des droits représentés par un ou des titres négociable appelé

action. Ils ne supportent les dettes éventuelles de l'entreprise qu'à concurrence de leur apport dans le capital.

Le Capital Social Minimum d'un **S-A** est fixe à **10.000.000 de frs Cfa** et le quart libéré immédiatement. Le capital d'une S-A est divisé en action dont le montant nominal ne peut être < à **10.000 frs CFA**.

Le mode d'administration de chaque S-A est défini dans ces statuts. C'est ainsi que l'on distingue la société anonyme avec conseil d'administration. Elle est dirigée soit par un **président directeur général**, soit par un **président du conseil d'administration et un directeur général**

Il y a aussi la **société anonyme avec administration générale** elle est dirigée par un **administrateur général** qui assume, sous sa responsabilité, les fonctions d'administration et de direction de la société. Les **S-A** avec administration générale sont le plus souvent des sociétés anonymes dont le nombre d'actionnaire est égal ou inférieur à 3.

La loi fait obligation à certaines entreprises d'avoir de la forme juridique d'une société anonyme. C'est le cas des Banques et de certaines grandes entreprises des services publics comme la **Sénélec** et le **Sonatél**

Les sociétés de capitaux assimilées sont ainsi nommées parce qu'elles ne remplissent pas tous les critères d'une société de capitaux. **En effet se sont en réalité des sociétés hybrides intégrant à la fois les éléments de sociétés de capitaux et des éléments de sociétés de personnes.** La **SARL** par exemple est une société commerciale dans laquelle la responsabilité pécuniaire des membres est limitée au montant de leur apport dans le capital (d'où sa similitude avec la **S-A**.) Cependant, le capital social d'une **SARL** est divisé en parts sociales qui ne sont cessibles car certaines conditions. Par ailleurs, les membres d'une **SARL** sont appelés associés (d'où sa similitude avec les sociétés de personnes)

Le capital minimal d'une SARL est passé de 1 million à 100.000 frs Cfa.

La **SARL** peut être instituée par une seule personne physique ou morale. On l'appelle alors **SUARL (Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée)**

Groupement d'Intérêt Economique (GIE)

Le **GIE** est un groupement de personnes physiques ou morales, de nature juridique originale proche mais distinct de la société, de l'entreprise individuelle et de l'association. **Il est constitué par deux ou plusieurs personnes qui mettent en commun pour une durée déterminée tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à augmenter les résultats de cette activité.** La facilitation de l'activité économique des membres du **GIE** se fait par exemple par la mutualisation (**la mise en commun**) de certains aspects de cette activité : **comptoirs de vente, services d'importation ou d'exportation unifiés.**

L'activité du **GIE** doit se rattacher essentiellement à l'activité économique de ses membres et ne peut avoir un caractère auxiliaire par rapport à celle-ci. Le

GIE peut être institué sans capital de départ et ses formalités de constitutions sont assez souples.

Les règles juridiques qui régissent sont adoptés dans le cadre de l'Acte d'Uniforme du Droit des Sociétés Commerciales et des Groupements d'Intérêt Economique (AUDSCGIE) par les pays membres de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit de l'Affaire (OHADA)

III. L'Entreprise et Le Contrat

Un contrat est une convention, c'est à dire un accord de volonté entre deux ou plusieurs parties faisant naître des obligations à l'égard des contractants. Le contrat sera étudié sous deux angles : d'une part, les conditions de validité de contrat communes à tous les types de contrats et, d'autre part, les conditions spécifiques au contrat de société.

A. Les conditions communes de validité du contrat

La validité d'une convention est soumise à quatre conditions : le consentement, la capacité, l'objet et la cause.

Le consentement est relatif à la volonté de chaque partie de contracter. La validité du contrat suppose une volonté juridiquement acceptable. D'abord, l'accord des volontés s'analysent en une offre suivie d'une acceptation. L'offre est la manifestation de volonté de celui qui propose l

a conclusion du contrat. L'acceptation est la manifestation de volonté par laquelle le destinataire de l'offre adhère à la proposition qui lui est faite. C'est le plus souvent, en ce moment, que se forme le contrat. Cependant, la volonté des parties doit être éclairée et libre et ne pas être viciée par l'erreur, le dol, la violence ou la lésion.

L'erreur est le premier vice du consentement. C'est une représentation fautive de la réalité. La conviction qui anime l'un des contractants ou les deux, au moment de la conclusion du contrat n'est pas conforme à la réalité pour le dol, il s'agit d'agissements malhonnêtes destinés à induire le cocontractant à l'erreur et l'amène à consentir au contrat.

Le dol est constitué par la réunion de certains nombre d'éléments : des manœuvres frauduleuses, des déclarations mensongères pour tout fait et geste qui a pour conséquence de tromper le cocontractant ; ces manœuvres doivent provenir de l'un des cocontractants, elles doivent impliquer l'intention de nuire et avoir été déterminante dans la conclusion du contrat.

La violence résulte de la menace physique ou psychologique qui pèse sur le contractant et l'oblige à donner son accord.

La lésion est le préjudice subit dans un contrat par l'une des parties du fait du déséquilibre des prestations. La lésion ne peut vicier le consentement que dans certains types de contrat comme le partage, la vente ou à l'égard de certaines personnes comme les mineurs.

La capacité juridique est l'aptitude à être sujet de Droits et d'obligations et à les exercer. Le fait pour une personne de ne pouvoir jouir de certains Droits ou de les exercer tout seul, sans l'assistance d'un tiers résulte des incapacités (incapacité de jouissance et l'incapacité d'exercice c'est celui qui a la capacité de jouissance sans pour autant l'exercer soit même

L'incapacité peut atteindre la jouissance des droits subjectifs ou leurs exercices pour que le contrat soit acceptable au plan juridique, il faut que le contractant ne soit touché ni par l'incapacité de jouissance ni par l'incapacité d'exercice.

L'objet, c'est ce à quoi on s'engage. Comme condition de validité du contrat, il n'est pas relatif à l'objet du contrat, mais à l'objet des obligations nées du contrat, c'est-à-dire la prestation que chaque partie s'engage à fournir (donner, faire ou ne pas faire quelque chose). Pour l'obligation de donner, l'objet doit exister, être déterminé ou déterminable et doit être dans le commerce. Pour l'obligation de faire ou de ne pas faire, l'objet doit être possible, déterminer dans sa nature et dans sa durée et licite c'est-à-dire conforme à l'ordre

public et aux bonnes mœurs

La cause, c'est ce pourquoi on s'engage. Elle correspond à deux notions la cause de l'obligation et la cause du contrat. La cause de l'obligation est la raison immédiate pour laquelle une personne s'est engagée à exécuter la prestation convenue. C'est un élément objectif, identique dans tous les contrats de même type et indispensable à leurs mécanismes. La cause du contrat renvoie aux motifs que chaque partie met en avant et pour lesquels elle a conclu le contrat. C'est un élément subjectif aux aspects multiples parfois dangereux d'où le problème de la licéité de la cause.

Mais cause qui est indispensable à la validité du contrat est la cause de l'obligation c'est-à-dire ce pourquoi on s'engage (c'est un élément objectif).

Dans les contrats synallagmatiques la cause de l'obligation de chaque contractant est l'exécution de l'obligation de l'autre exemple le contrat de vente.

B. Les conditions particulières au contrat de société

En plus des conditions communes de validité du contrat (consentement, capacité, objet et cause), le contrat de société comporte des conditions particulières. Il s'agit de la rédaction des statuts, de l'immatriculation au registre du commerce, la publicité au **NINEA** (numéro d'identification national des entreprises et des associations), les apports. Les apports des membres d'une société peuvent être en numéraire(en argent),

en nature (matériel), en industrie (expertise)

IV. les relations de travail au sein de l'entreprise

Les relations de travail au sein de l'entreprise sont régies par le droit du travail. Le droit du travail est la branche du droit social qui est constitué de l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles qui régissent les relations entre salariés et employeurs c'est un ensemble de règles juridiques

que qu'on applique aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire. Malgré son nom, le droit du travail ne s'applique pas à toutes les formes de travail : il ne concerne que le travail dépendant, le travail subordonné, c'est-à-dire celui qui est accompli par quelqu'un pour le compte d'autrui. Cela signifie que le travail indépendant (agriculteur, avocat, commerçant) etc. n'est pas soumis au droit de travail.

Le droit de travail inclut donc comme principe le travail dépendant et exclut le travail indépendant. Cependant, toutes les relations de travail dépendant ne relèvent pas du champ d'application du droit de travail. En effet, le travail des fonctionnaires n'est pas régi par le droit du travail car ils sont soumis à un statut spécial, le statut général de la fonction publique. Il en est de même des militaires et des enseignants du supérieur qui sont soumis à des statuts spécifiques. En définitive le droit du travail régit les relations de travail entre les employeurs privés et leurs salariés de même que ceux qui travaillent pour l'Etat à titre contractuel.

Les règles du droit du travail trouvent leurs origines dans différentes sources. Ces sources sont d'une part imposées et d'autre part négociées. Parmi les sources imposées il y a *les sources internationales* (les conventions internationales) et *les sources nationales* (la constitution, la loi et les actes réglementaires) alors que les sources négociées sont relatives aux conventions collectives et au contrat de travail.

Les conventions internationales comme source du droit de travail sont celles qui sont signées et ratifiées dans le cadre de l'organisation internationale du travail (OIT). L'OIT est née à Versailles en 1919. C'est un organisme tripartite : il y a les représentants des Etats, des salariés et des employeurs. L'OIT a son siège actuel à Genève (suisse). C'est une institution spécialisée de l'ONU au même titre que l'OMS,

l'UNESCO, l'UNICEF, la FAO. L'OIT a un organe permanent : le bureau international du travail (BIT).

La constitution du Sénégal contient les principes généraux du droit du travail. C'est ainsi l'article 8 de la constitution de 2001 assure entre autre les libertés syndicales.

S'agissant de la loi, elle est relative à la **loi No 97_17 du 1^E Décembre** constitue le code du travail. Le code est renforcé par un certain nombre d'acte réglementaire comme les décrets présidentiels et les arrêtés ministériels.

Les sources négociées renvoient d'une part aux conventions collectives et d'autre part aux contrats de travail. La conventioncollectives sont l'originalité du droit du travail se sont des cadres de négociation collectives ou les employeurs et les salariés fixent les règles qui doivent organiser leur rapport. La négociation collective a une fonction de renforcement des dispositions contenues dans les autres règles comme les lois et règlement.

Il existe plusieurs types de conventions collectives

- La convention collective ordinaire (CCO): est une convention collective qui s'applique aux syndicats employeurs et de travailleurs qui lui sont compris

- La convention collective extensive (CCE) c'est celle qui, compte tenu de son importance, peut être étendu par arrêté ministériel à d'autres organisations syndicales qui ne l'ont pas signé

- L'accord d'établissement : c'est un accord signé au sein d'une entreprise pour adapter certaines dispositions conventionnelles à l'entreprise concerné

- La convention d'établissement interprofessionnelle (CCNI): C'est une convention signée par les syndicats les plus représentatifs parmi les salariés et les employeurs. Elle est nationale parce qu'elle s'applique sur tout le territoire nationale, elle est interprofessionnel parce que tous les secteurs d'activités sont consens

- Le pacte national pour le dialogue social(PNDS) C'est un pacte par lequel les syndicats de travailleurs et d'employeurs s'engagent à privilégier la négociation pour éviter les conflits sociaux (**grève**) et le cas échéant leur trouver à des solutions rapide pour maintenir la stabilité économique et sociale du pays .L'essentiel des syndicats du pays sont signataires à côté de l'ETAT du PNDS.

La deuxième source négociée du droit de travail est le contrat de travail. Le contrat de travail matérialise la négociation individuelle c'est-à-dire celle qui est faite entre un salarié pris individuellement et un employeur pris individuellement. L'importance du contrat de travail comme source du droit de travail est si appréciable que des développements plus conséquents lui seront consacrés dans le cadre de ce cours.

Nous allons successivement aborder la réalité du contrat de travail, les types de contrats de travail, l'exécution du contrat de travail et la rupture du contrat

1. La réalité du contrat

La réalité du contrat de travail déduit des éléments constitutifs du contrat. En effet, nulle part dans le code du travail, il y a une disposition qui donne une définition claire de ce qu'est le contrat de travail. Cependant, il est possible de relever les éléments du contrat de travail à partir de la définition du travailleur. Ainsi, aux termes de l'acte L2 du code du travail « *est travailleur toute personne quel que soit sa nationalité et son sexe qui s'est engagé à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale.* » les éléments du contrat de travail qui apparaissent à travers cette définition sont la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination (lien de préposition).

La prestation de travail, c'est ce qui explique que le travailleur ait été recruté. Il a été embauché pour exécuter une tâche bien précise et c'est essentiellement une obligation de faire. La rémunération ou le salaire est la contrepartie du travail effectué parce que le contrat de travail est un contrat à titre onéreux. C'est deux premiers éléments sont certes nécessaires mais le troisième est plus déterminant. En effet, le lien de subordination est l'élément décisif pour attester de la réalité du contrat de travail. Encore appelé lien de préposi

tion, le lien de subordination est un lien en vertu duquel une personne est en droit de donner des ordres et des instructions à une autre personne sur le travail confié à cette dernière et, le cas échéant, de la sanctionner.

Le lien de subordination est un lien de dépendance parce que le contrat de travail lui-même est un contrat de dépendance par excellence en ce sens que le salarié a accepté à l'avance de se mettre sous la subordination, sous l'autorité de son employeur. Cependant, il s'agit d'une dépendance juridique et non économique.

2.

3. Les types de contrat de travail

Il existe plusieurs types de contrat de travail. Nous allons aborder un certain nombre d'entre eux : le contrat d'apprentissage, le contrat d'engagement à l'essai, le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat de stage

Le contrat d'apprentissage au terme de l'article 173 du code du travail, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispenser dans l'entreprise éventuellement dans un centre de formation, à un jeune travailleur qui s'oblige en retour, à travailler pour

cet employeur pour la durée du contrat. Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit. Et un des exemplaires doit être déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage. Le contrat doit contenir l

es conditions de la location, de logement, de nourriture, de même que les cours professionnels qui sont dispensés à l'apprenti.

Lorsque le contrat de travail n'est pas constaté par écrit ou qu'un exemplaire n'est pas envoyé à l'inspection du travail, la loi considère que faute incombe à l'employeur. La sanction sera de transformer le contrat d'apprentissage en celui à durée indéterminée qui le model de contrat le plus avantageux pour le travailleur : c'est la conversion par majoration.

Le contrat d'engagement à l'essai : c'est un contrat en vertu duquel les parties (l'employeur et le travailleur) décident de s'apprécier mutuellement avant de conclure un contrat définitif. L'employeur apprécie les services du travailleur et son rendement ; quant au travailleur, il apprécie les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité ainsi que les relations sociales qui existent au sein de l'entreprise. Le contrat d'engagement à l'essai est limité dans sa durée, il ne peut dépasser six mois renouvellement compris.

Le contrat d'engagement à l'essai doit aussi être constaté à l'écrit et il a la particularité de pouvoir être rompu par l'une des parties à tout moment sans avertir l'autre partie.

.Le contrat à durée indéterminée (CDI) : c'est le type de contrat qui matérialise l'emploi permanent, c'est le contrat dont la durée n'est pas précisée à l'avance. C'est pourquoi il est plus difficile de rompre un **CDI** que de rompre les autres contrats. En effet, en cas de rupture unilatérale, l'une des parties est obligée d'avertir l'autre partie des mois à l'avance. En plus, si c'est l'employeur qui a pris l'initiative de la rupture, il doit avancer un motif valable et le cas échéant verser au travailleur une indemnité de licenciement.

Le CDI est par conséquent le type de contrat le plus avantageux pour le travailleur. C'est parce que la loi interdit les engagements perpétuels qui permettent à chaque partie de pouvoir rompre le contrat de façon unilatérale.

.Le contrat à durée déterminée : le CDD est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. On peut assimiler à des **CDD** les contrats passés pour l'exécution d'un ouvrage déterminé pour la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision. C'est donc un **CDD** avec un terme incertain. La particularité fondamentale du **CDD**, c'est son instabilité parce que le salarié sait à l'avance qu'il perdra son emploi à l'échéance convenu. Il n'a pas donc besoin d'être averti, il n'a pas droit non plus à une indemnité de licenciement parce que son contrat est rompu d'accord parties à l'échéance convenu.

___ **Le contrat de stage** : pendant longtemps le stage n'était pas régi par le droit du travail. Beaucoup de travailleur était donc engagé sous la base d'un contrat de stage ou ils étaient peu ou pas rémunérés c'est pourquoi on n'a introduit dans le code du travail des dispositions pour préciser et encadrer le stage. Ainsi au terme de l'article L70 bis, le contrat de stage ne peut être signé qu'avec un stagiaire et non avec un demandeur d'emploi. Le stagiaire est celui qui n'a pas encore terminé ses études universitaires et qui ponctuellement ou temporairement séjourne dans une entreprise pour mettre en application ses connaissances théoriques, découvrir le monde de l'entreprise et avoir une petite expérience professionnelle.

4. L'exécution du contrat de travail

Le contrat de travail génère des obligations à la charge des parties. Ainsi, l'exécution du contrat de travail implique d'une part *les obligations de l'employeur* et d'autre part les *obligations du travailleur*.

- **Les obligations du travailleur** : le travailleur doit principalement exécuter une prestation de travail et cette exécution s'inscrit dans une durée bien déterminée.

L'exécution de la prestation de travail doit être le fait personnel du travailleur. Celui-ci ne peut se substituer de quelqu'un d'autre car le contrat de travail est un contrat *intuitu personae*. Cependant le travailleur doit accomplir uniquement pour lesquelles il a été recruté. Toutefois le remplacement d'un salarié absent par un autre cumuler ces propres fonctions avec celle du remplacé mais il faut que le remplacé soit provisoire. Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail il y a un caractère exclusif et loyal. En effet, le salarié doit consacrer son temps de travail à son employeur et en exclusivité. Cela veut dire que dans le principe le salarié ne peut pas cumuler deux employeurs, il ne peut pas conserver deux employeurs concurrents.

Il est aussi interdit au travailleur d'accomplir des actes extra-professionnels (travail noir) qui pourrait nuire à l'exécution de son travail, il doit s'abstenir également de tout acte ou comportement qui peut nuire à l'entreprise (obligation de réserve). Toutes ces interdictions et obligations posent alors la question de la responsabilité du salarié en cas de faute. En effet, le travailleur est responsable des actes délictueux (délit) qu'il commet dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail. Pour ce qui est de la responsabilité civile c'est-à-dire l'obligation faite à l'auteur d'un dommage de le réparer, on considère que c'est à l'employeur de faire face à la condamnation du salarié. C'est un cas de responsabilité du fait d'autrui. On considère également que le salarié est personnellement responsable des fautes disciplinaires qu'il commet dans le cadre de l'exécution de la prestation.

__La durée de travail : elle sera analysée sous un double aspect. Nous verrons d'abord les heures légales, les heures supplémentaires et le repos hebdomadaires.

En principe la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine. Il faut noter que toute heure de plus est considérée comme une heure supplémentaire rémunérée selon le tarif suivant.

- Pour le jour ouvrage il y a majoration de 60% pourcent du salaire pour les heures effectuées la nuit (entre 22h et 5h du matin)

- Pour les heures de jour il y a une majoration de 15% du salaire entre la 41 et 48 et une majoration de 40% au-delà de la 48h

- Pour les jours de repos légal (les jours de repos hebdomadaire, jours fériés) il y a une majoration de 60% le jour et 100% la nuit.

Cependant, il y a des dérogations qui permettent d'augmenter la durée légale de 40h par semaine c'est le cas de certaines professions comme les chauffeurs des bus de personnel d'une entreprise ou les travailleurs du secteur commercial.

S'agissant du repos hebdomadaire, il est en principe obligatoire ; il est au minimum de 24h consécutives par semaine ou 48 H consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche il existe toutefois des dérogations permettant pour certaines professions que le repos hebdomadaire soit donné par groupement ou collectivement d'un autre jour de la semaine. L'employeur ne peut imposer au salarié de travailler durant son jour de repos sauf circonstance exceptionnelle.

Le congé payé est un repos accordé au salarié pour lui permettre de prendre ces loisirs en vue d'obtenir de lui un meilleur rendement. Pour bénéficier du congé payé, le travailleur non expatrié doit effectuer 12 mois de service effectif et le travailleur expatrié 20 mois de service effectif qui constituent les périodes de référence. Le service effectif renvoie à tous les temps de travail effectués par le travailleur de façon continue au service d'un même employeur que la prestation soit effectuée au Sénégal ou à l'étranger. Les périodes de suspension, de l'exécution de travail sont assimilées.

La durée du congé payé est, pour les non expatriés, de deux jours ouvrables par mois de service effectif soit 24 jours par an et de 5 jours (ouvrables ou non ouvrables) par mois de service effectif pour les expatriés.

La période de référence débute à la date de l'embauche pour les travailleurs nouvellement recrutés et au retour et le retour de congé pour les têtes de travailleurs. La mère de famille bénéficie d'un jour supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans. Le montant de l'allocation de congé est égal au 12^{ème} des sommes perçues par le travailleur. Ce montant est payé au moment du départ.

- **Les obligations du travailleur**

L'obligation principale de l'employeur est de payer la salaire. Le salaire comprend le salaire de base et les compléments du salaire. Le salaire de base ne doit pas être inférieur au SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) qui est actuellement de 47700 FCFA par mois.

Les accessoires du salaire sont tous les éléments du salaire qui ne se confondent pas au salaire de base, il s'agit essentiellement des compléments du salaire.

Les compléments de salaires peuvent être des sursalaires, la commission (motivation)

Les indemnités ne sont pas justifiées par le travail mais par le remboursement des frais supportés par le travail

5. La rupture du contrat de travail

L'emploi n'est pas donné éternel, il est appelé à disparaître d'une façon à une autre. Si certain cause de rupture du contrat de travail sont involontaires, d'autre résulte de la volonté de l'une ou des deux.

__Les cause involontaires de rupture : elles sont aux nombres de trois : la force majeure, le décès et la retraite du travailleur.

__les causes volontaires de rupture du contrat sont de deux ordre : la rupture du contrat de travail à volonté commune et la rupture à volonté unilatéral

*la rupture à volonté commune : sous la base du mutus desensus, le contrat de travail peut être rompu si les deux parties y sont favorable. Au terme de l'article L64 du code du travail l'accord de rupture doit être librement et loyalement négocié entre l'employeur et le salarié. Il suffit simplement pour l'employeur d'en aviser l'inspecteur du travail

*la rupture à volonté unilatéral : il s'agit de la démission et du licenciement, manifestations unilatérales par lesquels le salarié ou l'employeur met fin à la relation contractuelle

* La démission est l'exercice par le salarié de son droit de rupture unilatéral. Il doit cependant modifier par écrit sa décision et il doit aussi respecter certain délai avant de rompre le contrat

* Le licenciement est une rupture du contrat de travail unilatérale de l'employeur. Il y a deux régimes de licenciement : le licenciement ordinaire et le licenciement pour motif économique.

Pour le licenciement ordinaire, l'employeur est tenu de respecter les règles de la notification du délai et de l'existence d'un motif

Pour le licenciement pour motif économique, le travailleur peut perdre son travail sans commettre de faute. En effet, ce type de licenciement est motivé par une difficulté économique.

La rupture de contrat de travail peut avoir des conséquences

Au plan financier si il doit recevoir il indemnité de licenciement. Au plan administratif, le salarié qui perd son emploi a droit à un certificat de travail. Il incombe à l'employeur de le mettre à la disposition du travailleur. Ce certificat doit comporter des mentions obligatoires comme la date d'embauche, les emplois successivement occupés etc. En aucun cas le certificat de travail ne peut comporter des informations de nature à porter préjudice au salarié