

DROIT DU TRAVAIL

M. ABDOU MAGIB DIAGNE
FORMATEUR EN RESSOURCES HUMAINES

CHAPITRE I :INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

- SECTION I. DÉFINITION ET CARACTÈRES

- I. Définition

- Le droit du travail règle les rapports entre employeurs et travailleurs.
- On peut le définir comme étant « l'ensemble des règles d'origine internationale, législative, réglementaire et conventionnelle qui régissent les rapports entre employeurs et travailleurs
- Le droit du travail est une discipline juridique qui avec le droit de la sécurité sociale composent le droit social ; branche intégrée au droit privé.

- Il s'agit d'un droit lié à un contexte économique précis ; celui de l'industrialisation en Europe, singulièrement en France.
- A l'origine le droit du travail avait pour objet l'édition d'un ensemble de mesures protectrices du travailleur face aux nombreux abus constatés.
- Mais aujourd'hui une évolution se dessine, et le droit du travail revêt un autre caractère.

- II. Caractères du droit du travail
 - Le droit du travail a évolué et continue d'évoluer sur la poussée de plusieurs facteurs sociaux, économiques techniques ; ce qui fait dire qu'il s'agit d'un droit orienté désormais vers les besoins socio-économiques ; d'un droit contingent et dynamique.
 - Le droit du travail s'adapte notamment à la crise.
 - Il n'y a qu'à observer ce qui se passe sous nos yeux : restructuration dans les entreprises, fermeture d'entreprises qui ont occasionné une certaine recherche de flexibilité dans le droit du travail.
 - Mais le droit du travail est surtout original en raison de la spécificité de ses sources.

SECTION II : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Les sources du droit du travail sont multiples.

Cependant on peut les regrouper en distinguant les sources classiques des sources professionnelles

I. Les sources classiques

Dans les sources classiques, on retrouve

- ❑ Les conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- ❑ Ces conventions une fois ratifiées par l'état et intégrées dans son corpus de règles internes deviennent obligatoires et possèdent une force supérieure à celle des normes

❑ 2. La constitution

La constitution dans laquelle on peut trouver ce que certains auteurs appellent les principes sociaux constitutionnels.

On dit que ces principes constitutionnels sont soit d'application immédiate, soit ont une valeur de programme, c'est-à-dire qu'ils appellent d'autres normes pour leur précision et leur mise en œuvre.

Les constitutions évoquent en général l'attachement au respect et à la garantie des libertés syndicales et sociales, l'interdiction de la discrimination, le droit au travail, le droit de grève.

3. Le code du travail qui est la loi en droit du travail par excellence. Il y a eu deux codes du travail au Sénégal depuis l'indépendance la loi 61 - 34 du 15 juin 1961 puis la loi 97- 17 du 1er décembre 1997 actuellement en vigueur et qui a abrogé celle de 1961.

Il y a également un code de la marine marchande et un code de l'aviation civile ainsi qu'un statut des agents non fonctionnaires du secteur public (état).

Le règlement a deux missions dans le droit du travail :

- un rôle de précision de la loi ;
- un rôle de substitution de la loi.

4. La jurisprudence, elle est constituée par les décisions de justice ayant acquis de manière constante « autorité de chose jugée » c'est-à-dire prononcée en dernier ressort par les tribunaux supérieurs.

5. la coutume peut également être invoquée comme source du droit du travail en tant que pratique acceptée par les parties et qui se répètent dans le temps.

II. LES SOURCES PROFESSIONNELLES : Les Conventions Collectives

Les conventions collectives font véritablement l'originalité et la spécificité des sources du droit du travail.

Ce sont des sources qui émanent des parties elles mêmes.

La particularité de la convention collective c'est qu'elle peut même déroger à la loi lorsqu'elle prévoit des dispositions plus favorables.

- La convention collective est définie par l'article L.80 du Code du Travail comme : « un accord relatif aux conditions de travail conclue entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».
- On distingue les conventions collectives dites ordinaires qui constituent le droit commun de la convention collective d'une part.
- Elles se caractérisent par une certaine liberté dans leurs conclusions sous réserve du respect des règles d'ordre public.

D'autre part les conventions collectives dites extensives dont le contenu est apprécié par l'article L.86 du Code du Travail.

Cette convention collective peut faire l'objet d'une extension par arrêté du Ministre Chargé du travail.

Il existe enfin une convention collective spécifique ; la convention collective nationale et interprofessionnelle du 27 mai 1982. Son objectif fut d'englober toutes les professions de l'ensemble du territoire Sénégalais en harmonisant par un statut minimum interprofessionnel garantit.

C'est un facteur d'unité sur la base duquel des annexes ont prévu pour les catégories professionnelles ainsi les salaires actuellement en vigueur au Sénégal.

CHAPITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Au Sénégal, l'employeur a le droit de recourir à l'embauchage direct. Les travailleurs sont engagés individuellement, soit par écrit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'embauchage se traduit juridiquement par un contrat de travail qui lie le travailleur à l'entreprise.

Le contrat de travail se définit comme un accord de volonté par lequel une personne physique appelée employé met sa qualification professionnelle à la disposition d'une autre personne physique ou morale appelée employeur moyennant rémunération.

Le contrat de travail doit présenter certains critères d'existence mais aussi remplir certaines conditions pour être valable.

SECTION I : NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

I. CRITERES D'EXISTENCE DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Pour qu'on puisse parler de contrat de travail il faut nécessairement avoir en présence trois éléments :

- ❖ La prestation de travail ;
- ❖ La rémunération ;
- ❖ Le lien de subordination.

1. La prestation de travail

•C'est l'obligation exécutée par le travailleur. Cette obligation doit être exercée soit matériellement (manœuvre, ouvrier) soit intellectuellement (secrétaire, comptable) soit artistiquement (artiste, peintre). La prestation doit présenter certains caractères. Elle doit être :

➤personnelle ; c'est à dire que c'est celui qui a passé le contrat de travail qui doit exécuter le travail. Aucune personne ne peut se substituer à lui.

➤individuelle ; cela signifie qu'il est interdit de conclure un contrat d'équipe ; c'est à dire embaucher globalement une équipe pour la rémunérer.

➤Volontaire ; autrement dit le travailleur ne doit pas exécuter son travail par la force imposée par l'employeur ;

➤ Successive ; cela veut dire que la prestation s'écoule dans le temps (travail horaire, journalier, hebdomadaire, mensuel, saisonnier....).

2. la rémunération

➤ C'est le prix du travail effectué. C'est la contrepartie même du travail.

➤ Elle est aussi payée journalièrement ou mensuellement.

➤ Ainsi le travailleur bénévole qui travaille gratuitement n'a pas de contrat de travail.

➤ C'est l'exemple de la petite sœur étudiante qui durant les grandes vacances aide sa grande sœur pharmacienne propriétaire de la pharmacie « la santé pour tous ».

- 3. Le lien de subordination
- C'est le critère décisif du contrat de travail.
- La subordination juridique se caractérise par les prérogatives ou pouvoirs de l'employeur à l'égard des travailleurs.
- C'est le pouvoir de direction d'organisation, de commandement, de surveillance et d'instruction.
- Elle se définit par opposition au travail effectué techniquement et intellectuellement de manière indépendante.
- Par exemple quand la personne est maîtresse de ses horaires (tailleur) elle échappe à la définition du travailleur. Il n'est pas donc un travailleur au sens du code travail. Il y a donc une dépendance juridique et non économique. .

Ce qui signifie que l'employeur a le pouvoir de donner des ordres de contrôler le travail de ses employés et de sanctionner.

Cela suppose aussi que le travailleur ne doit pas bénéficier d'une grande liberté de manœuvre.

Cependant certains travailleurs de par leur qualification peuvent jouir d'une certaine autonomie.

II. LA FORMATION OU CONCLUSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Il est inutile de former un contrat de travail si les conditions qui le rendent valable ne sont pas remplies. Ainsi pour qu'un contrat de travail soit valablement formé il faut remplir certaines conditions générales de validité mais aussi certaines conditions propres au contrat de travail.

- 1. Les conditions générales de formation du contrat
- Ce sont les conditions requises pour la validité de tout contrat. Il s'agit du consentement, de la capacité, de la cause et de l'objet du contrat.
- a. le consentement
- La validité du contrat exige le consentement libre du travailleur. Le consentement signifie l'acceptation sans contrainte des clauses du contrat. Pour cela le travailleur doit avoir une bonne connaissance de l'objet du contrat. Il ne doit y avoir ni erreur, ni dol, ni contrainte. Aucune menace ne doit peser sur le travailleur au moment où il contracte.

b. La capacité

- C'est une notion qui tient de l'état mental et de l'âge du travailleur. Cela signifie que la personne doit être une personne physique saine d'esprit, apte physiquement à l'emploi à tenir, être âgé au moins de 15 ans.
- En effet l'article L 145 du code du travail dispose que « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de 15 ans ». d'où on peut conclure qu'au Sénégal, l'âge minimum de travail est de 15 ans

c. La cause et l'objet licite du contrat de travail

La licéité du contrat signifie ce qui est conforme à la loi ; donc l'objet est la cause du contrat c'est-à-dire ce pourquoi on contracte ne doit pas être interdite par la loi.

Aussi un contrat de travail entre un préparateur en pharmacie et un pharmacien qui consiste à fabriquer des drogues à partir de médicaments destinés aux toxicomanes est illicite donc non valable.

Il en est de même un contrat de proxénétisme où dont l'objet est la poursuite de relations adultérines

2. conditions propres au contrat de travail

En principe, les parties à un contrat de travail ne sont pas tenues de donner à leur contrat une forme écrite car l'écrit est une condition de preuve et non de validité.

Cependant il ne sert à rien d'avoir un droit si on ne peut pas apporter la preuve de son existence ; d'où l'importance de l'écrit dans les relations de travail.

Toutefois pour certains contrats, l'écrit est une condition de validité sans laquelle il n'y a pas de contrat ou bien le contrat change de nature.

Aussi l'employeur est tenu de passer un contrat écrit lorsqu'il s'agit

- ❖ D'un contrat à durée déterminée ;
- ❖ D'un contrat d'engagement à l'essai ;
- ❖ D'un contrat d'apprentissage ;
- ❖ D'un contrat qui nécessite le déplacement du travailleur hors de son lieu habituel de résidence ;

Le contrat de travail temporaire

Tous ces contrats doivent être écrits et déposés en quatre exemplaires au niveau de l'inspection du travail pour enregistrement ou visas pour les trois premiers et auprès de la direction du travail pour le quatrième

SECTION II : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS

Nous avons essentiellement deux types de contrats de travail. Ils se différencient de par leur durée. Il s'agit du contrat de travail à durée déterminée (CDD) et du contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Cependant nous étudierons dans les détails les contrats qui peuvent nous intéresser.

I. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail à durée déterminée par lequel l'employeur s'engage à donner une qualification professionnelle à quelqu'un dénommé apprenti.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement écrit en langue officielle et déposé à l'inspection du travail.

A défaut, il est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Il est rémunéré conformément à l'article L73 du code du travail.
Notons que le contrat d'apprentissage oblige les deux parties.

1. Les obligations de l'employeur

L'employeur doit apprendre l'apprenti le type d'études nécessaires à sa formation.

Il ne doit l'employer que dans la mesure de ses capacités physiques et intellectuelles.

En cas de faute, de faits graves, de maladie, l'employeur doit avertir l'institution qui lui a envoyé l'apprenti ou les parents ou tuteurs de l'apprenti

2. Les obligations de l'apprenti

Il doit participer à la bonne marche de l'entreprise en suivant les instructions données par l'employeur et en exécutant les tâches qui lui sont confiées.

Il doit à l'employeur respect, fidélité et obéissance.

Son apprentissage doit être sanctionné par un acte écrit (diplôme, attestation).

NB : Le stage des élèves et étudiants en entreprise en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel est assimilable à ce genre de contrat.

II. LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Avant de conclure un contrat de travail, l'employeur peut faire subir au postulant un essai pour apprécier sa compétence professionnelle.

Le contrat d'engagement à l'essai permet à l'employeur et au travailleur de s'apprécier mutuellement.

Ainsi l'employeur pourra voir si le travailleur a la qualification professionnelle requise et le travailleur cherche si les conditions de travail, de rémunération et de climat social lui sont favorables.

C'est un contrat à terme. Sa durée maximale, renouvellement compris, est de 6 mois. Il est nécessairement écrit sinon il est nul. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif

- Et selon l'article L40 du code du travail « l'employeur, comme le travailleur, peut mettre fin à tout moment aux relations de travail à condition de ne pas être mal intentionné » sinon il y a paiement de dommages et intérêts.
- Retenons que l'engagement à l'essai se distingue aussi du stage. Les deux notions n'ont pas les mêmes conséquences sur le plan juridique. Aussi par un Arrêt du 03 juillet 1996, la Cour d'appel de Dakar s'est déterminée à retenir que le stage :
- « est la période de formation complémentaire ayant pour but d'accroître les aptitudes professionnelles de candidats ; qu'ainsi défini, il n'implique pas l'existence d'un lien de subordination juridique entre le stagiaire et l'entreprise car aucune obligation ne pèse sur l'un ou l'autre étant observé que la présence du candidat sur les lieux de travail n'est due qu'à sa volonté d'acquérir de plus amples connaissances destinées à faciliter par la suite l'expansion de ses capacités professionnelles ».

- Ainsi les diplômés des facultés et écoles de formation, présents dans les entreprises et appelés stagiaires sont exclus de ce genre de relations (stage).
- Il s'agit là d'un abus de langage puisque ces diplômés doivent être considérés comme des travailleurs au sens de l'article L 2 du code du travail et non comme des stagiaires 10 car le stagiaire est l'élève ou l'étudiant qui vient acquérir dans l'entreprise une connaissance pratique de son futur métier.

III. LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

- C'est un contrat à terme c'est-à-dire que les parties ont décidé de fixer le début et la fin au moment de la conclusion du contrat. Il doit être écrit et déposé à l'Inspection du travail avant tout début d'exécution. Sa durée maximale est de deux (02) ans.
- Cependant lorsqu'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, cette limite maximale n'est plus obligatoire mais le cas échéant il ne peut être renouvelé. Le CDD est renouvelable une seule fois. .
- On ne peut non plus conclure plus de deux CDD avec le même employé sinon le troisième contrat devient un contrat de travail à durée indéterminée.
- Ainsi l'employeur peut recruter quelqu'un pour une durée déterminée n'excédant pas deux années et renouveler le contrat pour une durée n'excédant pas deux ans. Il peut employer une personne pour une durée inférieure à deux ans et faire appel plus
- tard à lui pour la même durée

- Toutefois, dans les deux cas, il ne pourra plus faire appel aux travailleurs pour une durée déterminée sauf dans les cas ci après :
 - si le travailleur était embauché pour remplacer un autre travailleur en suspension de contrat ;
 - si le travailleur était en complément d'effectif pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail ;
 - s'il s'agit d'un travailleur saisonnier ;
 - s'il s'agit d'un travailleur journalier dont la tâche à exécuter se limite dans la journée ;
 - d'un docker ;
- d'un travailleur d'une entreprise bénéficiant de l'agrément 1973 (Code des investissements)

- En dehors de ces cas, il est interdit à l'employeur d'employer autrement un travailleur à durée déterminée.
- Le CDD ne peut être rompu que dans les cas suivants :
- accord des parties ;
- faute lourde ;
- force majeure ;
- quand le contrat est devenu sans objet, tel est le cas par exemple d'une domestique bénéficiant d'un contrat de 18 mois et qui au bout de 6 mois épouse son employeur

- A l'expiration du contrat l'employeur est tenu :
- de mettre à la disposition du travailleur un certificat de travail ;
- de lui verser une indemnité de fin de contrat égale à 7% du montant de la rémunération brute totale due au travailleur pendant la durée du contrat(indemnité de précarité) sauf s'il s'agit de travailleur intéressé par les cas exceptionnels cités ci-dessus, à l'exception du complément d'effectif et de l'agrément. Il perd aussi le bénéfice de cette indemnité si la rupture résulte de la faute lourde de son initiative personnelle ; il en est de même s'il refuse un CDI ;
- De lui payer une indemnité de congé non pris.
- Retenons que le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il est également interdit de recourir à un tel contrat dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas 3mois

IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur ; à ce titre elle remplit toutes les obligations légales, réglementaires et conventionnelles découlant du contrat de travail. Le contrat de travail temporaire est constaté par écrit; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte obligatoirement les mentions suivantes :

La raison sociale ou les prénoms et nom et l'adresse précise de l'employeur,

Les prénoms et nom, date et lieu de naissance, filiation, profession, situation de famille et domicile du travailleur.

Les nature, durée, date d'effet et lieu d'exécution du contrat,
Le salaire et les accessoires de salaire à verser au travailleur,

Le salaire et les accessoires de salaire à verser au travailleur,

- La référence aux textes réglementaires et à la convention collective applicables.

- Le contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans. Il ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constatées par écrit

- V. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

- Il est ainsi appelé parce que sa durée n'est pas connue ni fixée à l'avance par les parties au moment de la conclusion.

- C'est le contrat le plus usuel (courant). Chaque partie est libre de mettre fin à ce genre de contrat à condition de respecter les dispositions du code du travail

SECTION III : LES OBLIGATIONS DES PARTIES DU CONTRAT

- Le contrat de travail est un contrat synallagmatique c'est-à-dire qui crée des obligations pour les cocontractants.
- L'employeur a comme principales obligations : payer le salaire convenu dans les délais et conditions requis. Il doit traiter humainement le travailleur, n'exiger de lui que des efforts raisonnables, respecter les convictions religieuses, politiques, syndicales, sa vie privée, sa race... il doit s'interdire de toute discrimination qui est liée à la race, à la religion.
- Lorsqu'il met en place un système de contrôle d'accès avec une fouille, il doit respecter la dignité des travailleurs. Il doit également veiller aux conditions d'hygiène et de sécurité, offrir un cadre de travail acceptable, il doit l'affilier à la sécurité sociale. En cas de licenciement ou de retraite, il doit livrer au travailleur un certificat de travail

- Les obligations du travailleur :
- il doit exécuter le travail qui lui est demandé avec bonne volonté.
- Il doit faire preuve de conscience professionnelle, les maladresses, les négligences sont des manquements évitables aux travailleurs pour justifier leur licenciement.
- Le travailleur doit exécuter son travail avec diligence en suivant les instructions de son employeur à qui il doit respect, fidélité et loyauté.
- Il doit s'abstenir de lui faire concurrence et ne doit s'adonner à aucune autre activité lucrative même pendant son congé que soit pour lui ou pour le compte d'un tiers sans le consentement de son patron.
- Toutefois les activités tenant à l'enseignement, à la culture sont le plus souvent tolérées. Il est tenu également au secret professionnel notamment confidentiel sur l'ensemble des informations (considérées comme telles) dont il a eu connaissance du fait de sa fonction. Ces informations considérées comme confidentielles ne doivent être divulguées ni à l'intérieur ni à l'extérieur de l'entreprise même après le départ du travailleur de l'entreprise

SECTION IV : La DISTINCTION ENTRE CONTRAT DE TRAVAIL ET CONTRATS VOISINS : LES CONFUSIONS POSSIBLES.

- Le contrat de travail peut parfois être confondu avec :
- - le contrat de mandat : contrat par lequel une personne est chargée d'en représenter une autre pour accomplir une ou plusieurs tâches ; le mandataire doit respecter les instructions du mandant, mais dispose d'une indépendance et d'un pouvoir d'initiative ; exemple : agent d'assurances, mandat donné par un client à son avocat...
- - le contrat d'entreprise : contrat par lequel une personne se charge de réaliser un ouvrage pour autrui, moyennant une rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution du travail ; Exemple : artisan chargé d'aménager une habitation...

- - le contrat de sous-traitance : variété du contrat d'entreprise, c'est une opération par laquelle un maître d'ouvrage confie un travail à un entrepreneur principal (donneur d'ordres), qui recourt à un tiers (sous-traitant) pour réaliser tout ou partie d'un bien, d'un service. Les entreprises peuvent aussi sous-traiter des tâches directement ;
- - le contrat de société : deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre en commun des biens ou leur industrie, en vue de partager des bénéfices ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

CHAPITRE III :

LES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Les clauses du contrat font la loi des parties.
- Mais compte tenu du fait que le contrat de travail est un contrat à exécution successive, son adaptation au contexte et sa modification est toujours possible.
- Les modifications du contrat peuvent résulter de la situation juridique de l'employeur ou de la modification des conditions d'emploi

SECTION I. modifications de la situation juridique de l'employeur

- L'article L66 du Code du Travail prévoit que : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise »
- Le même article précise que la mutation du travailleur et la cessation de l'entreprise sauf cas de force majeur ne font pas obstacle au respect de la disposition ci-dessus.
- Le même article ajoute également que la faillite et la liquidation judiciaire ne constituent pas des cas de force majeur

I. les conditions d'application

- On retient 2 conditions essentielles :

Il faut une modification de la situation juridique de l'employeur.

Il faut également une continuité de l'activité.

- Le Code du Travail n'a pas clairement défini ce qu'est la modification mais s'est contenté uniquement de citer des cas non limitatifs du fait de l'emploi de l'adverbe « notamment ».
- Il faut considérer que d'autres situations peuvent correspondre à ce cas d'espèce. Par exemple la reprise d'une concession de service public.
- Il faut aussi retenir que tous les contrats sont maintenus quelque soit leur nature et leur durée ainsi que dans les conditions générales.
- Le maintien ne justifie pas un changement des contenus du contrat.
- En ce qui concerne la continuité des activités de l'entreprise, il faut préciser qu'elle n'est non plus définie par le Code mais on peut cependant la comprendre comme la poursuite par le nouvel employeur de la même activité que son prédécesseur.
- La poursuite de l'activité peut supposer une activité identique, similaire ou connexe

II. les effets de la modification de la situation juridique de l'employeur

Il y a d'abord le maintien des contrats en cours et il en est de même des contrats suspendus.

- Les accords collectifs ou individuels passés entre l'ancien employeur et les travailleurs ne s'imposent pas obligatoirement au nouvel employeur en raison du principe qu'un accord ne lie que ses signataires sauf dans le cas de convention étendue.
- Certains accords sont de nature à créer des droits pour les travailleurs pouvant être considérés comme acquis. C'est par exemple l'octroi de primes, de gratifications.

SECTION II. Les modifications des conditions d'emploi

- On distinguera ces modifications suivant qu'elles sont dites substantielles ou non substantielles.
- I. Les modifications substantielles
- On considère qu'une modification est substantielle à chaque fois qu'elle touche un élément déterminant du contrat de travail.
- Exemple 1 : la rémunération
- Elle peut se traduire par la modification des modes de calcul et entraîner une réduction ou bien se traduire par le fait d'assortir le paiement d'une prime ou d'indemnités à des conditions nouvelles ou la supprimer purement et simplement.
- Il peut s'agir de réduction de taux de rémunération. La perte d'éléments de remboursement, de frais ne constitue pas une modification.

- exemple 2 : la modification substantielle d'un lieu de travail
- C'est le cas d'une mutation qui n'était pas prévue au contrat de travail. Cette mutation se traduit par un changement d'établissement ou de chantier amenant le travailleur à changer de localité et par conséquent de résidence.
- C'est aussi le cas d'un transfert de l'établissement dans une autre localité.
- Dans certains cas, ces mutations ou changements constituent un comportement normal.
- C'est pourquoi, pour trancher ces cas, il faut se référer à l'intention présumée des parties au moment de l'engagement.
- Il faut ensuite analyser la situation, voir si le changement de lieu de travail constitue une modification substantielle du lieu de travail. Dans cette analyse, il faut tenir compte des spécificités du nouveau lieu de travail et voir est-ce qu'il est voisin de l'ancien, est-il bien desservi, les conditions de vie sont-elles semblables à celles de l'ancien lieu...
- Lorsqu'un tel changement est justifié par des raisons de services et qu'il ne vise pas à brimer le salarié, l'employeur devra en cas de désaccord payer des indemnités de préavis et de licenciement.
- Cependant, lorsque la mutation est prévue au contrat ou qu'elle constitue le comportement normal alors le travailleur ne peut la refuser.

- exemple 3 : modification substantielle tenant aux fonctions
- Les modifications liées aux fonctions sont diverses et se traduisent par un changement d'emploi entraînant soit un reclassement, un déclassement, une rétrogradation du travailleur pouvant se traduire par une réduction de son autorité ou de son prestige ou entraîner des subjections particulières :
- Exemple : affectation d'un vendeur à un poste de caissier, un agent d'entretien à un poste de gardien..... Les changements sont susceptibles de causer au salarié un préjudice moral ou financier.
- Exemple : une réorganisation se traduisant pour un cadre par la limitation de l'activité de son service de sorte que l'intéressé ne puisse plus mettre en oeuvre ses compétences techniques occasionnant moins d'attrait pour son travail.
- Une telle modification, si elle est justifiée par les nécessités de service, rentre dans le cadre des prérogatives patronales. Lorsque les conditions nouvelles d'exécution de contrat de travail sont décidées et qu'elles diffèrent largement des conditions initiales, la modification peut être considérée comme substantielle même si la rémunération reste inchangée.

- Exemple 4 : modification tenant à l'horaire
- C'est par exemple lorsque l'employeur choisit un horaire de nuit à la place d'un horaire de jour sans qu'une telle situation ne soit prévue au contrat ou qu'elle ne constitue pas le fonctionnement normal de l'entreprise.

II. La modification non substantielle

- Elle rentre dans le domaine du pouvoir général de l'employeur. La seule restriction à laquelle l'employeur est confronté, c'est celle portant sur le principe de non discrimination entre les travailleurs.
- La modification non substantielle est celle qui ne touche pas un élément déterminant du contrat de travail.
- Il est décidé unilatéralement par l'employeur et le travailleur est tenu de s'y conformer.
- Exemple : une mutation qui rapproche le travailleur de son lieu de travail, l'affectation d'un vendeur à un autre rayon, modification du mode de calcul d'une prime avec garantie du maintien du montant, perte d'indemnités de déplacement en raison de la disparition des dits déplacements, réduction légère du salaire en raison de la disparition de la prime de transport.

III. Les effets de la modification

- Lorsque la modification revêt un caractère non substantiel, le travailleur est tenu de s'y conformer à défaut son comportement est assimilé à une insubordination.
- Lorsque la modification revêt un caractère substantiel et qu'elle était prévue au contrat de manière implicite ou explicite, le travailleur est tenu de s'y conformer.
- Lorsque la modification revêt un caractère substantiel mais qu'elle n'était pas prévue au contrat, deux possibilités s'offrent puisqu'elle ne peut être imposée au travailleur :

Soit le travailleur la refuse.

L'employeur peut y renoncer ou licencier le travailleur. Ce licenciement est considéré comme imputable à l'employeur mais à l'initiative du travailleur.

Dès lors l'employeur doit verser les indemnités de préavis et de licenciement. Toutefois en cas d'abus, le travailleur peut demander des dommages et intérêts.

L'abus peut résulter d'un vice de procédure ou situation de fond. En tout état de cause, le licenciement doit respecter la procédure prévue pour le cas considéré

- Lorsque le travailleur accepte la modification substantielle, celle-ci devrait produire ses effets que dans un délai au moins égal à celui du préavis.

CHAPITRE IV : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- . Pour un certain nombre de raisons qui peuvent tenir soit à l'employeur, soit au travailleur, la prestation de travail n'est pas fournie parce qu'elle ne peut plus l'être.
- Le contrat n'est pas résilié mais simplement mise en veilleuse jusqu'à ce que cesse la cause qui a entraîné la suspension.
- La suspension comporte un certain nombre d'effets dont : la perte de salaire qui peut être ou non compensée totalement ou partiellement.

I. LES CAUSES DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 1er cas : le chômage technique (L65)
- C'est une suspension provisoire du contrat du travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles survenues aux matériels ou se traduisant par une interruption de la force motrice ou des sinistres, une pénurie de matières premières...
- Pour sa validité, les parties doivent convenir d'un accord qui précise la durée de la suspension, l'indemnisation pendant la suspension.
- Lorsque la convention ne règle pas le problème de chômage technique, l'inspecteur du travail doit être informé des mesures envisagées. Souvent on soumet l'accord à son approbation.

2e cas : La disponibilité (L68)

- La disponibilité se définit par le Code du Travail comme la position du travailleur qui, de convenance personnelle et après y avoir été autorisé par l'employeur, cesse momentanément son service chez l'employeur.
- Pendant la période de disponibilité, le travailleur cesse de bénéficier de son salaire et des compléments de salaire mais aussi des droits à l'avancement, à l'ancienneté. Le Code du Travail ne précise pas la durée de la disponibilité qui est laissée à la libre appréciation des parties. La disponibilité est une situation exceptionnelle laissée à libre appréciation de l'employeur.
- Tous les autres cas sont prévus par l'article L.70.

3e cas : La durée de l'absence du travailleur pour raison de Maladie

- La maladie doit être justifiée par un certificat médical établi par un médecin agréé. Le travailleur indisponible pour raison de maladie doit informer l'employeur dans les 6 jours suivants le début de son absence.
- Cette information est confirmée par la production d'un certificat médical dans le délai d'une semaine.
- Lorsqu'il se fait consulter par le service médical de l'entreprise dans les 48 heures suivant le début de son indisponibilité, ce service constate son état et lui accorde un repos médical. Le travailleur est dispensé des autres formalités
- Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement à longue durée, le contrat est suspendu jusqu'au remplacement définitif du travailleur pour une période égale au moins à :

- - 6 mois si le travailleur totalise moins de 7 ans d'ancienneté ;
- - 8 mois si le travailleur totalise 7 à 15 ans d'ancienneté ;
- - 10 mois si le travailleur totalise plus de 15 ans d'ancienneté.
- Cette durée c'est celle admises au total au cours d'une année civile. En d'autres termes, il peut y avoir discontinuité dans les délais de suspension.
- Pendant la suspension, le travailleur reçoit en lieu place du salaire, une indemnité décomptée comme suit
- s'il a moins d'un an d'ancienneté, il perçoit l'équivalent d'un salaire entier pendant un mois et demi- salaire pendant 3 mois.
- - s'il a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il perçoit un mois de salaire entier et 4 mois de demi- salaire.
- - s'il a 5 ans et plus, il perçoit 2 mois de salaire entier et le demi-salaire pendant les 5 mois suivants.

- s'il a moins d'un an d'ancienneté, il perçoit l'équivalent d'un salaire entier pendant un mois et demi- salaire pendant 3 mois.
- - s'il a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il perçoit un mois de salaire entier et 4 mois de demi- salaire.
- - s'il a 5 ans et plus, il perçoit 2 mois de salaire entier et le demi-salaire pendant les 5 mois suivants.

4e cas : la maternité

- La femme en état de grossesse bénéficie d'un congé dit de maternité qui constitue une suspension de contrat de travail pour une durée de 14 semaines décomptées à raison de 6 avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines obligatoirement prises après l'accouchement.
- Le congé postnatal peut être prolongé pour une période ne dépassant pas 3 semaines en cas de complications liées aux couches.
- Pendant la suspension pour congé de maternité, la perte de salaire est compensée par des indemnités journalières servies par la Caisse de Sécurité Sociale

5e cas : la grève ou le lock-out

- Ils justifient la suspension du contrat lorsqu'ils sont déclenchés dans le respect des procédures prévues en matière de règlement des conflits collectifs (confère article L271 et suivant du code du travail).
- La grève est un arrêt de travail collectif observé à la suite de concertation en vue d'obtenir satisfaction à des revendications professionnelles.
- Les jours de grève ne donnent pas droit à une rémunération. Lorsque la grève est illégale, le travailleur est considéré comme auteur d'une faute lourde.

- Le droit de grève est sacré et consacré par la constitution.
- La liberté de travail est aussi sacrée que le droit de grève.
- C'est pourquoi, il est interdit aux grévistes d'occuper les lieux de travail ou leurs abords immédiatement. Ils ne doivent pas entraver la liberté de travail des autres.
- L'entrave à la liberté de travail est un délit pénalement sanctionné.
- De même le travailleur gréviste coupable de l'occupation des lieux de travail ou leurs abords immédiats par notamment la constitution de piquets de grève, s'expose à des sanctions disciplinaires

6e cas : la détention préventive

- Elle suspend le contrat jusqu'à la décision du tribunal. Lorsque le travailleur est relaxé purement et simplement, l'employeur est tenu de le réintégrer sauf s'il tient en son encontre des griefs autres que ceux pour lesquels il a été traduit en justice.
- Lorsque le travailleur est relaxé au bénéfice du doute, l'employeur peut le licencier pour perte de confiance.
- Pour les mêmes faits, l'employeur ne peut le licencier que sur la base de perte de confiance.

7e cas : la mise à pied du délégué du personnel dans l'attente d'une décision de l'inspection du travail

- Le délégué du personnel est un travailleur dit protégé et son licenciement est soumis à une procédure spéciale qui requiert l'autorisation administrative dont le point de départ est l'Inspection du Travail (L211).
- Cette mise à pied prononcée à titre conservatoire dans le cas où le délégué du personnel aurait commis une faute lourde et que l'employeur sollicite l'autorisation de le licencier.
- Le terme n'est pas fixé par l'employeur. Cette mise à pied prend fin avec la décision de l'inspecteur du travail.

8e cas : l'accident du travail ou la maladie professionnelle

- Pendant la période d'indisponibilité l'employeur doit compléter l'indemnité du travailleur de sorte à assurer le salaire plein pendant une période égale à la période d'indemnisation du travailleur malade ou atteint de maladie non professionnelle
- 09e cas : la durée du mandat du député a l'assemblée nationale
- Dans ce cas, le travailleur doit formuler une demande écrite, à laquelle l'employeur est tenu de réserver une suite favorable.

10e cas : pendant la durée du congé payé, augmenter des délais de route et des périodes d'attente de départ.

- Le travailleur acquiert le droit au congé après une période de service effectif de 12 mois. La durée du congé principal est de 2 jours ouvrables par mois de service effectif.
- La période de référence c'est celle comprise entre le retour du dernier congé et la date de départ en congé.

- 11e cas : congé d'éducation ouvrière (confère L.149)
- Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.
- 12e cas : suspension pour participation a des stages officiels de perfectionnement d'éducation populaire et sportive internationale
- Dans une limite de 15 jours ces absences peuvent être accordées sans salaire mais aussi sans déduction sur le congé.
- En plus de cette limite, une autre de 30 jours peut être accordé au travailleur appelé à participer à des stages de formation de cadre sportive nationale.
- Les délais de route ne font pas parti de cette durée. Ce dernier constitue un régime spécial qui ne donne pas droit à un salaire mais qui n'entraîne pas de restriction sur le congé.

- 15e cas : les absences du travailleur autorisées par l'employeur en vertu de la réglementation et des conventions collectives ou des accords individuels
- On a plusieurs cas dont les permissions accordées au travailleur pour événements familiaux touchant directement son foyer.
- Ça peut être un enfant malade, un sinistre, un décès, un déménagement.
- Se référer à la CCNI qui prévoit dans une limite de 15 jours /ans que ces absences ne sont ni déductibles du salaire, ni déductibles du congé.

11. Les effets de la suspension

- Les cas de suspension ci-après ne sont pas considérés comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise :
- La fermeture de l'établissement pour départ de l'employeur sous les drapeaux.
- - La détention préventive.
- - L'exercice d'un mandat parlementaire.

1. Interruption provisoire des obligations contractuelles

- La suspension de contrat est une interruption provisoire des obligations contractuelles.
- L'employeur n'est plus tenu de fournir le travail. Il peut même procéder au remplacement provisoire du travailleur, mais ne peut en principe pas licencier pendant sa suspension.
- Pendant la suspension, le salaire n'est pas payé. Tout au plus une indemnité est prévue.
- Le travailleur est dispensé pendant cette période d'exécuter les tâches qui étaient les siennes.
- Il ne reçoit plus d'instructions de son employeur.
- Toutefois, il reste tenu au respect de certaines obligations accessoires au contrat de travail.
- C'est ainsi qu'il doit rester loyal vis-à-vis de son employeur, conserver le secret professionnel en ne divulguant pas les informations secrètes dont il a eu connaissance du fait de son contrat.
- Il doit également s'abstenir de faire concurrence à son employeur

2. retour a la situation antérieure

- La suspension étant provisoire, le travailleur doit retrouver son emploi et l'employeur ses prérogatives dès que la cause de la suspension disparaît.
- Il y a un retour à la situation initiale. Ce qui signifie que les conditions de travail et de rémunération restent intactes.
- La suspension ne peut justifier aucune modification unilatérale des clauses contractuelles, sauf en cas d'inaptitude résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle.
- Le cas échéant, le travailleur peut être reclassé si le nouvel emploi compatible avec sa situation comporte un classement plus faible.

CHAPITRE IV :

LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

- Le contrat à durée indéterminée peut être résilié par la volonté des parties. Mais cela est subordonné à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat.
- Lorsque l'initiative émane du travailleur, on parle alors de démission et le travailleur est tenu au respect du délai de préavis.
- Lorsque l'employeur rompt le contrat, il s'agit d'un licenciement. C'est ce dernier cas qui sera étudié sous plusieurs de ses aspects.

I. le licenciement normal

- Le licenciement normal suppose la notification d'un préavis au travailleur et le paiement de l'indemnité de licenciement lorsque le travailleur remplit les conditions pour leur octroi.
- Le cas échéant, le salarié peut prétendre à d'autres avantages.

1. Le Préavis

- a. Définition
 - Il se définit comme l'avis donné par une des parties au contrat à l'autre partie qu'elle a décidé de résilier le contrat à l'expiration d'un délai.
 - La période qui s'écoule entre la date de la communication de cet avis et celle de la résiliation du contrat est appelée délai de préavis.
- b. Les raisons du préavis

Ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise quand le travailleur démissionne ;

Ne pas mettre du jour au lendemain le travailleur dans une situation difficile lorsque c'est l'employeur qui licencie le salarié.

- c. Les conditions d'exécution du préavis
- Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques.
- L'employeur ne peut pas modifier les conditions de travail.
- Le travailleur doit exécuter normalement son travail mais bénéficie de deux jours ouvrables de liberté par semaine payés à plein salaire en vue de la recherche d'un autre emploi.
- Retenons que :
- Le Code du Travail permet de remplacer le préavis par une indemnité qui est égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis si celui-ci avait été respecté

- L'indemnité est à la charge de la partie qui n'a pas l'intention de respecter le délai de préavis, même si elle n'a pas à l'origine pris l'intention de la rupture du contrat.
- Il n'y a pas de préavis en cas de faute lourde. Notons que la faute lourde peut être retenue à l'encontre du travailleur comme à l'encontre de l'employeur
- A l'encontre du travailleur
 - - Injure ;
 - - Voie de fait commis sur le lieu de travail ;
 - - Absence sans autorisation ;

- - Retour tardif de congé ; Refus de travailler ;
- - Grève illicite ; Ivresse ;
- - Insolence envers la clientèle

- **A l'encontre de l'employeur**

- - Le fait de ne pas verser régulièrement les salaires des travailleurs ;
- - Retard dans les paiements de salaires ;
- - Modification unilatérale des conditions de travail ;
- - Insolence...

d. durée du préavis

- Elle n'est pas la même pour tous les travailleurs. Le principe général est le suivant :
- - un préavis faible (court) pour les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine ;
- - un préavis plus long pour les travailleurs payés au mois et ayant une certaine qualification.
- La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) fixe la durée du préavis comme suit :

ANCIENNETE	Moins d'un an de présence	De 1 à 5 ans d'ancienneté	Plus de 5 ans d'ancienneté
------------	---------------------------	---------------------------	----------------------------

De la 1ere à la 4e Catégorie

8 jours15 jours1mois

De la 5e à la 7e Catégorie

8 jours15 jours1mois

2. les différents types de licenciement

- a- Licenciement pour motif disciplinaire
- C'est celui qui est motivé par une faute du travailleur qui peut être lourde ou non.
- Est considérée comme faute lourde, celle qui rend impossible la poursuite des relations du travail. Les cas de faute lourde sont dégagés par la jurisprudence.
- On peut citer : l'insubordination, le vol, le rixe, l'injure, l'absence injustifié, l'absence irrégulière...

- Le licenciement pour faute lourde prive le travailleur des droits que sont le préavis et l'indemnité de licenciement.
- L'employeur peut licencier le travailleur pour une faute non lourde, par exemple la faute grave.
- Dans ce cas, le travailleur a droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.
- Les fautes professionnelles sont souvent considérées comme fautes graves.
- L'employeur qualifie la faute et l'appréciation reviendra au juge. Un licenciement ne peut être prononcé qu'après demande d'explication servie au travailleur.

L' article L.50 prévoit que le motif doit figurer dans la notification.

Le travailleur a droit à l'indemnité compensatrice de congé, au salaire de présence et au certificat de travail dans tous les cas.

b. Licenciement pour inaptitude

- En cas d'inaptitude résultant de maladie ou d'accident, le constat doit être fait par un médecin agréé.
- Il est possible de faire une contre- expertise lorsque le travailleur conteste les diagnostics du médecin.
- Le licenciement peut se justifier par cette insuffisance.

- De même en cas d'insuffisance avérée, le licenciement peut être prononcé. Cette insuffisance est toujours difficile à établir en dehors de la période d'essai.
- Lorsqu'à la suite d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur est frappé d'inaptitude, il est d'abord fait obligation à l'employeur de chercher avec les délégués du personnel un autre emploi compatible avec son état.
- Lorsqu'un tel emploi n'est pas disponible, l'employeur peut licencier le travailleur après autorisation de l'inspecteur du travail (confère code de sécurité sociale).

c. Licenciement pour motif économique (cf. art. L.60, L.61, L.62)

- Les articles L.60, L.61, L.62 prévoient une procédure de licenciement pour motif économique.
- L'article L60 définit le licenciement pour motif économique comme tout licenciement individuel ou collectif motivé par une réorganisation intérieure de l'entreprise ou une difficulté économique de celle-ci.
- Il convient de rappeler que l'employeur a l'obligation de chercher avec les délégués du personnel toute possibilité pour éviter les licenciements. A cet effet, la loi prévoit certains cas non limitatifs. Parmi ces cas, il y a la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation, le redéploiement

d. Détermination de l'indemnité de licenciement (art. 80 CCNI)

- Pour bénéficier de l'indemnité de licenciement le travailleur doit remplir certaines conditions:
- - avoir été licencié,
- avoir accompli dans l'entreprise une durée de service continue d'au moins d'un an ;
- - n'avoir pas été licencié pour faute lourde.

- L'assiette de détermination de l'indemnité est basée sur le salaire global mensuel moyen des 12 mois qui précèdent la date du licenciement.
- Ce salaire est obtenu à partir du salaire global augmenté des prestations ayant le caractère de salaire à l'exclusion des remboursements de frais et des avantages en nature liés accessoirement à l'emploi.
- L'article 80 de la CCNI prévoit ainsi pour chaque année de service, pour la détermination de cette indemnité les montants suivants :
- 25% pour les 5 premières années
- - 30% pour les années s'étendant de la 6eme à la 10eme Année
- - 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10eme année.

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- LES INSTITUTIONS NON JUDICIAIRES
 - LE SYNDICAT
 - L'INSPECTION DU TRAVAIL
- LES INSTITUTIONS JUDICIAIRES
 - LE TRIBUNAL DU TRAVAIL
 - LA JURIDICTION ADMINISTRATIVE

LE SYNDICAT

- ❖ Le syndicat est un groupement doté de la personnalité juridique et dont l'objet est la défense et la représentation des intérêts de la profession et des membres qui le composent.
- ❖ Le droit syndical a été conquis de haute lutte par les travailleurs. On est passé ainsi de l'interdiction à la tolérance, puis à la reconnaissance du syndicat.
- ❖ Si le syndicalisme a été consacré en France par la loi du 21 mars 1884 dite loi Waldeck Rousseau, en Afrique, le mouvement syndical plus ou moins clandestin n'a été légalisé qu'en 1944. Sur le plan doctrinal, les syndicats africains subiront l'influence métropolitaine. Naturellement, chaque syndicat africain avait son modèle français.
- Le droit syndical a connu un essor remarquable. Il existe des syndicats de salariés et des syndicats de patrons, de fonctionnaires, d'agriculteurs etc.

•

LA LIBERTE SYNDICALE

- ❖ La liberté syndicale est la pierre angulaire sur laquelle repose le syndicat.
- Elle est inscrite dans les traités internationaux ratifiés par le Sénégal en matière de travail, notamment la Convention n° 87 de 1948 de l'O.I.T aux termes de laquelle, « les organisations syndicales ont le droit d'élaborer leurs règlements et statuts, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leur programme d'action ».
- Au plan national, elle revêt une valeur constitutionnelle. La Constitution du 07 janvier 2001 proclame le respect et la garantie intangible des libertés syndicales et la possibilité du travailleur d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits par l'action syndicale.

QUELS SONT LES ASPECTS DE LA LIBERTE SYNDICALE

❖ La liberté syndicale présente deux aspects : un aspect individuel et un aspect collectif

❑ **L'ASPECT INDIVIDUEL DE LA LIBERTE SYNDICALE**

- Tout individu est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de se retirer du syndicat., mais également de ne pas adhérer à un syndicat.
- La protection de cette liberté est assurée aussi bien vis-à-vis de l'employeur que vis-à-vis des syndicats eux-mêmes.

L'ASPECT INDIVIDUEL : PROTECTION DE LA LIBERTE SYNDICALE VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

- La loi interdit toute forme de discrimination entre syndiqués et non- syndiqués.
- Elle interdit également le recours à des moyens de pression à l'encontre d'une organisation syndicale. De même, l'utilisation d'une marque syndicale en vue d'obtenir l'adhésion des travailleurs à un syndicat déterminé est illégale.
- Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces principes sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages intérêts.
- Aucune sanction pénale n'est prévue pour l'employeur qui enfreindrait ces interdictions.

- Tout ce qui constitue une menace ou une contrainte du syndicat visant à inciter le travailleur à se syndiquer est contraire à la liberté syndicale
- Ainsi sont interdites les clauses de sécurité syndicale qui établissent une sorte de monopole syndical de l'emploi. Ex. : accords collectifs conclus entre un syndicat et un ou plusieurs employeurs et par lesquels l'employeur s'engage à n'embaucher que des adhérents du syndicat (closed shop) ou des personnes qui s'engagent à adhérer à brève échéance au syndicat (union shop) ou encore une clause réservant les avantages obtenus aux seuls membres du syndicat
- ⇒ de telles sont clauses nulles

❑ L'ASPECT COLLECTIF

- Il s'agit essentiellement ainsi de la liberté de constitution et de fonctionnement interne des syndicats. Cette liberté doit être protégée principalement contre les pouvoirs publics.
- Doté d'une personnalité morale, le syndicat doit en principe se constituer et fonctionner librement et toute indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics et du patronat.
- Dès l'origine il a été admis que les syndicats pouvaient se constituer librement sans formalisme et acquérir de plein droit la personnalité morale. Sont ainsi interdites :

- La pratique du « ***syndicat maison*** » (syndicat dont l'employeur est à l'origine éventuellement du financement et de la création)
- La pratique consistant pour le chef d'entreprise, d'employer des moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale.
- La pratique consistant pour le chef d'entreprise de prélever des cotisations syndicales sur la paye des salariés
- La pratique consistant pour le chef d'entreprise de subventionner un syndicat et non un autre suivant qu'il a ou non signé une convention ou accord collectif

L'ASPECT COLLECTIF /LA CONSTITUTION DU SYNDICAT

❑ Malgré le principe de la liberté syndicale, la constitution d'un syndicat doit obéir à des règles de fond et de forme qui doivent être respectées pour qu'il acquière la personnalité juridique.

➤ 1- La création des syndicats /conditions de fond

- Seules les personnes exerçant une profession peuvent fonder un syndicat ou y participer
- un syndicat ne peut être constitué qu'entre des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes
- Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet la défense des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leur statut
- Il est interdit aux syndicats compte tenu de la spécialité de leur objet des activités essentiellement commerciales ou politiques.
- un syndicat professionnel ne peut être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite

MERCI DE VOTRE
AIMABLE ATTENTION