

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un peuple - Un but - Une foi
Ministère de la Justice
Centre de Formation judiciaire
Section magistrature

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION

THEME : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Présenté par : Mouhamadou Lamine CISSE
Sous la Direction de M. Sangoné FALL

Promotion 2006

Année académique : 2008 - 2009

2006/233

A mon père in memoriam
A ma mère,
A ma femme et à mes enfants,
A tous ceux qui me sont chers,

Je dédie ce modeste travail en guise d'amour, d'affection filiale et de reconnaissance.

J'ose espérer que tant d'années de sacrifices mais aussi de constance et d'efforts soutenus ne seront pas consentis en vain.

Je profite de l'occasion qui m'est offerte pour remercier M.Sangoné FALL, Magistrat, Auditeur à la Cour suprême qui a bien voulu nous encadrer dans ce travail et dont les remarques et suggestions nous ont été précieuses.

Je remercie la Direction du Centre de Formation judiciaire, tous mes camarades de promotion, mes formateurs ainsi que tous ceux qui ont apporté leur aide leur contribution dans la confection de ce document.

SOMMAIRE

LE FORMALISME EN MATTIERE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Chapitre I : La procédure du licenciement pour motif personnel

Section I : L'exigence d'un préavis

Paragraphe I : Condition du préavis

Paragraphe II : Point de départ et durée du préavis

Paragraphe III : Effets du préavis

Section II : La nécessité d'une notification écrite

Section III : Sanction de l'absence de notification

Section IV : La nécessité d'un motif

Paragraphe I : La notion de motif légitime

- A. Les motifs tenant au travailleur**
- B. Les motifs tenant à l'entreprise**
- C. Le motif doit exister et être légitime**
- D. La preuve du motif légitime**

Paragraphe II : Sanction du défaut de motif

Chapitre II La procédure particulière de licenciement applicable au délégué du personnel

Section I : Autorisation de l'Inspecteur du travail

Paragraphe I : L'autorisation : un préalable nécessaire

Paragraphe II : Pouvoirs de l'Inspecteur du travail

Section II : La mesure conservatoire de mise à pied du délégué du personnel

A. La nécessité d'une faute lourde

B. Le caractère provisoire de la mise à pied

C. L'introduction obligatoire d'une demande de mise à pied

Section III : La décision de l'Inspecteur du travail

Section IV : Sanction du licenciement du délégué du personnel prononcé sans l'autorisation de l'Inspecteur du travail ou malgré le refus d'autorisation de celui-ci

Section V : Les recours hiérarchiques contre la décision de l'Inspecteur du travail et juridictionnel en excès de pouvoirs contre la décision du Ministre du travail

Deuxième partie : le contrôle et l'appréciation des motifs par le juge dans le cadre du licenciement pour motif personnel

Chapitre I Le contrôle judiciaire de la rupture

Section I : Le contrôle a priori : l'action en résolution judiciaire

Section II : Le contrôle a posteriori : l'action en dommages et intérêts

Paragraphe I : Contrôle de l'imputabilité de la rupture

Paragraphe II : Contrôle de la légitimité de la rupture

Chapitre II L'appréciation par le juge des motifs de la rupture

Section I : L'appréciation du caractère légitime de la rupture

Paragraphe I : Faits ou fautes simple légitimant le licenciement tout en donnant lieu au paiement de l'indemnité de licenciement et au respect du préavis

Paragraphe II : Fautes graves légitimant le licenciement et privant de la jouissance de l'indemnité de licenciement mais

donnant lieu au respect du préavis ou paiement de l'indemnité de préavis

Paragraphe III : Fautes lourde légitimant le licenciement et supprimant le paiement de l'indemnité de licenciement, le délai de préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis

Paragraphe IV : L'indemnité de licenciement

Section II : Le caractère abusif du licenciement

CONCLUSION

I Introduction

Dans le cadre des rapports entre le travailleur et l'employeur, le licenciement est sans doute l'une des questions les plus récurrentes. En effet, d'une part, le licenciement est de loin l'hypothèse la plus fréquente de rupture du contrat de travail, d'autre part, le contrat étant à durée indéterminée sa résiliation peut intervenir théoriquement à tout moment, conformément aux règles générales relatives aux contrats perpétuels à exécution successive ou continue.

Pendant longtemps cette rupture fut effectivement possible sans formalités préalables ni délai.

On institua ensuite un délai de prévenance : le délai-congé pour donner à la victime du licenciement un certain laps de temps en vue de retrouver du travail. On admit également- dans certains cas particuliers- que l'usage du droit de licenciement puisse continuer un abus.

Mais, en définitive, le droit de licencier restait un pouvoir discrétionnaire quasi absolu des employeurs.

En effet longtemps, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur a été soumise au régime de l'abus de droit. Le contrôle judiciaire de la décision patronale était réduit à sa plus simple expression.

De nos jours, le licenciement s'il n'est pas interdit demeure en revanche fortement encadré par un dispositif juridique très protecteur du travailleur.

Le licenciement présente deux formes selon les motifs qui sont à sa base :

- il y a le licenciement économique qui est justifié par une réorganisation interne de l'entreprise ou une difficulté économique ;
- il y a également le licenciement pour motif personnel fondé sur une cause inhérente au travailleur ou un motif disciplinaire ou même sur l'intérêt de l'entreprise.

L'étude du licenciement revêt une importance capitale aujourd'hui dans la mesure où la crise économique aiguë pousse les employeurs à opter en faveur des contrats de type intérim ou à durée déterminée.

De la sorte ils seront beaucoup plus enclins à les résilier à leur guise ou, en tout cas, plus facilement.

En outre, ces types de contrat du fait de leur flexibilité mais aussi de leur précarité présente moins d'avantages pour les salariés. Ces derniers souhaitent une fois dans l'entreprise bénéficier de contrat à durée indéterminée car la rupture de ces contrats obéit à un régime juridique beaucoup plus strict.

Quoiqu'il en soit, sur le plan théorique le licenciement demeure l'une des causes de contestations les plus récurrentes au sein de l'entreprise en même temps qu'il constitue la part la plus importante du contentieux social.

Mais même en France, il a fallu attendre l'intervention de la loi de 1973 pour que soit introduit dans le code du travail un certain nombre de règles inspirées des principes directeurs du procès.

Le droit d'être entendu, celui de se défendre, le droit d'être informé, impriment désormais ce qu'il est courant d'appeler la procédure de licenciement.

Ces différentes règles ont pour objet de faciliter la libre expression d'une défense à un moment critique de la relation de travail. Mais si le Législateur français a inscrit son dispositif dans la perspective d'une conciliation entre les parties, la pratique a clairement orienté la procédure vers la préparation du contentieux prud'homal.

L'objet de la contestation porte principalement sur le motif de la rupture qui déclenche la mise en œuvre de procédures destinées à préparer le débat judiciaire.

Il reste cependant que le motif qualifiant du licenciement de même que le régime de la preuve demeurent les mêmes au Sénégal comme en France.

La problématique du licenciement revient à s'interroger sur l'étendue du pouvoir de résiliation unilatérale de l'employeur face au droit du travailleur d'être protégé d'une rupture aussi brusque qu'inattendue.

Le législateur sénégalais en modifiant le Code du Travail par la loi n°97-71 du 1^{er} décembre 1997 a tenu compte de cette nouvelle donne. Dans une large mesure il a consacré la même procédure et sensiblement les mêmes garanties qu'en droit français notamment aux articles L49 à L59 et aux articles L211 et suivants de ce texte dans le seul souci de protéger le salarié.

A la différence du droit français cependant, le code du travail sénégalais a instauré une procédure de licenciement empreinte de formalités certes mais qui fait abstraction de la phase de convocation et d'entretien avec le travailleur telle qu'instituée en France.

Notre étude mettra l'accent sur le licenciement pour motif personnel qui peut avoir une nature disciplinaire ou relever d'autres causes (incompétence, perte de confiance, vol) etc. Le licenciement pour motif personnel est un licenciement individuel à la différence du licenciement pour motif économique qui peut être individuel ou collectif.

Elle comportera principalement deux parties :

- dans un premier temps il sera question d'étudier la procédure du licenciement pour motif personnel (1^{ère} Partie) puisque c'est à ce niveau que se trouvent réunies tout un ensemble de règles qui visent à amoindrir le choc que constitue le licenciement notamment par l'institution du préavis et de la règle de la notification du licenciement ;
- dans un second temps (2^{ème} Partie), il sera nécessaire d'envisager le rôle du juge dans la mise en œuvre de cet arsenal juridique. En effet celui-ci est amené, dans son office, à apprécier et à contrôler les motifs à la base du licenciement pour voir s'ils existent ou s'ils sont inexacts pour caractériser le licenciement de légitime ou d'abusif.

PREMIERE PARTIE

LE FORMALISME EN MATIERE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Chapitre I : La Procédure du licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel obéit d'un côté à une procédure caractérisée par un formalisme rigoureux dont les traits saillants sont la nécessité d'un préavis et l'exigence d'une notification écrite sanctionnée par la loi, et de l'autre, par l'exigence d'un motif légitime.

Section I : L'exigence d'un préavis

Le code du Travail pose la nécessité d'un préavis à chaque fois que l'employeur se propose de procéder à un licenciement.

En effet l'article 50 du Code du Travail dispose que « la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis »¹.

Ce préavis doit respecter certaines conditions et produit certains effets.

Paragraphe premier : Conditions du préavis

La régularité du licenciement est soumise au respect d'un délai de préavis. Le délai du préavis est fixé par la convention collective ou, à défaut par décret. Ce délai de préavis imposé à l'employeur relève du souci du législateur sénégalais d'éviter les brusques ruptures des relations de travail. Ce délai constitue une atténuation nécessaire apportée, dans le temps, à l'exercice du droit de résiliation unilatérale.

Sans ce délai, le travailleur brusquement congédié, et de ce fait démuné de ressources, ne bénéficierait pas du temps nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi.

Mais une règle traditionnelle consacrée par l'usage et la convention collective, veut qu'en cas de faute lourde du salarié, l'employeur peut rompre le contrat sur le champ sans devoir aucune indemnité.

¹ TTHCD, 15 novembre 1999 El Hadji Ibrahima MBAYE c/Banque islamique du Sénégal (BIS)

C'est la jurisprudence qui a défini la faute grave comme celle qui révélant l'incapacité ou l'incurie du travailleur, interdit de le maintenir à son poste dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis.

Elle découlera notamment de l'absence injustifiée du travailleur, de son refus de travail, de son indiscipline, de voies de fait, du fait de dormir la nuit pour un gardien.

Le juge a seul la qualité pour apprécier si la faute doit être qualifiée de lourde et privative, par conséquent, d'indemnités légales d'ordre public.

L'appréciation de la faute reprochée au salarié se fait in concreto. Elle refuse ce caractère au seul fait isolé ou qui n'a pas causé en définitive, de trouble sérieux ou de perte pour l'entreprise. Elle tiendra compte de l'ancienneté du travailleur, de ses qualités.

Paragraphe 2 : Point de départ et durée du préavis

Le point de départ du préavis se situe à la date où la déclaration de volonté de l'employeur de rompre le contrat a été portée à la connaissance du travailleur ou à compter de la date fixée dans la lettre de rupture si cette date est postérieure à la date de notification (dans ce dernier cas une indemnité compensatrice est versée au travailleur). Le refus de prendre possession de la lettre portant délai de préavis ou son non retrait à la poste n'affecte pas l'effet de la notification de licenciement.

Le délai de préavis est un délai préfix, il ne peut donc être ni interrompu ni suspendu si bien que la maladie ou l'accident du travail survenu pendant le préavis ne peut retarder la date d'expiration du contrat de travail. Tout de même le délai de préavis ne peut courir pendant la période de congés payé du travailleur.

L'exécution du préavis ne s'impose pas aux parties qui peuvent convenir de mettre un terme à leur contrat sans observer le délai de préavis. La réglementation du préavis repose sur un principe fondamental de droit : « le principe de l'intangibilité des engagements librement souscrits ».

La durée du préavis est fixée comme suit par l'article 23 de la C.C.N.I :(voir en annexe)

Ces dispositions qui peuvent être améliorées par d'autres conventions, accords d'établissement prévoient 2 jours de liberté par semaine.

La répartition des journées d'absence est fixée d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

Toutefois pour des raisons d'opportunité et dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut légitimement procéder à un congédiement immédiat, sous réserve de l'observation des formes légales, en versant au travailleur ainsi dispensé du délai de préavis la rémunération intégrale et tous les avantages qu'il aurait perçus.

En d'autres termes l'employeur pour des raisons qu'il n'est pas tenu de justifier peut se dégager de l'obligation d'observer un délai de préavis en versant au travailleur une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant toute la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Les éléments à prendre en considération dans le calcul de l'indemnité sont notamment les commissions, primes et prestations diverses ou les indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles – ci ne constituent pas un remboursement de frais ; le montant à prendre en compte, à ce titre, est le dernier salaire mensuel ou la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité (Article 112 Code du Travail) si ce dernier est plus favorable.

Cette indemnité est soumise au régime juridique du salaire tant au regard de l'insaisissabilité, des garanties de paiement et de l'action de la prescription quinquennale, etc. Les retenues légales doivent être effectuées sur l'indemnité compensatrice de préavis.²

Paragraphe 3 : Les effets du préavis

Etant donné que le préavis n'est qu'une étape transitoire vers le licenciement, les obligations contractuelles des parties restent maintenues : l'employeur doit payer le salaire, le travailleur doit fournir

² CA Dakar, 25 novembre 1970, SORARAF c/R.P.

sa prestation de travail avec la seule réserve d'aménager des heures de liberté au travailleur pour la recherche d'un nouvel emploi.

La notification de la rupture par l'employeur ne doit être subordonnée à aucune condition suspensive ou résolutoire (Article 50 alinéa 2 Code du Travail)

Section II : La nécessité d'une notification écrite

L'article 50 du Code du Travail dispose : « **la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture** ».

Selon ce texte, l'employeur qui veut rompre le contrat de travail d'un salarié doit notifier son intention par écrit.

L'employeur peut, néanmoins, être dispensé de notifier le licenciement par écrit si les parties se sont réconciliées devant l'Inspecteur du Travail en ce qui concerne les droits de rupture³. De même si le licenciement résulte d'un procès verbal de réunion avec les délégués du personnel représentant les travailleurs, ce procès-verbal peut tenir lieu de préavis et de licenciement⁴.

Le souci du Législateur sénégalais, en imposant la notification écrite, répond à trois préoccupations majeures :

- déterminer l'auteur de la rupture du contrat de travail : dans le cas d'un licenciement, l'initiative de la rupture du contrat de travail revient à l'employeur ; mais dans le cadre d'un établissement ou d'une entreprise, l'identification de l'auteur de la rupture peut s'avérer nécessaire tant devant l'Inspecteur du travail que devant le juge ; d'ailleurs, est abusif le licenciement par une personne non habilitée⁵ ; ce qui signifie que l'employeur doit s'assurer de la compétence de celui qui prend les décisions de licenciement.
- identifier le motif allégué par l'employeur pour licencier le travailleur ;

³ CA Dakar, 12 juillet 1967, ATIF DAHIR c/ Alioune NDAW

⁴ CA Dakar , 19 mars 1980, Lamine GUEYE et autres c/ETS DERICOURT

⁵ CA Dakar, 21 février 1979, n°242

- fixer la date à partir de laquelle l'employeur mettra fin aux relations de travail.

L'article 22 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (C.C.N.I) dispose que *la notification doit être faite par envoi de lettre recommandée ou par une lettre remise directement au destinataire contre reçu, décharge du travailleur sur cahier de transmission, ou devant témoins.*

Selon la jurisprudence cette notification par écrit est requise ad probationem et non ad validitatem et son absence ou son irrégularité en la forme ne rend pas nécessairement le licenciement abusif quant au fond (C.A 6 décembre 1967, TPOM n°248, p5490⁶ ; C.A 21 février 1968, TPOM n°262, p5796⁷ : l'écrit est un simple procédé de preuve sans exigence sur le fond)

Dans le cas où cette notification est rendue impossible par le fait du travailleur (refus, absence...), l'employeur est valablement fondé à faire la notification à un délégué du personnel avec copie à l'Inspecteur du Travail.

Il a été jugé que la non production de la preuve de l'existence de la lettre de notification du licenciement équivaut à un licenciement abusif⁸.

C'est donc dire que l'employeur qui manque à cette obligation de notification écrite est susceptible d'être condamné au paiement de dommages et intérêts mais encore faudrait-il que le salarié rapportât la preuve de l'existence d'un préjudice subi.

Ce qu'il faut noter est que le travailleur qui a fait l'objet de multiples avertissements et à qui l'absence de notification écrite n'a causé aucun préjudice n'est pas fondé à demander réparation.⁹

Section III : Sanction de l'absence de notification

L'article L51 du Code du travail dispose « **si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de**

⁶ CA Dakar, 6 décembre 1967, T.P.O.M n°248, p 5490

⁷ CA Dakar, 21 Février 1968, T.P.O.M n°262, p5796

⁸ CS n°16, 5 mars 1986, RCFS c/SECK

⁹ TT Dakar, 25 avril 1967, TPOM n°225, p 4984

notification écrite de la rupture ou avec l'indication d'un motif, mais pour un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif ».

La formalité de notification est pour ainsi dire imposée pour déterminer le point de départ du délai congé.

Il a été jugé que l'absence de notification écrite en cas de faute lourde ne vicie pas la procédure dès lors que le licenciement a été notifié verbalement.¹⁰

La notification n'est qu'un moyen légal de preuve pour éviter toute contestation sur ce point. D'ailleurs en jurisprudence française a été cassé un arrêt accordant une indemnité pour inobservation de la formalité alors qu'en l'espèce la lettre de licenciement avait été remise en main propre contre émargement¹¹.

L'alinéa 2 du texte ci-dessus précise que le tribunal peut néanmoins accorder une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme. En jurisprudence sénégalaise, il a été jugé que la non production de la preuve de l'existence de la lettre de notification du licenciement équivaut à un licenciement abusif¹².

Autrement dit au Sénégal un manquement de l'employeur à l'obligation de notification écrite est susceptible d'une condamnation à des dommages et intérêts. Encore faudrait-il que le travailleur rapportât la preuve du préjudice subi car si « le travailleur a fait l'objet de plusieurs avertissements et que l'absence de notification ne lui a causé aucun préjudice, le juge n'est pas fondé à lui faire une réparation ».¹³

Section IV : La nécessité d'un motif

Le licenciement décidé sans motif légitime est abusif et en cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime du licenciement incombe à l'employeur.

Paragraphe 1 : La notion de motif légitime

¹⁰ TT Dakar, 30 juillet 1981, TPOM n°555 du 02 mai 1982, p 182

¹¹ Soc 3 mai 1977, Bull. CIV.V. 273 ; 20 octobre 1983, Jur. Soc. 1983, S.J.256

¹² CS, 16 du 05 mars 1980, RCFS c/SECK, op. cit.

¹³ TT Dakar, 25 avril 1967, TPOM n°227, p 4984

Le motif légitime est une notion qui n'a été défini ni par le législateur encore moins par la jurisprudence. C'est une notion qui regroupe une infinité de cas que nous pouvons synthétiser en deux rubriques : d'une part ceux tenant au travailleur, d'autre part ceux tenant à l'intérêt de l'entreprise

A : Les motifs tenant au travailleur

Ces motifs sont constitués par tous les comportements ou défauts du travailleur incompatibles avec le maintien du contrat de travail.

Ce peut être l'inaptitude physique du travailleur médicalement constatée¹⁴ qui est une cause de légitime de licenciement à condition que celui-ci intervienne en dehors de la période de suspension pour cause de maladie.

Il en est de même de l'inaptitude professionnelle qui peut se manifester de diverses façons : mauvaise manière de servir, mauvaise gestion, insuffisance de rendement, incapacité professionnelle, non exécution d'un travail dans les délais convenus, négligences nuisibles à la marche de l'entreprise.

La faute du travailleur quel qu'en soit le degré peut aussi constituer un motif légitime de licenciement¹⁵ et l'employeur n'est nullement obligé d'appliquer au travailleur des sanctions disciplinaires moins graves que la rupture du contrat.

La faute est le manquement à une obligation préexistante de quelque nature qu'elle soit.

C'est ainsi que les tribunaux qualifient comme telle : les actes d'indiscipline refus d'exécuter un ordre légitime ou un travail¹⁶) ou d'insolence, les absences injustifiées(absences non autorisées et non justifiées qu'elles soient répétées ou non¹⁷), la violation d'obligations professionnelles, les actes de négligence et d'imprudence (fautes de

¹⁴ CA, 11 mai 1966, TPOM n° 202, p.4473

¹⁵ CS, 2^{ème} section 31 mars 1965, RLJ 1965

¹⁶ CA, 17 juillet 1963, TPOM n°115 p.2549

¹⁷ CS 2^{ème} section 08 mai 1968 n°17 A.D. c/ SOBOCO

gestion entraînant des malversations c. Trav Dakar 15 janvier 1968, TPOM n°245, p 5421)¹⁸.

La faute reprochée peut être de nature pénale. Dans ce cas la condamnation pénale peut être un juste motif de licenciement. Et inversement tant que la condamnation pénale n'est pas intervenue, les parties peuvent opposer la règle « le criminel tient le civil en l'état ».

Au demeurant l'existence d'une faute pénale n'entraîne pas ipso facto l'existence ou l'absence d'une faute professionnelle sur le plan civil.

- Echelle des fautes

Le droit commun distingue une échelle de faute allant de la plus grave à la plus légère.

Il va sans dire que cette échelle des fautes est utilisable pour mesurer l'étendue de la responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur. Par contre sur le plan strict du licenciement la jurisprudence ne consacre que trois fautes eu égard aux indemnisations auxquelles ces fautes peuvent donner droit ou non :

- la faute simple qui rend le licenciement légitime quel que soit son degré de gravité et exclut tout droit à des dommages- intérêts pour le travailleur mais laisse intact le droit à une indemnité de licenciement et au respect du préavis ;
- la faute grave qui entraîne l'impossibilité d'octroyer au salarié l'indemnité de licenciement. Cette faute rend intolérable le maintien du contrat de travail parce qu'elle révèle l'incurie du travailleur.

B : Les motifs tenant à l'entreprise

Le licenciement peut intervenir indépendamment de toute faute du travailleur, lorsque l'intérêt de l'entreprise est en jeu.

Il en est ainsi en cas de cessation d'activité, quelle que soit la cause de celle – ci. Cette situation doit être distinguée de la suppression d'emploi

¹⁸ TT Dakar 15 janvier 1968, TPOM n°248, p.5421

pour cause économique, laquelle entraîne application de la procédure particulière de licenciement pour motif économique.¹⁹ La mésentente ou l'impossibilité entre un travailleur et l'employeur et un supérieur hiérarchique justifie également un licenciement, à la condition que ces reproches soient étayés par des éléments objectifs.

Enfin le licenciement est légitime, s'il est consécutif au refus du travailleur d'accepter une modification du contrat motivée par l'intérêt de l'entreprise.²⁰

C : Le motif doit exister et être légitime

Il est à noter qu'en dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

L'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, l'âge avancé du travailleur, les mauvaises relations avec la clientèle ou avec les autres salariés seront fréquemment avancés comme causes du licenciement.

D. La preuve du motif légitime

En droit c'est à celui qui se plaint d'être victime d'un abus de droit de prouver cet abus, lequel consiste soit dans l'usage du droit avec la seule intention de nuire à autrui, soit dans un usage contraire à sa destination.

Le droit du travail dispense le travailleur de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement en obligeant l'employeur, en cas de contestation, à prouver l'existence d'un motif légitime de rupture.

La preuve de l'existence du motif et de sa légitimité peut se faire par tous moyens (registres de paiement ; lettres ; procès verbaux ; attestations ; témoignages ; expertises).

Quant à l'objet de la preuve, il doit être d'établir les faits précis qui ont été invoqués et qui doivent être articulés par l'employeur, sinon

¹⁹ TT Dakar, 5 juin 1978, TPOM n°484, p.143

²⁰ CS 2^{ème} section 06 juillet 1966, n°48, RLJ 1966

lors de la notification de la rupture, au moins au plus tard, au moment de l'enquête ou de l'administration de la preuve.

Si l'employeur n'arrive pas à établir l'existence du motif légitime, il supporte le risque de la preuve en ce sens que la rupture est déclarée abusive. Il en est de même s'il s'abstient de fournir les moyens de preuve qu'il a offerts ou qui lui sont demandés.

L'employeur court également le risque de voir le licenciement déclaré abusif s'il s'abstient d'indiquer les motifs de sa décision²¹ ou ceux qu'il a donnés se révèlent différents de ceux notifiés par écrit.²²

L'employeur ne peut invoquer devant le tribunal des motifs différents de ceux notifiés par écrit ; toutefois cette solution appelle des réserves si les motifs nouveaux ont été connus ou découverts qu'après la notification de la rupture) ou inexacts²³.

Dans cette espèce les motifs donnés par l'employeur étaient inexacts le juge social a tiré les véritables motifs du dossier en déclarant :

« Attendu que le motif du licenciement tiré du dépôt de bilan au-delà du délai autorisé par les services fiscaux est inexact au regard de l'accusé de réception n°0007078 du 30 avril 1999 versé au dossier ;

Attendu qu'il résulte de ce qui précède que le licenciement de Monsieur MALE est intervenu sans motif légitime »

L'inexactitude consiste soit dans le fait que le motif invoqué est faux²⁴ .., (cessation d'activité démentie par une reprise de celle-ci), soit qu'il en cache un autre. Elle entraîne le caractère abusif même s'il existe un motif légitime par ailleurs.

En la matière les juges du fond ont un pouvoir d'appréciation souverain pour dire si les motifs invoqués par l'employeur sont suffisamment sérieux pour justifier le licenciement et refusent de donner cette qualification toutes les fois que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable.

²¹ TT Dakar 07 octobre 1966, TPOM n°237, p 5252

²² TT Dakar 14 novembre 1978, Penant 1980, p 346

²³ TT Dakar 18 décembre 2000, Moustapha MALE c/ORYX- SENEGAL

²⁴ CS 2^{ème} section 14 mars 1973, n°5, SPJA c/ L

Enfin le droit de résiliation accordé à l'employeur ne doit pas être détourné de sa finalité à savoir sanctionner le travailleur ou protéger l'entreprise.

C'est ce qui explique que le Code du Travail considère comme abusifs les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou non à un syndicat, son activité syndicale.

Paragraphe 2 : Sanction du défaut de motif

« Si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif, mais pour un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif ».

Le tribunal peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme ».

C'est, en effet ce que dispose l'article L51 du Code du Travail. Qu'est-ce à dire ? Cela veut-il dire que si dans la lettre de licenciement ne figure pas le motif du licenciement le juge peut-il déclarer le licenciement abusif pour absence de motif ?

Nous ne le pensons pas car l'absence des indications contenues dans la lettre est sanctionnée non pas par la nullité mais par l'octroi d'une indemnité au salarié.

En effet le texte ci-dessus dispose clairement que le juge a la faculté d'accorder une indemnité pour inobservation des règles de forme. Cela veut dire que ces formalités sont imposées ad probationem et non ad validitatem.

Mais il est évident que dans la pratique et devant le juge social, l'employeur doit impérativement donner le motif qui justifie le licenciement. Autrement il s'exposerait à l'annulation du licenciement où, à tout le moins, à une condamnation au paiement de dommages et intérêts au travailleur ainsi que, le cas échéant, à celui des indemnités de rupture.

En France l'absence de cause réelle et sérieuse équivalant au motif légitime au Sénégal entraîne de la part de l'employeur une indemnisation ou la nullité du licenciement.

Les juges proposent la réintégration du salarié si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle ou sérieuse, le tout avec maintien des avantages acquis.

En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, il octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois à moins que le travailleur n'ait une ancienneté inférieure à deux ans ou n'appartienne à une entreprise de moins de onze salariés. La réintégration, rarement pratiquée, laisse place à l'indemnisation du salarié dans les limites fixées par les textes et au-delà de ces limites, sous réserve de la preuve du préjudice apprécié souverainement par le juge.

Dans certaines hypothèses particulières, le licenciement sans motif est frappé de nullité quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié. Il en est ainsi lorsqu'il est prononcé à l'encontre des salariés grévistes ou durant la période de suspension du contrat de travail du salarié atteint d'une maladie professionnelle.

Encore faut-il que la loi le prévoit ou qu'une liberté fondamentale ne soit atteinte. La nullité conduit, en principe, au retour du salarié dans l'entreprise. Tel est le cas pour le gréviste irrégulièrement licencié ou en cas de maladie professionnelle et de maternité. Le travailleur est également réintégré de droit lorsqu'il est sanctionné en raison du témoignage qu'il prête en justice sous réserve, cependant, que son licenciement ne soit pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

La négociation du droit à réintégration est envisageable. Si le travailleur ne souhaite pas revenir dans l'entreprise, il a droit de solliciter, outre l'indemnisation normale de la rupture, le versement d'une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Chapitre II: La procédure particulière de licenciement du délégué du personnel

Le législateur sénégalais a apporté des restrictions quant au libre exercice du droit de licenciement dans le souci de protéger le travailleur et principalement ceux d'entre eux qui sont spécialement chargés d'agir en leur nom et pour leur compte à savoir les délégués du personnel. C'est pourquoi il a institué une procédure spéciale de licenciement du délégué du personnel.

En effet le délégué du personnel demeure sans nul doute l'un des rouages fondamentaux du droit du travail. Il occupe au sein de l'entreprise une position hybride :

- d'une part, il est un travailleur, et comme tel il est soumis à l'autorité de l'employeur ;
- d'autre part, il est investi de fonctions sociales, et en ce sens il est l'auxiliaire de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et des syndicats.

Le second aspect de sa fonction l'expose inévitablement à l'hostilité de l'employeur. D'où l'impérieuse nécessité de le préserver contre les représailles de celui-ci. C'est la raison pour laquelle le législateur a entendu lui conférer certaines garanties exceptionnelles exorbitantes du droit commun : **« En matière de droit du travail, disait Hugues THUILLIER, tout ou presque est gouverné par un ordre public omniprésent qui s'exerce uniquement en faveur des salariés... Comme l'ordre public qui la gouverne, la liberté contractuelle est à sens unique, elle doit s'exercer dans un sens favorable aux travailleurs ».**

Aussi soumet-on à l'autorisation obligatoire de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité du Travail tout licenciement du délégué du personnel envisagé par l'employeur.

Toutefois il faut préciser que l'employeur n'est pas complètement désarmé, dans la mesure où, en cas de faute lourde, il peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué du personnel en attendant

l'intervention de la décision de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

La protection qui s'applique aux délégués du personnel vaut non seulement pour les titulaires mais aussi en ce qui concerne les délégués suppléants.

Section I : Autorisation de l'Inspecteur du travail (art L214 CT)

« L'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant ».

Paragraphe1 : L'autorisation : un préalable nécessaire

L'autorisation de l'Inspecteur du Travail est un préalable nécessaire pour tout licenciement d'un délégué du personnel.

En effet la loi fait obligation à l'employeur de demander l'autorisation de l'Inspecteur du Travail avant de procéder au licenciement d'un délégué du personnel.

Cette formalité est un préalable dont le caractère obligatoire a été réaffirmée par la jurisprudence. Elle ne peut être éludée par l'employeur. Les dispositions de l'article L214 revêtent un caractère d'ordre public.

Le non respect de la procédure ainsi instituée est sévèrement sanctionné par la loi.

L'employeur doit adresser la demande à l'Inspecteur du Travail dans le ressort duquel se trouve l'entreprise employeur du délégué du personnel. Peu importe la forme de celle-ci, elle peut être écrite ou verbale.

Paragraphe2 : Pouvoirs de l'Inspecteur du Travail

La loi ne prévoit pas le mode d'intervention de l'Inspecteur. Il est évident cependant qu'il doit procéder à une enquête contradictoire. Il doit entendre tour à tour l'employeur et le délégué du personnel accompagné, le cas échéant, d'un représentant de son syndicat.

Un délai de quinze jours est imparti à l'Inspecteur, le défaut de réponse dans ce délai valant autorisation sauf dans le cas d'expertise auquel cas le délai est porté à un mois.

Cette solution est en porte à faux avec les principes du droit administratif, notamment celui qui veut que le silence gardé par l'autorité administrative (pendant quatre mois) vaut décision implicite de rejet. En effet il s'agit du silence gardé par une autorité administrative (l'Inspecteur du Travail) devant la requête d'un administré (l'employeur).

Toutefois cette dérogation aux principes du droit administratif pourrait trouver une justification dans le caractère spécifique du droit du travail. Mais même envisagé sous cet angle, la disposition paraît à tout le moins curieuse.

En effet comment un droit aussi protecteur que le droit du travail a-t-il prévu une disposition qui ne protège aucunement celui-ci ? Ce qui paraît normal en l'espèce est de dire que le silence gardé par l'Inspecteur dans le délai de quinze jours équivaut à un refus d'autorisation.

L'employeur doit motiver sa décision dans le but notamment de faciliter le contrôle éventuel du juge de l'excès de pouvoir. La décision accordant ou refusant le licenciement a un caractère définitif, ce qui signifie qu'aucun recours autre que hiérarchique devant le Ministre chargé du Travail n'est possible.

Section II : La mesure conservatoire de mise à pied du délégué du personnel (art L215 CT)

C'est une sanction prévue à l'article 16 de la CCNI et aux articles L215 et suivants du Code du Travail. Elle peut aller de 1 à 8 jours.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.

Différente de la mise à pied ordinaire, sanction disciplinaire consistant dans la suspension du contrat de travail imposé au salarié, avec privation corrélative du salaire, la mise à pied prévue par le statut des représentants du personnel, constitue au profit de l'employeur et afin de

sauvegarder son autorité une mesure d'attente, prélude du licenciement. Il y faut diverses conditions :

A : la nécessité d'une faute lourde

La procédure normale étant la demande d'autorisation de licenciement sans mise à pied.

La faute lourde suppose l'intention de nuire ou l'intention délibérée de violer une obligation que l'on sait être à sa charge. Elle est d'une gravité extrême rendant ainsi impossible le maintien du lien contractuel, d'où la nécessité de rompre immédiatement le contrat. Ainsi il y a faute lourde dans les hypothèses suivantes :

- vol
- voie de fait sur l'employeur
- violence
- abus de confiance

En général de tels faits dénotent une intention de nuire ou de ne pas exécuter l'obligation.

La jurisprudence estime, toutefois que le délégué du personnel jouissant de certaines garanties de stabilité du fait de la protection qui lui est accordée, il est nécessaire que les faits qui lui sont reprochés soient suffisamment accablants et nettement établis.²⁵

Cette faute est laissée à l'appréciation de l'employeur, l'Inspecteur du Travail n'exerçant qu'un contrôle a posteriori.

B. Le caractère provisoire de la mise à pied

La mise à pied a un caractère temporaire. Sa durée est limitée dans le temps, et elle cesse ses effets dès la prise de la décision de l'Inspecteur du Travail. La durée de la mise à pied est de quinze jours délai dans lequel doit intervenir la décision de l'Inspecteur du Travail.

²⁵ TT Dakar 23 mars 1962, TPOM n°111 du 11 juin 1962, p.247

C. L'introduction obligatoire d'une demande de mise à pied

Corrélativement à la demande de mise à pied, l'employeur doit introduire une demande d'autorisation de licenciement du délégué du personnel auprès de l'Inspecteur du Travail.

C'est là une condition de licéité de la mise à pied. La Chambre criminelle de la Cour de Cassation a déclaré que « la loi a établi une concordance entre la mise à pied et le licenciement »²⁶.

Quels sont les effets de la mise à pied sur le contrat de travail du délégué du personnel d'une part et sur le mandat d'autre part ?

L'article L216 dispose seulement que si l'autorisation est refusée la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Dans cette hypothèse donc le contrat était suspendu comme en matière de mise à pied ordinaire. Le délégué du personnel ne peut plus pendant cette période faire son travail et n'a plus droit au salaire.

S'agissant du mandat d'aucuns soutiennent qu'il continue à courir et la mise à pied n'a aucune influence sur celui-ci. Cela s'explique aisément. En effet le délégué du personnel tient son mandat des travailleurs et non de l'employeur et la loi ne prévoit pas de cause de suspension du mandat mais de cause de cessation.

Pourtant la chambre criminelle de la Cour de Cassation a jugé que « la mise à pied du délégué du personnel, décidée par l'employeur sous sa responsabilité et en raison d'une faute lourde pour provoquer un licenciement, privait temporairement le travailleur qui en est l'objet aussi bien des avantages de son contrat de travail que de tout droit de s'immiscer dans le fonctionnement de l'entreprise au titre de délégué du personnel »²⁷.

En légitimant ainsi l'interdiction de pénétrer dans l'entreprise la jurisprudence prohibe tout exercice des fonctions de délégué pendant la mise à pied.

²⁶ Cass. Crim 24 mars 1955, Bull n°178, p. 317

²⁷ Cass .crim 24 mars 1955, Junes, Bull. p. 317

Ensuite l'Employeur est tenu d'informer et notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement de la date de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

L'article L214 du code du Travail dispose que la violation de cette obligation d'informer entraîne le refus d'autorisation de licenciement.

L'Inspecteur du Travail doit rendre sa décision dans les quinze jours du dépôt de la demande.

En cas de défaut de réponse dans ce délai de quinze jours il y a présomption d'autorisation de licenciement.

Toutefois ce délai est susceptible de prolongement. Il en est ainsi lorsqu'une expertise a été ordonnée, alors ledit délai est porté à un mois.

Le point de départ du délai coïncide avec la date où l'Employeur a informé le ou les délégués dont il envisage le licenciement de la date de dépôt de la demande.

Lorsque l'autorisation de licenciement est refusée, la sanction prononcée devient nulle et de nul effet et le délégué doit être réintégré avec paiement des salaires échus.

Section III : La décision de l'Inspecteur du travail (art L 216 CT)

L'Inspecteur du travail peut accorder ou refuser le licenciement. Dans tous les cas celui-ci doit notifier sa décision à l'Employeur et au(x) délégué(s) du personnel concerné(s).

L'Inspecteur du Travail doit également motiver sa décision.

Dans les quinze jours qui suivent la décision de l'Inspecteur du Travail, les parties peuvent déférer celle-ci devant le Ministre chargé du Travail.

Cette autorité peut confirmer ou infirmer la première décision. Ce qu'il faut noter est que la décision du Ministre est aussi susceptible de recours juridictionnel devant la Chambre administrative de la Cour Suprême

Section IV : Sanction du licenciement du Délégué du personnel prononcé sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail ou malgré le refus d'autorisation de celui-ci (art L 217)

Lorsque le licenciement du délégué du personnel a été prononcé sans que l'autorisation de l'Inspecteur du Travail ait été demandée ou malgré le refus d'autorisation ou en cas d'annulation par le Ministre de la décision de l'Inspecteur du Travail autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office dans son emploi et dans sa qualité de délégué du personnel avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Si l'employeur ne réintègre pas le délégué du personnel dans les quinze jours suivant la notification de la décision de refus de l'Inspecteur ou de la décision du Ministre infirmant l'autorisation ou de la mise en demeure faite par l'inspecteur de réintégrer le délégué lorsque l'employeur n'a pas demandé l'autorisation, il est tenu de verser au délégué une indemnité supplémentaire qui est sans influence sur la nullité du licenciement.

Cette indemnité est égale selon l'article L217 al2 à :

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté.

Seulement, il est à noter que le délégué peut préférer faire déclarer son licenciement abusif et demander des dommages et intérêts plutôt que l'annulation de son licenciement et sa réintégration.

Section V : Les recours hiérarchique contre la décision de l'Inspecteur du Travail et juridictionnel en excès de pouvoir contre la décision du Ministre du Travail (art L 216 al2 et 3)

La décision de l'Inspecteur accordant ou refusant l'autorisation de licenciement n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre du Travail. Les Tribunaux du Travail ne

son pas compétents pour connaître de la validité ou de la réformation de cet acte administratif²⁸.

Les parties disposent d'un délai de 15 jours, à compter de la décision de notification de la décision de l'Inspecteur pour déférer celle-ci au Ministre.

Le Ministre dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le recours hiérarchique et confirmer ou infirmer la décision de l'Inspecteur du Travail. La décision du Ministre est susceptible de recours juridictionnel en excès de pouvoir devant la Cour Suprême

Toutefois de l'avis du Professeur Joseph ISSA-SAYEGH, la loi ne dit rien sur ce recours et sur ces effets dans les rapports entre l'employeur et le délégué du personnel si bien, dit-il, qu'il faut se résoudre à supposer les solutions et leurs effets à partir du droit commun du recours pour excès de pouvoir et du droit du Travail.

Ce qui est constant c'est que la Cour Suprême ne peut que rejeter ou annuler la décision administrative qui lui est soumise ; en aucun cas, elle ne peut adresser des injonctions à l'administration.

A l'issue de cette première partie nous pouvons retenir que le licenciement du travailleur est encadré par une procédure et un formalisme rigoureux permettant de garantir celui-ci contre l'arbitraire de l'employeur.

Heureusement que le juge social constitue un rempart pour arbitrer le conflit entre les deux parties. En effet celui a le pouvoir de contrôler et d'apprécier les motifs avancés par l'employeur dans le cadre du licenciement.

Il peut sanctionner, au besoin par la nullité, le licenciement survenu en méconnaissance des règles fondamentales ou, le plus souvent, condamner l'employeur au paiement d'indemnités de rupture ou en dommages et intérêts lorsque la rupture est abusive.

²⁸ CA 27 mars 1963, RLJ 1963 CT, p. 147

Ainsi donc les pouvoirs du juge dans en matière de contrôle et d'appréciation dans le cadre du licenciement sont sans nul doute très importants. Ce sera l'objet de notre deuxième partie.

DEUXIEME PARTIE : LE CONTROLE ET L'APPRECIATION DES MOTIFS PAR LE JUGE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

CHAPITRE I : LE CONTROLE JUDICIAIRE DE LA RUPTURE

Le contrôle judiciaire peut se faire préalablement à la rupture par le biais de l'action en résolution et, postérieurement à elle, par l'action en dommages - intérêts pour rupture abusive

SECTION I : Le contrôle a priori : l'action en résolution judiciaire

En vertu de l'article 105 du COCC lorsque l'une des parties manque gravement à ses obligations en refusant de les exécuter en tout ou partie, l'autre peut demander en dehors des dommages et intérêts, la résiliation du contrat.

On peut se demander quel est l'intérêt de recourir à l'action en résolution judiciaire du contrat. Si elle est digne d'intérêt et possible en cas de faute lourde dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, en revanche en matière de contrat à durée indéterminée les parties n'ont aucun intérêt à recourir à ce mode de rupture.

En effet d'une part, l'article L 49 reconnaît aux parties la possibilité de recourir au droit de résiliation unilatéral, d'autre part l'existence d'une faute même simple suffit à constituer un motif légitime pour l'employeur.

C'est ce qui explique que les parties aient peu recours à la résolution judiciaire.

Il est à noter que l'action en résolution judiciaire ne se cumule pas avec l'action en dommages et intérêts pour licenciement abusif. Ces deux modes étant alternatifs et non cumulatifs. C'est ainsi qu'une Cour d'Appel ne saurait sans se contredire, successivement, déclarer abusif le licenciement d'un travailleur et ensuite prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail.²⁹ .

La seule application de l'action en résolution judiciaire étant cantonnée à la rupture du contrat de travail des délégués du personnel : depuis la

²⁹ CS n° 1, 13 février 1980, M.A.T. c/ Cie CESKOLOVENSKE AEROLINIE

refonte de l'article 188 du Code du travail par la loi n°77-17 du 12 février 1977, une telle action n'est plus possible.

SECTION II : Le contrôle a posteriori : l'action en dommages et intérêts

Le principe du contrôle judiciaire de la rupture est un principe général. Il est posé par l'article L 56 du Code du travail. Ce contrôle porte sur l'imputabilité de la rupture, sa légitimité et la sanction en cas de rupture abusive.

Paragraphe 1 : Contrôle de l'imputabilité de la rupture

Les juges du fond sont souverains pour déterminer l'auteur de la rupture. Quand une partie par une déclaration écrite manifeste son intention de rompre le contrat, il est évident que dans ce cas la solution se dégage d'elle-même.

Mais dans bien des situations, les parties se rejettent la responsabilité de la rupture surtout quand l'on se trouve devant une situation pour le moins équivoque.

Il appartient alors au juge de rechercher à qui la rupture est imputable.

Il en est ainsi en cas de rupture du contrat de travail suite à une modification de celui-ci : par exemple le salarié parti en congé et qui ne répond pas à une proposition de l'employeur de lui confier un nouvel emploi dans le même établissement avec le même salaire a la charge de la rupture³⁰; d'une absence prolongée dont on peut déduire une démission ou une faute justifiant le licenciement etc.

La détermination de l'imputabilité de la rupture revient à rechercher l'auteur de la rupture c'est-à-dire à qualifier en fin de compte la rupture de démission ou de licenciement.

Dans ce cadre la jurisprudence récente des tribunaux sénégalais nous offre des exemples intéressants et démontrant également l'office du juge dans la caractérisation de l'imputabilité de la rupture.

³⁰ TT Dakar, 6 mai 1969, TPOM n° 284, p.6282

Ainsi dans l'affaire (Abdourahmane KASSE c/Banque sénégal-tunisienne inédit)³¹, le juge a déclaré la BST responsable de la rupture au motif suivant : « Attendu que par arrêté n°009257 du 17 décembre 1998 le Ministre des Finances autorité de tutelle a suspendu les organes de la BST(CA et DG) ;

Que cette décision ne met pas fin au détachement de KASSE, lequel procède d'une norme supérieure (décret) ;

Qu'il s'y ajoute que cet arrêté ne constitue pas la base juridique de la présence de KASSE à la BST et par conséquent il ne saurait mettre fin à son détachement ;

Qu'en s'impliquant dans la mise en œuvre de l'arrêté ministériel en lui donnant des effets qu'il n'a pas, la BST a violé les dispositions du Code du Travail ;

Que plus décisivement, le paiement à Abdourahmane KASSE du solde de tout compte constitue une volonté non équivoque de mettre fin à son détachement et au contrat de travail la liant à KASSE ;

Que pareille rupture en l'absence toute de faute lourde, de force majeure ou d'un accord écrit des parties, doit être déclarée abusive »

Paragraphe II : Contrôle de la légitimité de la rupture

Celui qui a pris l'initiative de la rupture peut avoir commis un abus de droit ; il est nécessaire donc de déterminer le caractère légitime ou non de la rupture. Le contrôle porte à la fois sur l'existence et le caractère légitime du motif du licenciement.

La loi oblige les juges du fond à mentionner, dans leurs décisions, le motif allégué par l'auteur de la rupture ; de même qu'elle prévoit que les juges constatent l'abus par une enquête sur les causes et circonstances de la rupture.

Il appartient aux juges du fond de rechercher si les faits ou les motifs allégués sont bien établis et s'ils ont un lien de causalité avec la rupture.

³¹ TT Dakar, Abdourahmane KASSE c/ Banque sénégal - tunisienne

A cet égard, ils ont toute liberté pour diligenter des mesures d'instruction utiles à la solution du litige et s'ils trouvent dans le dossier ou les débats des éléments pour asseoir leur conviction, ils peuvent se priver d'ordonner une enquête ou même une comparution personnelle. Ils apprécient souverainement les éléments de preuve qui leur sont soumis sous réserve de dénaturation ; l'existence, l'exactitude ou la légitimité des motifs de la rupture ainsi que la date de celle-ci ;

En contrepartie cependant les juges ont l'obligation de motiver leurs décisions suffisamment en assortissant leur motivation de l'analyse des faits articulés par les parties pour permettre à la Cour suprême d'exercer un contrôle sur le bien fondé de leurs jugements et arrêts.

CHAPITRE II : L'APPRECIATION PAR LE JUGE DES MOTIFS DE LA RUPTURE

L'article L 50 alinéa 3 réglementant le préavis dispose que « le motif de la rupture doit figurer dans cette notification ».

Le contrat de travail ne peut donc être rompu que pour des motifs légitimes.

L'article L56 alinéa 2 donne quelques indications sur le caractère abusif du licenciement en spécifiant notamment que « les licenciements intervenus sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par l'opinion du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat en particulier sont abusifs ».

Il appartient au juge social d'apprécier la légitimité du motif invoqué, d'après les précisions apportées par l'employeur. Tout motif non justifié rend le licenciement abusif et ouvre droit, outre les indemnités accompagnant le licenciement, à des dommages et intérêts au profit du travailleur.

Section I : Le caractère légitime de la rupture

Est considéré comme légitime tout licenciement dont la cause est liée :

- soit à la réorganisation économique de l'entreprise, à condition que les règles concernant le licenciement aient été respectées ;
- soit à la cessation de l'entreprise ou à la disparition de l'établissement ;
- soit à l'inaptitude du travailleur ;
- soit à la faute professionnelle du travailleur.

Le principe de la résiliation unilatérale du contrat de travail laisserait supposer que la faute légère commise par le travailleur pourrait donner lieu à licenciement de la part de l'employeur. Le tribunal du travail de Dakar, dans un jugement du 28 août 1962, TPOM, N°111

du 16 février 1963 , p 251³², a estimé toutefois qu'une faute même bénigne commise par le travailleur ne peut être considéré comme un motif sérieux de licenciement et constitue un licenciement abusif.

Mais la Cour Suprême a pris une position tout à fait contraire. Dans un arrêt du 26 juin 1974³³, elle a jugé que toute faute, quel que soit son degré de gravité, peut être sanctionnée par le licenciement du travailleur qui l'a commise et la légitimité de cette mesure ne peut être remise en cause devant le juge de cassation dès lors que les faits imputés au travailleur sont établis et sont bien constitutifs d'une faute.

Selon le degré de la faute commise, la rupture du contrat s'accompagnera ou non de paiement d'indemnités.

La faute simple donnera lieu au paiement de l'indemnité de licenciement, au délai de préavis ou au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

En revanche la faute lourde entraîne la suppression de l'indemnité de licenciement. C'est donc de l'appréciation de la faute que dépend le paiement des indemnités de rupture.

Il appartient au juge de vérifier l'appréciation faite par l'employeur des faits constitutifs de la faute.

L'appréciation de celle-ci se fait in abstracto, compte tenu des circonstances de fait, de temps, de lieu et de la situation du travailleur, de son degré de responsabilité dans l'exécution de son travail, de son ancienneté qui peuvent atténuer la gravité de la faute.

C'est ainsi que les injures adressées à un client qui constituent en elles-mêmes, une faute lourde, ne donnent plus lieu qu'à une faute simple si elles sont consécutives à une provocation de ce client.³⁴

Ainsi donc certains faits ou fautes simples légitiment le licenciement tout en donnant lieu au paiement de l'indemnité de licenciement et

³² TT Dakar, 28 août 1962, TPOM n° 111 du 16 février 1963, p. 251

³³ CS 26 juin 1974, TPOM n°407 du 02 décembre 1975, p.466

³⁴ TT Dakar, 14 novembre 1966, TPOM n°215 du 16 juillet 1967, p.4759

au respect du préavis tandis que d'autres, plus graves suppriment la dite indemnité.

Paragraphe 1 : Faits ou fautes simples légitiment le licenciement tout en donnant lieu au paiement de l'indemnité de licenciement et au respect du préavis

Entrent dans la première catégorie :

- l'inaptitude physique du travailleur ;
- la non- acceptation lors du retour du travailleur mis à la disposition d'une autre entreprise, des conditions de travail antérieures.

Il faut souligner que l'employeur n'est pas obligé de garantir au travailleur le maintien des avantages dont il bénéficiait dans une entreprise au service de laquelle il avait été placé avec son accord. Ces avantages lui sont inopposables.

En cas de refus du travailleur d'accepter lors de son retour, les conditions antérieures de travail, son licenciement est légitime

A été également considéré comme légitime le refus par le travailleur d'accepter une modification du contrat de travail proposée dans l'intérêt de l'entreprise ;

- la tenue négligée du travailleur, notamment lorsqu'elle est incompatible avec les mesures d'hygiène alimentaire ;

- l'Attitude méprisante envers un supérieur hiérarchique.³⁵ L'attendu principal de ce jugement est le suivant :

« Attendu que les relations de travail sont essentiellement basées sur le respect mutuel et en particulier sur les bons rapports entre les employés d'une part, et entre ces derniers et leur supérieur hiérarchique d'autre part ;

Attendu que l'employeur est en droit de se séparer d'un travailleur dont le comportement témoigne d'un mépris souverain envers son supérieur

³⁵ TT Dakar, 20 novembre 1980

hiérarchique direct, et dès lors que ce comportement est de nature à rendre intolérable les rapports de travail et à entraver la bonne marche du service ;

- le manque de confiance dans le travailleur ; si l'employeur a des raisons de suspecter l'honnêteté du travailleur, il peut légitimement le licencier³⁶ (Trib travail 26 avril 1971 T.P.O.M. N°343 du 2 février 1973, Page 7565).

Cette méfiance peut légitimement résulter également d'une plainte déposée contre le travailleur, même si celle-ci a été classée sans suite pour insuffisance de charges. Mais encore faut-il, lorsque la perte de confiance est invoquée par l'employeur, qu'elle s'appuie sur des faits dûment établis ou sur des présomptions graves, précises et concordantes, sinon il y a licenciement abusif.

Dans cette espèce le travailleur ne contestait pas la réalité du manquant mais son montant. Du coup il reconnaissait sa responsabilité et a été légitimement licencié. Mais si l'employeur ou la procédure pénale éventuelle n'établissent pas l'intention frauduleuse, les indemnités de rupture peuvent être allouées au travailleur.

Ce qu'il faut noter est que dans chaque cas d'espèce les faits sont différents et les juges les apprécient souverainement.

En France la perte de confiance pour qu'elle soit retenue doit être assise sur des éléments objectifs.

En effet la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer une cause, en tant que telle, du licenciement. Lorsqu'elle est invoquée, le motif de licenciement est recherché dans des faits réels, exacts et vérifiables qui seuls peuvent constituer le motif du licenciement.

Il est également précisé que le fait doit être imputable au salarié licencié.

Cette exigence conduit à interdire le licenciement fondé sur l'évolution de la réglementation ou sur la seule menace de transfert d'information provenant de l'activité professionnelle du conjoint ou d'un proche parent.³⁷

³⁶ TT Dakar 26 avril 1971, TPOM n°243 du 02 février 1973, p.7565

³⁷ Cass. Soc.3 février 2004, BSFL n°07/04, p. 14

La perte de confiance est fondé sur le postulat de l'employeur seul juge.

Ce dernier invoque fréquemment des considérations subjectives au soutien de la mesure de licenciement : climat général découlant de l'attitude du salarié, doute sur la probité de ce dernier, trouble causé dans l'entreprise en raison du comportement de l'un de ses proches, menace pour les résultats encourus du fait d'un risque de concurrence suscité par l'activité professionnelle du conjoint, etc.

De même est légitime le licenciement d'un travailleur qui refuse de remplacer un autre travailleur en congé, même si ce remplacement correspond à des fonctions inférieures, cette mesure de remplacement entrant dans le cadre de l'exercice normal des prérogatives du chef d'entreprise.

- la prolongation de la maladie au-delà de six mois.³⁸

Paragraphe 2. Fautes graves légitimant le licenciement et privant de la jouissance de l'indemnité de licenciement mais donnant lieu au respect du préavis ou au paiement de l'indemnité de préavis

La jurisprudence sénégalaise a retenu comme constituant une faute grave :

- la conduite d'un véhicule appartenant à l'employeur sans autorisation ;
- l'exécution de travaux personnels pendant les heures de service ;
- le refus de recevoir un avertissement. Un jugement du tribunal du Travail de Dakar l'a considéré comme une faute lourde³⁹. Il est à préciser que le salarié en refusant de signer l'avertissement commet une infraction aux règles de discipline de l'entreprise. Mais la signature de l'avertissement par le travailleur, ne constitue pas, de sa part, une reconnaissance de sa culpabilité et il conserve toute latitude de discuter les faits reprochés. La signature ne vaut

³⁸ CA Dakar, 4 décembre 1974 TPOM n°412 du 16 février 1976, p. 9

³⁹ TT Dakar, 27 janvier 1969, TPOM 1970 n°276, p. 6112

que comme reconnaissance d'avoir reçu l'avertissement et d'avoir eu ainsi connaissance des griefs formulés à son encontre ;

- le fait pour le travailleur, absent pour raison de maladie, de ne pas en aviser son employeur ou être dans l'impossibilité de produire un certificat médical à l'appui de ses dires⁴⁰ ;
- la reprise du travail plusieurs jours après l'expiration du congé sans motifs légitimes.

En reprenant le travail plusieurs jours après l'expiration de son congé, le travailleur commet une faute qui sera appréciée comme grave ou lourde suivant l'importance du nombre de jours.

- la mauvaise manière de servir caractérisée par des négligences graves ;
- la rixe au cours du travail;
- les absences répétées et injustifiées ;

Lorsque l'absence est d'une certaine durée elle devient constitutive d'une faute lourde.

Paragraphe 3. Fautes lourdes légitimant le licenciement et supprimant le paiement de l'indemnité de licenciement, le délai de préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis

Qu'est-ce qu'une faute lourde ?

La jurisprudence considère la faute lourde comme une faute intentionnellement dolosive ou inexcusable par sa maladresse et ses conséquences.

La faute intentionnelle commise par le travailleur peut donner lieu à des dommages et intérêts envers l'employeur, à la condition que celui-ci prouve qu'il en est résulté un préjudice à son encontre.

⁴⁰ TT Dakar, 6 mai 1969, TPOM n°286, p. 6321

Le Tribunal du travail de Dakar dans un jugement en date du 25 juillet 1964⁴¹ a défini la faute lourde comme étant une faute de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail pendant la durée de la période de préavis et occasionnant un préjudice grave à l'entreprise.

La jurisprudence a considéré comme constituant une faute lourde :

- les détournements ou vols opérés par le travailleur au préjudice de l'employeur ;
- l'abandon de poste ;
- les négligences graves dans le travail, ainsi l'abandon de poste par un gardien, le déficit de caisse, un manquant non justifié ;
- l'état d'ébriété ;
- le refus par le travailleur d'exécuter un travail entrant dans ses attributions ;
- l'émission par un employé de banque de chèque sans provision ;
- le fait pour un veilleur de nuit de dormir sur les lieux de son travail pendant les heures de garde lorsque cette faute est répétée⁴² ;
- les menaces envers un supérieur hiérarchique ;⁴³
- les propos diffamatoires envers l'employeur ;
- les coups et blessures envers l'employeur ;⁴⁴
- la mauvaise manière de servir et la mésestimation avec le supérieur.⁴⁵ Dans cette espèce le conseil du travailleur a allégué une mésestimation avec le chef du personnel de la S..., le tribunal a déclaré le licenciement légitime par l'attendu suivant : « Attendu que cette mésestimation avouée par le demandeur lui-même, est de

⁴¹ TT Dakar, 25 juillet 1965, TPOM n°162, p.3594

⁴² TT Dakar, 19 janvier 1967, TPOM 1967 n°226, p. 5006

⁴³ CA Dakar, 12 septembre 1973, TPOM n°398,

⁴⁴ TT Dakar 20 février 1967, TPOM n°225 du 20 janvier 1968, p. 4985

⁴⁵ TT Dakar, 4 juillet 1981, TPOM n°557 du 02 juin 1982

nature à justifier également la résiliation du contrat de travail dans la mesure où elle constitue une entrave à la bonne exécution des tâches et au bon fonctionnement de l'ensemble des services qui doivent constituer un tout cohérent, pour la bonne marche de l'entreprise » ;

- l'absence au-delà du terme de la maladie ;
- le faux commis par le travailleur⁴⁶ notamment la falsification de documents comptables en vue de dissimuler un manquant, que celui-ci résulte d'une erreur ou d'un détournement⁴⁷ ; le même arrêt qualifie de faute lourde un excédent de recettes, puisque celui-ci ne peut provenir que d'une erreur au préjudice d'un client ou d'une omission de passer en comptabilité une opération de vente.
- L'exécution déloyale du contrat de travail par le travailleur,⁴⁸ notamment l'exercice d'une activité de nature à concurrencer l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail.

Lorsqu'une décision judiciaire retient comme motif de licenciement une faute lourde, il lui appartient de baser cette qualification sur des constatations de fait nécessaires pour la justifier. A défaut cette décision peut donner lieu à cassation pour insuffisance de motifs.

Parfois des accords d'établissement prévoient une procédure spéciale-avis d'une commission de discipline- pour les licenciements ayant pour cause un manquement à la discipline. Cette procédure n'est pas applicable quand le licenciement a pour cause non un manquement aux règles de discipline mais une faute professionnelle se rattachant à l'activité du travailleur et aux fonctions qu'il remplit.

Le licenciement une fois notifié par l'employeur ne peut plus être annulé par celui-ci par sa seule volonté. Il ne peut considérer comme démissionnaire et auteur de la rupture le travailleur se trouvant en période de préavis, qui a refusé le poste qu'il lui a offert à nouveau.

⁴⁶ TT Dakar, 30 mars 1963, TPOM n°126 du 16 septembre 1963, p. 2795

⁴⁷ CA Dakar 08 mars 1967, TPOM n°240 du 2 février 1968, p. 5311

⁴⁸ TT Dakar, 29 juin 1970, TPOM n°371 du 16 septembre 1978, p. 6855

Le travailleur licencié en cours de congé n'a pas droit aux frais de voyage pour regagner son ancien lieu de travail.

Paragraphe 4. L'indemnité de licenciement

Lorsque la rupture du contrat par l'employeur ne résulte pas d'une faute grave ou lourde commise par le travailleur, l'employeur doit verser à celui-ci une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement n'est pas mentionnée par le Code du travail mais est prévue et réglementée par toutes les conventions collectives. Elle est due au travailleur permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit à la jouissance du congé et son montant est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Il est à noter que la Cour de Cassation française dans un arrêt du 18 juin 1970⁴⁹ a décidé que pour l'appréciation de l'ancienneté donnant droit à la perception de l'indemnité de licenciement, devait y être incluse la période de préavis, même si le travailleur avait été dispensé de l'exécuter cette dispense ne pouvant entraîner aucune diminution de salaire et avantages du travailleur.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire global perçu par le travailleur dont elle constitue un pourcentage.

Ce salaire global ne peut contenir que les éléments qui ont le caractère de salaire notamment les prestations qui constituent une contrepartie du travail.

Ne doivent pas être retenus pour le calcul de l'indemnité de licenciement :

- Les gratifications lorsqu'elles ont le caractère de libéralités, c'est-à-dire lorsqu'elles ne sont ni fixes, ni générales, ni constantes ;
- Les avantages en nature qui ont un caractère de remboursement de frais (fourniture de logement ou indemnité en tenant lieu,

⁴⁹ Cass. Soc. 18 juin 1970, TPOM n°304 du 02 juin 1971, p. 6729

gratuité des soins médicaux, fourniture gratuite d'eau et de l'électricité.

Ces éléments qui n'ont pas le caractère de salaire ne peuvent être compris dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

Section 2 : le caractère abusif du licenciement

En cas de licenciement abusif, outre l'indemnité de licenciement et le cas échéant l'indemnité compensatrice de préavis, l'employeur peut être amené à verser des dommages et intérêts au travailleur en réparation du préjudice subi de ce fait.

Le code du travail en son article L 56 n'a pas défini le licenciement abusif. Il se borne tout simplement en à donner du reste une liste non exhaustive.

En tentant une définition l'on peut dire que le licenciement abusif est le licenciement non justifié par une faute du travailleur ou son incapacité physique ou professionnelle et non celui non motivé par l'intérêt de l'entreprise ou fondé sur la violation des règles de forme légales ou contractuelles.

En effet, le critère de l'entreprise ne semble pas déterminant en la matière. C'est ainsi que l'intérêt de l'entreprise conduirait à se priver des services d'une salariée malade qui, de ce fait, ne peut continuer à assurer son travail. Or le licenciement pour un tel motif est abusif.

Par ailleurs, la violation des règles de forme légales ou contractuelles n'est pas automatiquement et de plein droit constitutive de licenciement abusif. C'est ainsi que la Cour d'Appel de Dakar a jugé non abusif le licenciement d'un travailleur qui, contrairement de l'article L51 du Code du travail ne lui a pas été notifié par écrit, alors que le licenciement avait lui-même un motif légitime, l'écrit n'étant qu'un simple procédé de preuve sans effet sur le fond du droit.

Lorsque le juge a déclaré le licenciement abusif, il peut octroyer des dommages et intérêts au travailleur injustement licencié. Mais encore faut-il que celui-ci puisse justifier d'un préjudice subi du fait de ce

licenciement. A défaut le tribunal ne lui accordera que le franc symbolique de dommages et intérêts.⁵⁰

Cependant lorsqu' il y a préjudice, le montant des dommages et intérêts devra être fixé en tenant compte des usages, de la nature des services rendus par le travailleur, de son ancienneté, de son âge et des droits qu'il aurait acquis à quelque titre que ce soit (Cour d'Appel de Dakar 6 février 1974.⁵¹

Ainsi donc à chaque fois que le licenciement repose sur des motifs inexacts ou même sur aucun motif, les juges déclarent celui-ci abusif.

Les juridictions sociales ont considéré comme abusifs les licenciements suivants :

- le licenciement basé sur une cession d'activité de l'entreprise alors que celle-ci a continué son activité sous une autre forme ;
- le licenciement effectué à la suite de réclamations formulées par le travailleur ;⁵²
- le licenciement opéré en raison d'une mauvaise exécution du travail lorsque celui-ci excède les attributions du travailleur ;
- le licenciement pour absence alors que cette absence est légitimée par un certificat médical ;
- le refus pour l'employeur de réintégrer le délégué du personnel mis à pied, pour lequel l'autorisation de licenciement n'a pas été accordée ;
- lorsqu'un employé a proféré des menaces de mort contre son Directeur en janvier 1962 à la suite de quoi l'employeur s'est contenté d'exiger des excuses, puis a été licencié cinq mois plus tard pour ce motif, la faute certes lourde avait perdu de sa gravité lorsqu'elle a été invoquée avec un retard qui témoigne de l'importance réduite que lui donnait réellement et en fait l'employeur. Une telle faute ne pouvait donc priver l'employé de

⁵⁰ TT Dakar, 06 février 1966, TPOM n°214, p. 4741

⁵¹ CA Dakar, 06 février 1974, TPOM n°338 du 02 février 1975, p. 49

⁵² TT Dakar, 19 décembre 1969, TPOM n°286 du 02 septembre 1970, p. 6335

ses indemnités de préavis et de licenciement alors, au surplus, que l'employeur avait remis à l'employé un billet de retour lors de son départ en congé et qu'il lui a offert après licenciement une indemnité de préavis d'un mois.⁵³

CONCLUSION

Tout au long de nos développements nous nous sommes efforcés de décrire la procédure et les règles qui gouvernent le licenciement pour motif personnel.

Nous nous sommes rendus compte que le régime institué par le législateur ne vise rien d'autre qu'à offrir le maximum de garanties au travailleur qui se trouve dans une position de relative faiblesse vis-à-vis de son employeur.

Ainsi si l'employeur en vertu de son pouvoir de résiliation unilatérale pouvait congédier son collaborateur quand bon lui semblait, de nos jours avec la réforme de 1973 en France et celle de 1997 au Sénégal une telle possibilité lui est totalement déniée. Non seulement le travailleur bénéficie d'un véritable droit à l'information dans la procédure française lequel droit est protégé par une indemnisation ou la constatation de l'irrégularité de la procédure.

En effet, en cas de non respect du droit à l'information toute la procédure irrégulière doit être réformée. Il est vrai cependant que la jurisprudence n'applique pas cette modalité. En contrepartie toutefois, il a été affirmé que la violation de l'une des formalités du licenciement doit entraîner dans tous les cas une sanction, « fut-elle de principe »⁵⁴.

Le salarié n'est donc pas tenu de justifier un préjudice pourvu qu'il invoque une irrégularité formelle. Du reste, l'indemnité allouée est également généralement assez faible. La loi fixe un minimum représentant un mois de salaire lorsque le salarié a deux années d'ancienneté. Si ces conditions ne sont pas réunies le juge évalue librement le préjudice subi. En tous les cas, il n'est pas rare que la réparation présente un caractère symbolique.

⁵³ CA Dakar 9 décembre 1964, RLJ, CT, p.7

⁵⁴ Cass. Soc. 27 juin 1991, sem. soc. Lamy. Som, n°564

Quant à l'indemnisation pour irrégularité de procédure elle a lieu lorsque l'employeur ne respecte pas le délai minimum avant la notification du licenciement ou lorsqu'il ne convoque pas le travailleur à un entretien par exemple.

Au Sénégal le législateur a fait l'économie de la procédure d'entretien préalable mais il n'en demeure pas moins que dans notre droit du travail la procédure instituée aussi bien le licenciement de droit commun que dans le licenciement des délégués du personnel est fortement marquée par le souci de protéger ces derniers.

Ainsi s'explique-t-on les règles relatives au délai de préavis, celles relatives à la notification du licenciement etc. qui constituent dans le droit social la transposition des principes directeurs du procès civil.

Par ailleurs, il est à noter que le droit de fond en la matière donne au juge des pouvoirs importants pour contrôler les motifs à la base du licenciement afin de pouvoir déclarer celui-ci légitime ou abusif.

D'ailleurs ces pouvoirs ne s'arrêtent pas au contrôle des motifs, ils s'étendent jusqu'à la qualification des faits pour leur restituer leur nature intrinsèque.

Le juge en droit du travail plus qu'en tout autre domaine participe à la gestion de l'ordre public de protection sans l'existence duquel le salarié serait livré à la merci du patronat qui en ferait un taillable et corvéable pour, en fin de compte, se séparer de lui.

Annexe 1

- pour les ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine

CATEGORIE	ANCIENNETE		
	Moins d'un an de présence	De 1 an à 5 ans de présence	Plus de 5 ans de présence
1 ^{ère} à 4 ^{ème} catégorie	8 jours ouvrables	15 jours ouvrables	1 mois
5 ^{ème} à 7 ^{ème} catégorie		15 jours ouvrables	1 mois

- pour les travailleurs mensuels non cadres : 1 mois
- pour les cadres et assimilés : 3 mois

TEXTES DE LOI

- Code du travail : loi n°97- 17 du 1^{er} décembre 1997 in Journal officiel du samedi 13 décembre 1997p 507 et s.
- Décret n°67- 1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission, JORS n°3932 du 23 décembre 1967 p.1754
- Convention collective nationale interprofessionnelle du 21 mai 1981

I.OUVRAGES GENERAUX

Droit du Travail, Gérard Lyon-Caen ; Jean Pélissier - Précis Dalloz, 14^{ème} édition, 1988.

Droit du Travail, Jean-Pierre Duprilot ; Paul Fieschi-Vivet- Mémento Thémis, PUF 1979

L'entreprise et le Contrat de Travail, Gérard Lyon-Caen, Jeanne Pretnar-Thillet, PUF Formation, 1975

Droit du Travail, François DUQUESNE ; Paris, LGDJ, 2004

Droit du travail sénégalais, Joseph ISSA-SAYEGH, LGDJ, 1987

II.MEMOIRES

Abdourahmane Diouf, Réflexions sur la question du licenciement du délégué du personnel en droit du Travail sénégalais, mémoire de fin de formation, ENAM, Division judiciaire, 1984- 1985 ;

Mbaye DIEYE, La rupture du contrat de travail : les obligations faites aux employeurs en matière de licenciement individuels et collectifs, mémoire de fin de formation, ENAM, Division Administration du travail, 1990 – 1991.

III.DOCTRINE

- I. BONNETETE ET Gérard LYON – CAEN : La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973, Droit social 1973, p.493 ;
- II. P. RONGERE : la réforme du droit de licenciement. Economie et Humanisme, sept – oct 1973.

IV.JURISPRUDENCE (CF notes de bas de page)