



**REPUBLIQUE DU SENEGAL**

UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI

**MINISTERE DE LA JUSTICE**



**CENTRE DE FORMATION JUDICIAIRE**

**Section Magistrature**



**MEMOIRE DE FIN DE FORMATION**

**THEME :**  
**LE JUGE ET LE STATUT PROTECTEUR  
DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

**Présenté par :**

**Monsieur Ababacar Saddih SARR**  
**Auditeur de Justice**

**Sous la direction de :**

**Madame Aminata Ly NDIAYE**  
**Présidente du Tribunal du**  
**Travail Hors Classe de Dakar**

**PROMOTION : 2006**

## **DEDICACES**

**Hommage à ceux qui ont sculpté l'épée de ma vie**

**C'est seul l'amour qui puisse donner des ailes à la vie**

**C'est pourquoi en guise de reconnaissance, je dédie ce modeste travail à :**

**Mon père**

**Ma mère**

**Ma tante Ramatoulaye Faye**

**Toute ma famille**

**Tous mes amis**

## *REMERCIEMENTS*

*Au bon Dieu*

*Permettez-moi d'adresser mes remerciements aux personnes qui ont bien voulu me faire apport de leurs commentaires et réflexions, je veux nommer :*

*Mme Aminata Ly Ndiaye qui a encadré et soutenu ce travail de son début jusqu'à sa réalisation, malgré un emploi du temps chargé*

*Tous ceux qui de près ou de loin ont participé à ma formation universitaire et au Centre de Formation Judiciaire*

*Mes sœurs et mes frères*

*Mes cousins et cousines*

*Tous mes collègues et tous amis du Centre de Formation Judiciaire, de l'Ecole Nationale d'Administration et d'ailleurs*

*Tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail*

*Vous tous, je vous remercie encore, que Dieu vous bénisse !*

## ***ABREVIATIONS***

<i>Cass.</i>	<i>Cassation</i>
<i>Crim.</i>	<i>Criminelle</i>
<i>C.A.</i>	<i>Cour d'Appel</i>
<i>C.C.</i>	<i>Cour de Cassation</i>
<i>C.E.</i>	<i>Conseil d'Etat</i>
<i>C.S.</i>	<i>Cour Suprême</i>
<i>C.T.</i>	<i>Code du Travail</i>
<i>T.T.</i>	<i>Tribunal du Travail</i>
<i>T.T.H.C.</i>	<i>Tribunal Travail Hors Classe de Dakar</i>

## **SOMMAIRE**

### ***Introduction générale***

### ***Chapitre 1. Le rôle du juge dans la procédure de licenciement des représentants du personnel***

#### *Section 1. Le rôle du juge de l'excès de pouvoir*

##### *Paragraphe 1. La notion de recours pour excès de pouvoir*

##### *Paragraphe 2. Le contrôle de la décision ministérielle*

#### *Section 2. La requête aux fins de sursis à exécution de la décision ministérielle*

##### *Paragraphe 1. Les conditions de recevabilité du sursis*

##### *Paragraphe 2. Les conditions d'octroi du sursis*

### ***Chapitre 2. Le rôle du juge quant aux effets du licenciement des représentants du personnel***

#### *Section 1. Le juge face au licenciement régulier*

##### *Paragraphe 1. L'incompétence du juge social à apprécier la régularité du licenciement*

##### *Paragraphe 2. L'appréciation de la faute par le juge social*

#### *Section 2. Le juge face au licenciement irrégulier*

##### *Paragraphe 1. Le rôle du juge des référés dans la remise en état des relations de travail*

##### *Paragraphe 2. Le juge face au refus de réintégrer*

## INTRODUCTION GENERALE

Le droit du travail peut être conçu comme l'ensemble des règles régissant les relations entre employeurs et travailleurs dans le cadre du travail dépendant.

Son domaine, est certes vaste mais ne concerne pas tous les travailleurs. Certaines catégories professionnelles en sont exclues. Il en va ainsi notamment des fonctionnaires qui sont soumis au statut général de la fonction publique et qui de ce fait échappent à l'emprise du droit du travail.

A partir de là, on peut considérer que le droit du travail s'applique essentiellement aux relations professionnelles dans le secteur privé, mais aussi dans les autres secteurs qui fonctionnent sensiblement comme celui-ci. C'est le cas des agents non fonctionnaires de l'administration.

C'est à l'égard desdites relations professionnelles que le droit du travail a vocation à s'appliquer.

Malgré sa dénomination, le droit du travail n'a pas pour objet toute forme de travail. Autrement dit, il tend à aborder des rapports stricts car tout travail ne fait pas naître une relation professionnelle. Celui qui travaille pour son propre compte sans recourir aux services d'autrui et qu'on appelle travailleur indépendant échappe à l'emprise du droit du travail. C'est le cas du commerçant, de l'artisan, du médecin, de l'agriculteur cultivant lui-même sa terre etc.

Par contre un rapport dépendant apparaît lorsqu'une personne travaille pour autrui. En ce sens, elle se place sous l'autorité de celui qui l'emploie.

De là, on peut retenir que le droit du travail a pour objet de régir les relations de travail subordonné.

En effet, l'article L 2 alinéa 2 du code du travail qui précise son champ d'application, considère comme travailleur, toute personne, quel que soit son sexe ou sa nationalité qui s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction ou l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.

En fait, le tête à tête de l'employeur et du travailleur est rare, sauf dans les emplois domestiques. L'employeur est généralement une entreprise et les salariés constituent le personnel qu'elle utilise ; la qualité d'employeur se confond alors avec celle de chef d'entreprise.

De plus, et au-delà de l'entreprise, les employeurs au même titre que les travailleurs sont en pratique organisés dans le cadre de leur profession en structure communément appelée patronat.

S'il est vrai que le droit du travail ne s'applique que si le rapport de droit entre salarié et employeur repose sur l'existence d'un contrat de travail, il n'en demeure pas moins que ce rapport individuel s'inscrit dans un vaste réseau de rapport collectif.

C'est dans ce sens que, s'agissant des salariés, la loi sénégalaise, au-delà du droit syndical reconnu à tout travailleur, fait obligation à toute entreprise installée sur son territoire national et employant plus de 10 travailleurs, l'institution de délégués du personnel.

Cette institution peut être définie comme les représentants élus du personnel d'un établissement d'une entreprise donnée, chargés de faire observer les conditions de travail, de transmettre les réclamations du personnel à l'employeur.

Et, à juste titre, il faudra préciser que l'appréhension exhaustive de la notion d'institution de délégués du personnel se manifeste par les missions qui leurs sont dévolues telles que définies par le Code du Travail<sup>1</sup>.

D'ailleurs, selon la Cour de Cassation Française, l'étendue de leurs fonctions ne concerne que les salariés qui les ont élus (cass. soc 24 mars 1993). Cette formule doit s'interpréter comme limitant les pouvoirs des représentants du personnel aux salariés appartenant à l'établissement dans lequel ils ont été élus.

En effet, en raison de la sensibilité de cette mission des délégués du personnel, ces derniers bénéficient d'une protection particulière. Et, celle-ci peut même s'analyser en une quasi immunité en ce sens que l'employeur ne peut les licencier sans le respect de la procédure instituée à cet effet.

---

<sup>1</sup> L'article L 218 du Code du Travail dispose « Les délégués du personnel ont pour mission : de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire, réglementaires ou conventionnels ; de saisir l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ; de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ; de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ; de faire part à l'employeur de leur avis et de leurs suggestions sur les mesures de licenciement envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement ; de donner leur avis sur tout projet d'acte du chef d'entreprise instaurant des règles générales s'imposant au personnel ».

Pourtant, la protection de l'institution de délégués du personnel ne se limite pas tout simplement aux délégués en fonction. En effet, sa sensibilité impose qu'elle ne soit pas limitée aux représentants du personnel en cours de mandat, cela d'autant que la menace d'une mesure de rétorsion à l'expiration du mandat est susceptible de décourager les candidatures. La protection concerne aussi bien les candidats à l'élection, ceux bénéficiant du mandat que les délégués sortants durant les 3 mois qui suivent l'expiration dudit mandat.

L'article 216 du Code du Travail le précise en ces termes « Les dispositions ci-dessus (dispositions relatives à la protection des représentants du personnel) sont applicables aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin et aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin »

Partant de là, l'on peut dire que l'étendue de la protection telle qu'elle résulte de l'article précité ne pose pas de problème.

Cependant, dans l'hypothèse où un licenciement intervient après le mandat sans la tenue de nouvelles élections, la jurisprudence (T.T Dakar 16 Février 1976) a retenu la prorogation tacite du mandat du délégué du personnel jusqu'au prochain renouvellement en estimant que l'employeur qui a la charge de l'organisation de nouvelles élections, ne peut se fonder sur sa propre carence pour faire échec à une disposition d'ordre public.

En conséquence, le licenciement du délégué pendant la période comprise entre l'expiration de son mandat et l'organisation par l'employeur de nouvelles élections est nul s'il a été prononcé sans le respect de la procédure légale prévue.

Mais force serait de reconnaître aussi que l'effectivité attendue de la protection des délégués du personnel ne pourrait se réaliser sans l'autorité judiciaire qui est le dernier rempart contre toute action qui irait à l'encontre du statut protecteur des représentants du personnel.

On entend ici par autorité judiciaire, l'ensemble des juges qui jouent un rôle dans le cadre de la protection des délégués du personnel. Il s'agit entre autres, du juge de l'excès de pouvoir, du juge social et du juge répressif.

Ce statut protecteur peut être conçu comme étant un arsenal juridique par lequel les représentants du personnel sont protégés contre d'éventuelles représailles pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cependant, il y a lieu de dire que, selon une jurisprudence constante, en cas de ralentissement de l'activité économique de son entreprise, l'employeur est en droit de proposer aux délégués du personnel une modification du contrat de travail emportant réduction de certains avantages ; en cas de refus de ces propositions, l'employeur peut considérer le contrat de travail comme rompu sans qu'il soit nécessaire de requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En tout état de cause, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant<sup>2</sup>.

Même en cas de licenciement pour motif économique, si l'employeur envisage de licencier un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs<sup>3</sup>.

En effet, le congédiement des représentants du personnel est lié à une procédure qui se caractérise essentiellement par la nécessité d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Cette exigence justifiée en matière sociale, est une exception au principe selon lequel l'employeur peut unilatéralement procéder à la rupture du contrat à durée indéterminée d'un travailleur.

Ainsi l'inspecteur du travail se substitue à l'employeur dans la décision de congédiement et joue un rôle de premier plan dans la rupture du contrat de travail des représentants du personnel.

Si tel est le cas, l'on serait sans doute pertinent de se poser la question de savoir : quel peut être le rôle du juge dans la protection des représentants du personnel?

Répondre à cette interrogation nous permettra d'appréhender l'étude du sujet sous un double angle.

---

<sup>2</sup> Voir l'article L 214 du Code du Travail

<sup>3</sup> Articles L 60 et suivants du Code précité

C'est ainsi que nous étudierons d'une part le rôle du juge dans la procédure de licenciement des représentants du personnel (chapitre 1) et d'autre part le rôle du juge quant aux effets du licenciement (chapitre 2)

# CHAPITRE 1: LE ROLE DU JUGE DANS LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL

La volonté du législateur sénégalais de protéger les représentants du personnel, se manifeste par la mise en place d'un arsenal juridique destiné à leur conférer une certaine marge de manœuvre dans le cadre de leurs missions, puisqu'ils sont chargés de défendre les intérêts des travailleurs et à certains égards, ceux de l'entreprise.

C'est dans ce sens qu'une procédure judiciaire est nécessaire, s'il s'avère que l'intervention de l'autorité administrative compétente à cet effet n'est pas satisfaisante.

Le code du travail ouvre ainsi au profit de la partie intéressée (employeur ou délégué du personnel), une procédure devant le juge administratif dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir (section 1) pour statuer sur la légalité de la décision ministérielle telle qu'il résulte de l'article L 216 alinéa 3 du code précité.

Toujours est-il que, une possibilité est offerte auxdits intéressés de solliciter devant ce même juge, le sursis à l'exécution de cette décision administrative faisant grief, si les conditions en sont remplies (section 2).

## **SECTION 1. LE ROLE DU JUGE DE L'EXCES DE POUVOIR**

Il résulte de la loi sur la Cour Suprême (C.S) que la chambre administrative connaît en premier et dernier ressort de l'excès de pouvoir des autorités exécutives.

Il est vrai qu'en cas de licenciement d'un représentant du personnel, seule la décision ministérielle est susceptible d'un recours pour excès de pouvoir<sup>4</sup>.

Cependant, on ne saurait cerner la notion de recours pour excès de pouvoir sans pour autant l'analyser (paragraphe 1). Ainsi, cette technique permet au juge de contrôler la décision du ministre (paragraphe 2).

### **Paragraphe 1. LA NOTION DE RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR**

Au sens des dispositions de l'article L 216 alinéa 2 et 3 du Code du Travail, la décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le

---

<sup>4</sup> Article L. 216 du Code du Travail

recours hiérarchique devant le Ministre chargé du travail soit qu'il confirme soit qu'il infirme la décision de l'inspecteur.

Donc, seule la décision du Ministre est susceptible du recours juridictionnel en excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat, qui est l'actuelle chambre administrative de la Cour Suprême, dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur<sup>5</sup>.

Le recours pour excès de pouvoir est une technique de contrôle des décisions administratives<sup>6</sup>.

La notion d'acte administratif est définie comme étant un acte juridique pris unilatéralement par une autorité administrative portant sur l'ordonnancement juridique et affectant les droits et obligations des tiers sans leur consentement.

En effet, le recours pour excès de pouvoir est un moyen de protection efficace du citoyen contre l'administration, des libertés contre l'autorité, et du droit contre l'arbitraire, il s'agit, comme on vient de le voir, d'un recours principalement objectif ayant pour seul objet l'annulation d'une décision administrative unilatérale contraire au droit.

Son caractère d'ordre public est d'origine jurisprudentielle. C'est un contrôle ouvert même sans texte contre tout acte administratif car il a pour effet d'assurer, conformément aux principes généraux du droit, le respect de la légalité<sup>7</sup>.

C'est ce contrôle qui a donné son nom au contentieux de l'excès de pouvoir. Il peut être défini comme étant une action par laquelle toute personne qui, ayant intérêt, peut provoquer l'annulation d'une décision exécutoire par le juge.

Selon Gaston JEZE, ce type de contrôle des décisions administratives constitue l'arme la plus efficace, pratique, économique qui existe au monde pour défendre les libertés individuelles et la plus merveilleuse création pour les juristes.

Outre le caractère administratif de la décision du ministre, elle doit faire grief, c'est à dire modifier l'ordonnancement juridique existant.

Pour le requérant, il doit avoir qualité à agir, et respecter les conditions relatives à la forme et au délai.

---

<sup>5</sup> Telle qu'il résulte de la loi 2008-35 du 08 août 2008 portant Cour Suprême

<sup>6</sup> Article 73 de la loi organique 2008-35 sur la Cour Suprême

<sup>7</sup> C.E franç.17 Juillet 1950 Dame Lamotte GAJA

En ce qui concerne la forme, la requête doit se présenter sous une forme écrite. Elle doit indiquer les nom, domicile des parties et la décision attaquée avec un exposé sommaire des faits, des moyens et conclusions.

Cependant les vices de procédure, lorsqu'ils ne sont pas substantiels, peuvent faire l'objet de régularisation<sup>8</sup>.

S'agissant du délai, le recours ne peut être introduit que dans un délai de 2 mois. Le point départ dépend de la notification de la décision ministérielle soit à l'employeur soit au délégué licencié.

A défaut de cette formalité, le juge peut appliquer ce qu'on appelle la théorie de la connaissance acquise. A l'aide de cette théorie, il tentera de déterminer le jour où le requérant a manifesté sa connaissance de l'acte.

Toutefois il faut souligner que cette théorie ne peut s'appliquer que pour les actes administratifs individuels à l'image de ladite décision du ministre<sup>9</sup>.

Selon la jurisprudence française, le juge peut utiliser d'autres méthodes pour déterminer le point de départ du délai en cas d'inaction de l'autorité administrative.

Le délai étant franc, cela signifie que le jour de notification et le jour de l'échéance ne sont pas comptabilisés.

Une fois les conditions remplies, le recours pour excès de pouvoir permet au juge de contrôler la décision du Ministre.

## **Paragraphe 2. LE CONTROLE DE LA DECISION MINISTERIELLE**

Il ressort du Code du Travail que la décision d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail d'un délégué du personnel doit être motivée. Cette obligation de motivation relève du fait que l'inspecteur du travail devient l'élément central de la procédure de licenciement des travailleurs protégés. C'est lui et non plus le juge judiciaire qui est désormais appelé à trancher.

Cependant, vu l'importance de sa décision, l'inspecteur doit la fonder sur des motifs sérieux d'autant que sa mission est sous tendue par une certaine philosophie des relations sociales.

---

<sup>8</sup> C.E 13 Mars 1996 Diraison A.J.D.A Novembre 1996 page 930

C.E 25 Juin 1997 Adolphe Dodi Sow Bulletin des arrêts du C.E 1993-1997 page 134

<sup>9</sup> C.E 22 Décembre 1993 Madické Ba Bulletin des arrêts du C.E 1993-19997 page 45

Contrairement à la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, celle du ministre chargé du travail qui est d'ailleurs la seule susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir n'est pas soumise à cette obligation légale de motivation. Il s'ensuit toutefois que ce pouvoir du ministre ne saurait être regardé comme relevant de l'arbitraire mais plutôt d'une compétence discrétionnaire.

Cette dernière peut être définie comme une marge de liberté d'appréciation laissée par la réglementation à une autorité administrative dans la prise de sa décision.

L'intensité et la portée du contrôle des décisions exécutoires varient en fonction du pouvoir dont dispose l'autorité administrative soit qu'il s'agit d'une compétence liée soit d'un pouvoir discrétionnaire.

Concernant ce dernier cas, au-delà du contrôle restreint, le juge vérifie de plus en plus la proportionnalité entre le but poursuivi par l'auteur de l'acte et les moyens utilisés. Il apprécie également les avantages et les inconvénients d'une décision dans son contrôle. Pour ce, la première technique correspond à celle de l'erreur manifeste d'appréciation<sup>10</sup> et la deuxième correspond à celle du bilan coûts - avantages<sup>11</sup>.

Le juge français a utilisé ces techniques dans certains arrêts relatifs au congédiement des délégués du personnel dont leur économie suit :

Il se trouve que jusqu'en 1973, la jurisprudence du Conseil d'Etat considérait que le contrôle du juge de la décision administrative, en matière de licenciement des représentants du personnel, ne pouvait être qu'un contrôle minimum en raison du caractère discrétionnaire du pouvoir dont dispose le ministre chargé du travail.

Mais depuis l'arrêt Perrier de 1974, la Cour de Cassation française en chambre mixte a accru son contrôle. C'est ainsi qu'on est passé d'un contrôle minimum à un contrôle normal.

Il ressort dudit arrêt que :

Les dispositions législatives, soumettant à l'assentiment préalable du comité d'entreprise ou à la décision conforme de l'Inspecteur du travail le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, ont institué, au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection

---

<sup>10</sup> C.E 20 Décembre 1968 Société du lotissement de la plage de pampelonne R.D.P 69 page 319

<sup>11</sup> C.E 28 Mai 1971 Ville Nouvelle Est G.A.J.A n° 33

exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail

Cette solution de l'arrêt Perrier a été adoptée au Sénégal par la Cour Suprême en 1982 dans l'arrêt Société Mory contre Pape Mar Diop.

Mieux, le Conseil d'Etat dans le cadre de l'évolution de sa jurisprudence en la matière est allé jusqu'à opérer un contrôle maximum en examinant désormais les intérêts en balance et voir si la faute reprochée au délégué est suffisante à justifier son licenciement. Ce qui semble friser le contrôle d'opportunité.

Il y a lieu de faire observer que cet approfondissement du contrôle du juge de l'excès de pouvoir est le résultat des critiques doctrinales émises au lendemain de l'arrêt Perrier.

C'est dans ce même ordre d'idées que le commissaire du gouvernement Doudeux dans l'arrêt Safer contre Bernette du 5 Mai 1976, suggérait une compensation au déclin de la résolution judiciaire par une recrudescence du recours pour excès de pouvoir qui se devait se traduire par un contrôle plus serré des actes de l'Inspecteur du travail. Ce qui devait se traduire selon lui par la possibilité pour le juge de vérifier l'existence de l'intérêt général.

La jurisprudence sénégalaise s'est largement inspirée de ces techniques du juge français dans le cadre du contrôle de la décision ministérielle accordant ou infirmant celle de l'inspecteur du travail autorisant ou non le licenciement d'un délégué du personnel.

Le Conseil d'Etat, en son temps, procédait à des contrôles minima voire maxima. C'est en ce sens que dans l'arrêt Consortium d'Entreprise CDE en date du 25 Juin 1997, le juge estimait que :

Considérant que la décision est querellée en ce que le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle a déclaré irrégulière la décision de l'Inspecteur portant autorisation de licencier Mor Seck, délégué du personnel, sans dire en quoi cette décision est irrégulière ;

« Considérant qu'en se bornant tout simplement à affirmer que la décision soumise à sa censure est irrégulière quant à la forme et quant au fond sans indiquer ni expliquer les éléments qui justifient le fondement des motifs de sa décision, en dépit de la lettre qui lui a été adressée par le Conseil d'Etat à cette fin, l'autorité administrative ne permet pas au Conseil d'Etat d'exercer son contrôle minimum » .

Il en résulte que l'autorité administrative doit fonder sa décision sur des motifs réels pour permettre au Conseil d'Etat d'exercer son contrôle.

Par ailleurs, il conviendrait de faire observer que ce contrôle du juge de l'excès de pouvoir a été accru dans certaines décisions dont leur économie suit :

D'abord, il résulte de l'arrêt Société Sonagraines du Conseil d'Etat en date du 24 Juin 1998 que le ministre du travail commet une erreur manifeste d'appréciation en refusant une autorisation de licenciement, lorsqu'il ressort du dossier soumis à l'examen du Conseil d'Etat, que le salarié protégé a manqué à son obligation professionnelle de contrôler l'utilisation des fonds qui lui sont confiés.

Ensuite, s'agissant de sa décision du 29 Juillet 1998 à la requête de la Société Générale des Banques du Sénégal, il en est conclu que le délégué du personnel qui tient des propos outrageants à l'égard de son employeur et lui manque de respect outrepassé l'exercice normal de son mandat.

Dès lors, le ministre du travail qui justifie un tel comportement par le contexte d'hostilité au sein de l'entreprise, commet une erreur manifeste d'appréciation.

Enfin, il ressort de l'arrêt SENELEC contre Etat du Sénégal du 28 Avril 1999 que le salarié qui refuse de serrer la main tendue par son patron n'a commis de faute de nature à justifier l'autorisation de licenciement.

Le sursis à exécution, considéré comme une procédure d'urgence peut, en l'espèce permettre au juge administratif saisi au principal aux fins d'annulation de la décision du ministre, d'ordonner à la demande expresse du requérant, que l'exécution de ladite décision soit suspendue.

## **Section 2. LA REQUETE AUX FINS DE SURSIS A EXECUTION DE LA DECISION MINISTERIELLE**

L'article 73 – 2 de la Loi n° 2008 – 35 du 08 août 2008 portant Cour Suprême dispose que sur demande expresse de la partie requérante, la Cour Suprême peut, à titre exceptionnel, ordonner le sursis à exécution des décisions des autorités administratives contre lesquelles a été introduit le recours en annulation ; celui-ci ne peut être accordé que si les moyens invoqués paraissent, en l'état de l'instruction, sérieux et si le préjudice encouru est irréparable.

En effet, l'inventaire de la jurisprudence du C.E devenu chambre administrative de la Cour Suprême depuis sa création, établit que le juge donne rarement une suite favorable aux demandes de sursis.

Ce qui dénote, par conséquent, que le juge administratif sénégalais interprète les conditions d'octroi du sursis de manière restrictive (paragraphe 2) dès lors que les conditions de recevabilité sont remplies (paragraphe 1).

### **Paragraphe 1. LES CONDITIONS DE RECEVABILITE DU SURSIS**

Au-delà des conditions de recevabilité relatives à l'existence d'un recours principal (le recours pour excès de pouvoir ci-dessus étudié) et au caractère exécutoire de l'acte attaqué (la décision du ministre chargé du travail), restera à être étudiée, la présentation d'une requête motivée.

Le contenu de celle-ci peut, à titre de motivation, tourner autour de deux points essentiels à savoir l'absence de délai imparti au ministre pour répondre au recours hiérarchique et l'atteinte à un droit fondamental (droit au travail) qui en résulterait en cas de prise tardive de décision du ministre.

S'agissant du premier cas, il faut noter qu'en droit positif, il n'existe pas un principe général qui impose à l'autorité administrative une obligation d'agir ; l'administration apprécie librement l'opportunité à agir.

Mais, exceptionnellement, celle-ci est imposée à l'administration dans certaines conditions.

D'abord lorsqu'un texte le prévoit, ensuite lorsqu'une loi ou un règlement contient des dispositions qui ne sont immédiatement applicables.

Cependant, dans beaucoup de cas ce retard peut constituer une carence ou un comportement illégal de l'autorité administrative<sup>12</sup> de nature à pouvoir engager la responsabilité de l'administration<sup>13</sup>.

Il résulte de ce qui précède que l'autorité administrative peut se trouver dans cette situation de carence au cas où un délai bien défini ne lui serait pas imparti.

D'ailleurs, cette absence de délai de réponse est prévue par le code du travail<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> CE 13 JUILLET 1962 Krevers Pascalis, Rec. 475, D. 1963 - 603

<sup>13</sup> CE 27 NOVEMBRE 1964 Ministère des Finances contre Dame veuve Renard, Rec. 590, RDP 1965- 716

<sup>14</sup> Article L 216 alinéa 2 du Code du Travail qui dispose que la décision de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail. Les parties disposent d'un délai de 15 jours pour déférer au ministre la décision de l'inspecteur dans le cadre du recours hiérarchique normal, soit qu'il confirme soit qu'il infirme la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Force est de constater que la réponse du Ministre chargé du travail, en pareil cas, n'est pas soumise au respect d'un délai bien déterminé alors que c'est elle qui fait l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, contrairement à celle de l'inspecteur du travail qui dispose de 15 jours pour rendre sa décision suite à une demande d'autorisation de licenciement.

Vu que le recours hiérarchique devant le Ministre du travail n'a pas un caractère suspensif et non plus un délai de réponse bien défini<sup>15</sup>, ce dernier peut rester un temps anormalement long pour répondre en cas de recours.

Ceci portant naturellement atteinte au droit du travail qui est un droit fondamental.

Pour ce qui est de ce dernier cas, il est à noter qu'il résulte du préambule de la Constitution du 22 Janvier 2001 que le Sénégal a réaffirmé son adhésion à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et aux instruments internationaux adoptés par l'organisation des Nations Unies et de l'Union Africaine, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 Décembre 1979 etc....

D'ailleurs, il est dit à l'article 23 de cette déclaration précitée<sup>16</sup> que toute personne a droit au travail.

C'est pourquoi, le constituant sénégalais a toujours accordé une place de premier rang aux instruments internationaux comme la Convention 98 de l'Organisation Internationale du Travail.

L'article 25 de ladite Constitution qui prône le principe de la participation et de la collaboration des travailleurs en atteste.

Il faut, par ailleurs, souligner l'évolution décisive marquée par la loi 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Nouveau Code du Travail sénégalais. Cette évolution consacre une accentuation de la négociation collective dans le cadre de la promotion du dialogue social. Fort de toutes ces considérations, il serait juste de classer le droit au travail au rang des droits fondamentaux dont la protection contre toute atteinte incomberait au juge.

Une telle atteinte est tout à fait envisageable dans l'hypothèse où le ministre du travail, en cas de recours hiérarchique contre une décision de licenciement d'un délégué du personnel prise par l'inspecteur du travail, accuserait du retard pour répondre d'autant que les voies de recours ouvertes ne sont pas suspensives.

---

<sup>15</sup> Voir article L 216 du Code du Travail du 1<sup>er</sup> Décembre 1997 J.O du Sénégal 1997

<sup>16</sup> Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948

C'est seulement en cas de recevabilité du sursis que le juge pourra interpréter les conditions de son octroi.

## **Paragraphe 2. LES CONDITIONS D'OCTROI DU SURSIS**

L'octroi du sursis à exécution des décisions administratives est subordonné à la réunion de deux conditions à savoir l'existence de moyens sérieux et le caractère du préjudice allégué.

Cependant, il appartient en dernier lieu au juge de les apprécier afin d'ordonner ou pas le sursis.

En effet, c'est dans l'arrêt Chambre syndicale des Constructeurs de Moteurs d'Avions que l'expression « moyens sérieux » est apparue pour la première fois.

En subordonnant, l'octroi du sursis à la condition que les moyens soulevés soient sérieux, la jurisprudence a voulu éviter que les requérants ne forment des recours purement dilatoires et réserver la procédure à ceux dont le recours révèle que l'annulation de la décision attaquée est probable.

La notion de moyens sérieux renvoie aux moyens qui sont de nature à faire naître le doute dans l'esprit du juge. Autrement dit, le juge doit au moment de statuer avoir « une certitude raisonnable » que l'acte attaqué est entaché d'illégalité. Mais comme le rappelait le commissaire du gouvernement, DAYRAS, le juge n'a pas, à ce stade de la procédure, à se prononcer sur la valeur de l'argumentaire du requérant.

L'examen des moyens est donc très complexe, car comment statuer sur les mérites de la demande de sursis sans apprécier la valeur de l'argumentaire du requérant.

L'utilisation de la formule « en l'état de l'instruction » est assez illustrative du caractère accéléré de la procédure.

En réalité, la notion de moyen sérieux est souple et fluctuante ; ce sont d'abord des moyens de nature à faire naître un doute dans l'esprit du juge, même si, après examen au fond, il peut finalement rejeter le recours.

Au-delà, du caractère sérieux des moyens soulevés, il faut en outre que le préjudice qui résulterait de l'exécution de la décision attaquée revête une certaine gravité (préjudice irréparable)<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir article 73 – 2 de la loi 2008 – 35 du 08 Août 2008 portant Cour Suprême

Il y a lieu de noter qu'une nouveauté majeure avait été introduite par la loi organique n° 99-72 du 17 Février 1999 modifiant la loi organique n° 96 – 30 du 21 Octobre 1996 sur le Conseil d'Etat. La notion de « préjudice difficilement réparable » avait remplacé celle « préjudice irréparable ». Sans doute, le législateur avait voulu donner au juge un pouvoir d'appréciation plus étendu.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat, dans un arrêt en date du 20 Août 1998 Société Racine S.A, admettait qu'était difficilement réparable le préjudice causé par l'omission d'une société au Tableau de l'Ordre National des Experts et Evaluateurs Agréés.

En réalité, tout est question de circonstances d'espèces, le juge ayant toujours un large pouvoir d'appréciation pour ordonner ou refuser le sursis.

Il faut noter que le rôle du juge face au statut protecteur des délégués du personnel ne se résume pas simplement à la procédure de licenciement car il est aussi non moins important quant aux effets du licenciement du délégué du personnel.

# CHAPITRE 2 : LE ROLE DU JUGE QUANT AUX EFFETS DU LICENCIEMENT

Les relations de travail liant l'employeur et le travailleur en général et le délégué du personnel en particulier ne sauraient être éternelles. En effet, elles peuvent être rompues soit par un commun accord soit par la volonté de l'une ou de l'autre partie, autrement dit par la démission ou le licenciement.

L'exercice par l'employeur de son droit de rupture du contrat de travail est, en tout état de cause, encadré par le Code du Travail afin d'éviter l'arbitraire.

C'est à cet effet que l'autorisation administrative préalable à tout licenciement d'un délégué du personnel est obligatoire.

Cette procédure est assez longue car l'employeur est tenu d'abord à informer les délégués du personnel de sa décision de congédiement. Il doit ensuite solliciter l'autorisation de l'Inspecteur du travail. Celui-ci dispose d'un délai de 15 jours pour rendre sa décision.

Il faut souligner que son silence au bout dudit délai vaut décision implicite d'acceptation sauf s'il y a expertise auquel cas la réponse de l'Inspecteur peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail qui a la faculté de la confirmer ou de l'infirmier.

C'est cette décision ministérielle qui est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Le respect de cette procédure d'ordre public donne, le cas échéant, un caractère légitime à un licenciement d'un délégué du personnel.

Dès lors, l'on se pose la question de savoir quel droit de regard le Juge peut-il disposer devant un tel licenciement si tant est qu'il est bel et bien régulier (Section 1) ?

Toutefois, cette interrogation trouve tant son sens quand ce licenciement est plutôt déclaré nul (Section 2).

## **SECTION 1. LE JUGE FACE AU LICENCIEMENT REGULIER**

Il faut rappeler que les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà même. L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire tout le dossier afin de mieux asseoir la décision à prendre, qui peut être positive comme négative.

En effet, si la décision administrative est acquise, l'employeur pourra procéder au licenciement sans recourir au juge (paragraphe 1).

Cependant, il faut faire observer que même si l'autorisation administrative rend le licenciement d'un délégué du personnel légitime, force est de clarifier que l'appréciation de la faute qui en est l'origine relève de l'office du juge social (paragraphe 2).

### **Paragraphe 1. L'INCOMPETENCE DU JUGE SOCIAL A APPRECIER LA REGULARITE DU LICENCIEMENT**

Si l'employeur obtient l'autorisation sollicitée devant l'autorité administrative, il peut valablement procéder au licenciement voulu sans attendre l'expiration des délais de recours. La décision administrative de licenciement d'un délégué du personnel est immédiatement exécutoire dans la mesure où les recours exercés n'ont pas d'effet suspensif.

A cet effet, l'employeur n'est tenu uniquement qu'à notifier par écrit le licenciement au délégué concerné pour l'observation du préavis.

Celui-ci (le délégué) ne peut même pas demander au juge administratif d'ordonner le sursis à exécution de la décision si l'autorisation est accordée par l'inspecteur du travail car sa décision ne peut faire que l'objet d'un recours hiérarchique.

Dès lors que l'autorisation administrative est acquise, le licenciement est entièrement exécuté et un sursis à exécution ne plus être ordonné. En d'autres termes, l'autorisation administrative de licenciement d'un représentant du personnel est à elle seule suffisante pour le rendre légitime et elle est opposable au juge du tribunal du travail.

C'est ce qu'à bien compris le juge social dans un jugement n° 964 du 24 Novembre 2000 relatif à l'affaire Sophie Dossou Diallo contre la société SOFICA où, statuant sur une exception d'incompétence soulevée il estimait :

Attendu que par conclusions en date du 5 Juillet 2000, la société SOFICA a soulevé l'exception d'incompétence du tribunal de céans au motif que Sophie Dossou, déléguée du personnel, a été licenciée suivant la procédure administrative ;

Qu'ainsi, le Conseil d'Etat est la seule juridiction habilitée à vérifier le caractère légitime ou non d'un tel licenciement ;

Attendu que la décision ministérielle n° 2194 du 12 Décembre 1997 est une mesure administrative dont la légalité ne peut être appréciée par le tribunal du travail de céans ; qu'il s'ensuit que l'exception doit être accueillie.

La Cour de Cassation dans une affaire similaire abondera dans le même sens que le juge précité.

En effet, elle a cassé une décision de la Cour d'Appel après en avoir délibéré conformément à la loi ; Que statuant sur l'exception d'incompétence soulevée en appel, l'arrêt attaqué l'a rejetée comme mal fondée alors que selon l'article 216 du Code du Travail ce domaine est réservé à la procédure administrative.

Autrement dit, la Cour de Cassation a estimé que le juge social ne peut remettre en cause le bien fondé du licenciement du délégué du personnel opéré à la suite d'une décision administrative, par conséquent, la Cour d'Appel a méconnu le sens de l'article précité<sup>18</sup>.

Cependant, il résulte de l'arrêt de la Cour de Cassation du 22 Mars 2000 que la position de la Cour d'Appel relativement au licenciement d'un délégué obtenu à la suite d'une décision d'autorisation de licencier prise par l'Inspecteur du Travail, est conforme à la loi et que les juridictions du Travail n'avaient pas le pouvoir de la censurer, les juges du fond avaient par contre l'obligation de statuer sur les autres chefs de réclamations<sup>19</sup>.

En ce sens, le juge appréciera la gravité de la faute pour pouvoir donner suite auxdites réclamations.

## **Paragraphe 2. L'APPRECIATION DE LA FAUTE PAR LE JUGE SOCIAL**

Il faut d'emblée préciser que le juge social ne pourra nullement faire droit à un chef de demande relatif aux dommages et intérêts en raison du caractère légitime du licenciement autorisé à la suite d'une décision administrative.

Le caractère suffisant de l'autorisation de l'inspecteur à rendre légitime un congédiement d'un représentant du personnel n'a jamais été mis en doute.

C'est ce qui ressort d'ailleurs du jugement du Tribunal Travail Hors Classe de Dakar n° 529 du 12 Septembre 2006 opposant Nama Sarr et autres à la société SOSENAP où statuant sur des dommages et intérêts, le tribunal estimait :

---

<sup>18</sup> Cour de Cassation, arrêt n°20 du 12 Mars 2008 la société NOVASEN contre Cheikh Ndiaye et autres

<sup>19</sup> Tribunal du Travail de Dakar, jugement n°964 du 24 Novembre 2000 Sophie Dossou Diallo contre la société SOFICA

Attendu qu'il résulte des dispositions des articles L 214 et suivant du Code du Travail que 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 ;

Qu'en l'espèce, il ressort des pièces du dossier que les délégués de la société SOSENAP ont été licenciés après décision de l'Inspecteur confirmée par le ministre chargé du travail sur recours hiérarchique ;

Qu'il y a lieu de constater que leur licenciement a été autorisé et que la rupture du contrat est légitime ; qu'en conséquence il y a lieu de débouter les demandeurs de leurs prétentions relatives aux dommages et intérêts pour rupture abusive.

Seulement, il faut souligner que l'appréciation de la gravité de la faute, motif du licenciement autorisé par l'inspecteur relève de l'imperium du juge social qui doit juger s'il y a lieu de refuser ou d'accorder des indemnités de licenciement et de préavis au délégué congédié selon qu'il s'agit d'une faute lourde ou d'une faute grave ou légère.

C'est ainsi que le Tribunal du Travail de Dakar a estimé que l'autorisation de l'inspecteur, même si elle rend légitime le licenciement, est insuffisante pour apprécier la nature de la faute.

Selon ledit tribunal, il convient en conséquence de rechercher, en cas d'autorisation, si le travailleur (délégué du personnel) s'est rendu coupable de faute susceptible de le priver de ses indemnités de rupture<sup>20</sup>.

Cette jurisprudence est d'autant plus constante que le même le tribunal saisi d'un licenciement de délégués du personnel autorisé par l'inspecteur du travail, n'apprécie pas la légitimité de la décision de l'inspecteur mais seulement la nature de la faute commise pour déterminer si celle-ci est privative des indemnités de licenciement.

C'est ainsi qu'il a débouté Nama Sarr et autres de leur demande relative aux indemnités de licenciement au motif que les travailleurs ont mené une grève illicite qui, aux termes de l'article 278 du Code du Travail, entraîne la perte du droit aux indemnités et aux dommages et intérêts.

Est aussi légitimement privé de dommages et intérêts, selon la jurisprudence ivoirienne, un délégué du personnel, même s'il peut faire des suggestions constructives et positives à son employeur dans le sens de l'amélioration, de l'organisation et du rendement de

---

<sup>20</sup> Tribunal du Travail de Dakar, 7 Janvier 1971, TPOM n° 308 du 2 Août 1971 p 6821

l'entreprise, n'est cependant pas autorisé à outrepasser ses pouvoirs légaux, en accusant sans circonspection ni retenue les responsables de l'entreprise, ses supérieurs hiérarchiques, de prétendues malversations. Ce qui constitue une faute lourde et justifie le licenciement intervenu un tel comportement<sup>21</sup>.

Toutefois, le licenciement déclaré légitime pour perte de confiance ou pour une faute n'ayant pas la caractéristique d'une faute lourde ouvre droit au paiement d'une indemnité de licenciement.

Pour prétendre à cette indemnité le travailleur (représentant du personnel) doit avoir accompli dans l'entreprise une ancienneté de 12 mois. Elle est calculée suivant un pourcentage qui tient compte des années de service accomplies<sup>22</sup>.

D'ailleurs, il faut noter au Sénégal ne peuvent exercer les fonctions de délégué du personnel que les seuls travailleurs ayant accompli 12 mois de service dans l'entreprise.

C'est ce que prévoit l'article 7 du 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.

Ce qui veut dire que tout délégué du personnel dans cette situation aura droit à ces indemnités de licenciement si ce dernier est pour faute n'ayant pas la caractéristique de faute lourde.

Il est admis que le délégué du personnel qui est régulièrement licencié peut bénéficier de l'intervention du juge social et a fortiori celui-ci victime d'un licenciement déclaré nul.

## **SECTION 2. LE JUGE FACE AU LICENCIEMENT IRREGULIER**

Si un délégué du personnel estime que son congédiement a été effectué en violation de la procédure décrite par le Code du Travail, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La décision de l'inspecteur du travail, du ministre chargé du travail ou du juge de l'excès de pouvoir consécutive à une demande d'autorisation de licenciement est susceptible de

---

<sup>21</sup> Cour Suprême de Cote d'Ivoire 18 Décembre 2003 TPOM 977-978 Septembre et Octobre 2007

<sup>22</sup> Article 30 de la Convention Collective Inter Professionnelle du Sénégal du 27 Mai 1982

modifier la physionomie des rapports juridiques entre l'employeur et le représentant du personnel en cause.

Aussi elle entraîne si elle n'accorde pas l'autorisation, l'obligation de réintégrer un délégué déjà licencié c'est à dire la remise en état des relations de travail (paragraphe 1). Pour ce faire, la saisine du juge des référés est suffisante.

Le code du travail a prévu des sanctions contre l'employeur en cas de refus de réintégrer (paragraphe 2).

### **Paragraphe 1. LE ROLE DU JUGE DES REFERES DANS LA REMISE EN ETAT DES RELATIONS DE TRAVAIL**

La procédure de licenciement des délégués du personnel est l'un des rares cas où l'employeur ne peut résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée.

Il doit en tout état de cause respecter la procédure protectrice c'est-à-dire qu'il doit tout d'abord s'adresser à l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale pour obtenir son agrément, le cas échéant celui du ministre chargé du travail avant de solliciter en dernier lieu l'intervention du juge de l'excès de pouvoir.

Leur refus oblige l'employeur à maintenir le délégué dans son emploi (A) et à lui verser le salaire qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé (B).

#### **A. LA REINTEGRATION**

L'inertie de l'employeur peut justifier la saisine du juge des référés compétent pour la remise en état des relations contractuelles sur la base de l'article L 257 alinéa 2 du Code du Travail qui dispose « la formation de référé peut toujours même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Le refus de l'employeur de procéder à la réintégration d'office d'un délégué du personnel irrégulièrement licencié au sens de l'article L 217 alinéa 1 du même Code est considéré par le juge des référés comme un trouble manifestement illicite<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Ordonnance de référé n° 49/379 T.T.H.C/Dakar du 28 Janvier 2003

Au Sénégal, le phénomène est relativement récent beaucoup plus encore par rapport à la France où la saisine du juge des référés suite à une décision patronale irrégulière date de 1969.

En cas de licenciement nul, la réintégration se fait d'office. C'est ainsi, par ordonnance de référé en date du 18 Avril 1983, le Tribunal de Première Instance de Dakar a ordonné la réintégration d'un délégué du personnel à qui l'employeur avait refusé l'accès à l'entreprise. Pour la première fois, la procédure de référé a été utilisée au Sénégal en droit du travail.

Un jugement du Tribunal Travail Hors Classe de Dakar en date du 23 Janvier 1986 opposant le nommé Youssoupha Sarr à la société IFAP SOCOSAC estimait que pour défaut de texte loi, la réintégration d'un délégué du personnel dont l'autorisation de licenciement a été annulée par la chambre administrative de la Cour Suprême ne doit pas entraîner le paiement des salaires correspond à la période qu'il aurait dû travailler.

Il est jugé qu'une telle vue de la loi heurte le bon sens dans la mesure où l'esprit d'une loi est toujours là pour pallier un vide juridique.

Par contre, le juge des référés dudit tribunal dans une ordonnance en date du 17 Mars 2009 mettant en cause le nommé Basile Pereira contre la société NESTLE SENEGAL, analysait les dispositions de l'article L 217 du Code du Travail en soutenant que la réintégration entraîne inévitablement le paiement des salaires correspond à la période non travaillée.

Poursuivant dans la même procédure, il a soutenu que la validité de la décision de licencier est liée au sort de la demande d'autorisation et que selon une jurisprudence constante, il convient par analogie avec les dispositions de l'article précité, de considérer que lorsque la décision de la Cour Suprême aboutit à l'annulation d'une décision autorisant le licenciement, le salarié doit être réintégré avec paiement des salaires échus.

Ladite ordonnance a été infirmée par la Cour d'Appel<sup>24</sup> au motif qu'en l'espèce il y a des contestations sérieuses.

Cette décision est critiquable en ce sens la Cour d'Appel aurait dû se rappeler que le juge des référés est le juge du constat et de l'évidence et sur ce, il était en droit de constater

---

<sup>24</sup> Arrêt n° 164 du 16 Avril 2009 Référé Social

l'annulation de l'autorisation de licenciement pour ordonner la réintégration et le paiement des salaires échus.

En tout état de cause la problématique de l'indemnisation compensatrice suite à une annulation de la C.S d'une décision ministérielle autorisant le licenciement d'un délégué du personnel a été largement analysée par la jurisprudence aussi bien française que sénégalaise.

## **B. LA PROBLEMATIQUE DE L'INDEMNISATION COMPENSATRICE**

Cette situation est discutée par la jurisprudence française et sénégalaise.

### **La situation en France :**

La question des effets de l'annulation de l'autorisation administrative a très longtemps divisé les chambres sociale et criminelle de la Cour de Cassation.

La chambre sociale estimait que l'annulation n'avait aucune influence sur le licenciement prononcé, la seconde considérait au contraire que l'annulation de la décision administrative en effaçait rétroactivement tous les effets rendant le licenciement irrégulier dès son prononcé.

Par un arrêt du 18 Janvier 1980 (Pampre d'or), la chambre mixte de la Cour de Cassation a tranché la divergence en prenant la thèse de la chambre criminelle en jugeant que l'autorisation administrative étant une condition essentielle de la validité du licenciement, son annulation rendait celui-ci inopérant et qu'en conséquence, l'employeur devait réparation du préjudice résultant de son refus de réintégration postérieur à l'annulation de l'autorisation de licenciement.

Il en résulte qu'en raison du caractère non suspensif des voies de recours, l'employeur n'était pas tenu à indemnisation pour la période comprise entre le licenciement et l'annulation de la décision ministérielle d'autorisation.

La loi du 28 Octobre 1982, par une innovation importante a non seulement confirmé le principe de la réintégration déjà reconnue par la jurisprudence (Pampre d'or) mais et surtout, a posé le principe d'une indemnisation du préjudice subi sur la totalité de la période comprise entre le licenciement et la réintégration du délégué du personnel.

### **La situation au Sénégal :**

L'article L 217 du C.T, tel qu'il résulte de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> Décembre 1997 dispose à son alinéa 1 :

« En cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandé, ou malgré le refus opposé par l'Inspecteur ou au cas d'annulation par le ministre de la décision de l'Inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ».

De façon générale, la jurisprudence reconnaît au travailleur délégué du personnel, et au travailleur licencié pour motif économique, sans autorisation ou malgré un refus le droit au maintien dans l'entreprise. On parle souvent de réintégration mais en réalité, selon la loi, le licenciement est nul et de nul effet.

A noter que le Sénégal est le seul pays d'Afrique Noire Francophone qui considère le licenciement du délégué du personnel comme nul. Dans les autres pays de cette zone, et en France, le licenciement sans autorisation est simplement abusif et entraîne l'allocation de dommages et intérêts.

La jurisprudence sénégalaise reconnaît aussi, par application de l'ancien article 188 bis du Code du Travail remplacé par l'article L 217 nouveau du même code, le droit du travailleur à une indemnisation égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé entre la date de son licenciement et celle de sa réintégration<sup>25</sup>.

En effet, la situation ainsi créée n'est pas sans poser problème sur le plan purement juridique. L'indemnisation résultant de l'article précité est prévue dans trois cas bien précis à savoir :

Le licenciement sans que l'autorisation ait été demandée,

Le licenciement malgré le refus de l'inspection du travail,

L'annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement.

Or, dans le cas d'espèce, nous ne sommes dans aucun des cas précités qui sont, il faut le soutenir, d'interprétation restrictive. En effet, dans le cas présent, c'est un arrêt de la Cour Suprême qui a annulé l'autorisation ministérielle de licenciement.

En outre, il n'est pas discutable que lorsque le licenciement a été prononcé par l'employeur, il l'a été sur la vue de l'autorisation du ministre et donc sans qu'aucune faute

---

<sup>25</sup> T.T de Dakar, 10 Janvier 1985 TPOM 648 page 222 et 17 Juillet 1986 TPOM 696 page 279

ne puisse être reprochée à l'employeur, d'autant que le recours à la Cour Suprême n'est pas suspensif.

Un jugement<sup>26</sup>, statuant dans une espèce voisine, est aussi intéressant :

Dans cette affaire, l'employeur souhaitait licencier un délégué du personnel. L'inspecteur ayant donné l'autorisation, le travailleur a introduit un recours hiérarchique déclaré irrecevable par le ministre.

Le travailleur intente alors un recours devant la Cour Suprême qui annule la décision ministérielle. Celui-ci est alors réintégré dans l'entreprise mais réclame les salaires entre la date de son licenciement et la date de sa réintégration.

Le tribunal analyse la situation et conclut que :

Les salaires réclamés n'ont pas de fondement contractuel (pas de travail pas de salaire)

L'article 188 du Code du Travail n'envisage pas cette situation

La responsabilité civile de l'employeur n'est pas engagée car la procédure lui échappe totalement et qu'il n'a commis aucune faute dans le processus du licenciement

L'annulation de l'acte du ministre n'a pas, sur le plan financier, à être supporté par l'employeur qui n'a commis aucune faute ou irrégularité.

Toutefois, il convient de noter que l'accueil du salarié dans l'entreprise n'est pas toujours aisé.

## **Paragraphe 2. LE JUGE FACE AU REFUS DE REINTEGRER**

Lorsque l'employeur refuse d'accueillir le salarié protégé, un contentieux judiciaire peut s'ensuivre.

Le contentieux de la réintégration étant un différend individuel, c'est-à-dire un conflit né entre le salarié et son employeur à l'occasion du travail, sa résolution relève prioritairement du tribunal du travail, l'on peut en référer.

Accessoirement, le juge répressif peut être sollicité pour réprimer une attitude de refus de réintégration.

Par suite, en matière de contentieux de la réintégration du salarié consécutif au refus de l'employeur, le recours à un juge conduit à examiner, tour à tour, le contentieux civil de la réintégration c'est-à-dire le paiement de l'indemnité supplémentaire (A) et le contentieux

---

<sup>26</sup> Tribunal du Travail de Dakar 23 Janvier 1986 TPOM 712 p. 149

pénal de la réintégration autrement dit le délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel (B).

### A. LE PAIEMENT DE L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE

Ce paiement requiert l'examen, d'une part, de la compétence du tribunal du travail et, d'autre part, de celle du juge des référés.

En premier lieu, s'agissant du tribunal du travail, outre le pouvoir d'ordonner la réintégration du délégué, il est tenu de prendre toutes les mesures légales propres à contraindre l'employeur à exécuter la décision judiciaire ou administrative.

Dans cette perspective, la loi<sup>27</sup> dispose que si l'employeur ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification ..., il est tenu de lui verser une indemnité<sup>28</sup>.

L'importance de la règle est telle que la Cour de Cassation a, dans une affaire, reproché à la Cour d'Appel de Dakar d'avoir, à tort, omis d'en faire une application stricte alors que l'indemnité supplémentaire dont il s'agit vise précisément à accélérer et à décourager les employeurs récalcitrants<sup>29</sup>.

D'ailleurs, le juge a la possibilité de condamner sous astreinte si le requérant le sollicite<sup>30</sup>.

En définitive, on peut dire que nous sommes en présence d'une règle accompagnant de plein droit une décision ordonnant une réintégration et qui, dans le même temps, vise à contraindre indirectement le débiteur d'une obligation de faire à s'exécuter.

Toutefois, lorsque l'urgence commande la sauvegarde immédiate des droits du salarié, la procédure immédiate sera la saisine du juge des référés.

En second lieu, s'agissant de ce dernier, on constate actuellement que le recours à la procédure du référé social est expressément consacré par l'article L 234 du Code du Travail.

Sous l'empire de ce code, les pouvoirs du juge des référés sont soigneusement définis par les articles L 257 et suivants.

---

<sup>27</sup> Article L 217 du Code du Travail

<sup>28</sup> Cette indemnité est égale à :

12 mois de salaire brut lorsque le salarié compte 1 à 5 ans d'ancienneté ;

20 mois de salaire brut lorsque le salaire 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

Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement

<sup>29</sup> Cour de Cassation (chambre sociale), arrêt n° 76 du 9 juin 1993 compagnie sucrière sénégalaise c/ Momath Ciss et autres, bulletin arrêt C.C 1992 – 1993 n° 39, sept 1996 p 62

<sup>30</sup> Voir articles 196 et suivants du Code des Obligations Civiles et Commerciales

Il résulte de cet article que le juge des référés peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire des mesures de remise en état, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

C'est pourquoi dans une ordonnance de référé<sup>31</sup>, le juge estimait :

Qu'au cas où la réintégration ne serait pas intervenue dans les conditions prévues par l'article L 217 alinéa 2 du Code du Travail, l'employeur serait astreint au paiement d'une indemnité supplémentaire sans influence sur la nullité du licenciement ;

Qu'en l'espèce sa non réintégration est d'ores et déjà établie par le refus à lui opposer par son employeur qui dans ses écritures prises a reconnu n'avoir plus de poste à lui confier dans l'entreprise ;

Que le trouble manifestement illicite existe en ce qu'il est tiré du refus de l'employeur de procéder à la réintégration d'office du salarié ;

Que dès lors, l'indemnité supplémentaire est acquise au profit de ce dernier.

Il y a lieu de noter que généralement, l'ordonnance de référé est légalement subordonnée à l'existence d'une urgence et à l'absence d'une contestation sérieuse<sup>32</sup>.

En effet, l'urgence en droit, peut être retenue toute les fois qu'un retard dans la prescription d'une mesure sollicitée peut être préjudiciable aux intérêts du requérant.

En ce qui concerne la seconde condition relative à l'absence de contestation sérieuse, la doctrine précise qu'il y a contestation sérieuse tous les fois que les moyens de défense opposés à une demande ne sont pas manifestement vains, et qu'il existe une incertitude, si faible soit elle, sur le sens dans lequel le juge du fond trancherait s'il venait à être saisi<sup>33</sup>.

Cependant, certains critères d'application de la procédure de référé font que les juges des référés sont considérés comme les juges de l'évidence et de l'incontestable.

En tout état de cause, une lecture attentive de l'article L 217 précité laisse apparaître que l'employeur qui licencie irrégulièrement un délégué du personnel fait peser sur lui une obligation de faire dont le manquement est sanctionné par une indemnité appelée supplémentaire.

L'exécution forcée d'une telle obligation se trouve écartée par un obstacle juridique de taille à savoir l'article 1142 du Code Civil et 6 du Code des Obligations Civiles et

---

<sup>31</sup> Ordonnance de référé n° 49/379 T.T.H.C de Dakar rendue le 28 Janvier 2003

<sup>32</sup> En droit français, cf Jacques NORMAND, les procédures d'urgence en droit du travail, Rev. Dr . Soc. 1980, p. 45 et suivants

<sup>33</sup> J. NORMAND, op. cit.

Commerciales. Il ressort de ces derniers que toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Cette règle proprement civiliste est elle transposable en droit du travail pour justifier le refus de l'employeur de réintégrer le délégué du personnel<sup>34</sup> ?

En droit français, la thèse du refus de l'employeur de réintégrer le salarié avait été soutenue par la Cour de Cassation. En effet, en application de l'article 1142 du Code Civil précité, la haute juridiction avait décidé, par un arrêt du 27 Novembre 1952<sup>35</sup>, que l'obligation de réintégrer constitue une obligation dont l'inexécution ne peut donner lieu qu'à l'allocation de dommages et intérêts conformément à l'article 1142 du Code Civil.

Par la suite, l'application de ce principe a suscité de vives critiques au sein de la doctrine qui y voit la restauration indirecte du droit de résiliation unilatérale qu'écarte le statut protecteur en étendant l'article 1142 à une difficulté étrangère à son domaine et en dénaturant l'obligation du débiteur<sup>36</sup>.

Selon ces auteurs, la transposition de l'article 1142 en droit du travail aboutirait à transformer la dette de l'employeur en une obligation alternative parce que le choix lui serait implicitement offert entre la réintégration et le versement d'une indemnité.

Cependant, malgré la pertinence de ces critiques doctrinales, la jurisprudence de la Cour de Cassation continue à prévaloir dans la mesure où, même si la réintégration sous astreinte peut être d'un apport positif dans la recherche de son effectivité, l'exécution en nature de l'obligation de réintégration ne peut être obtenue que par des mesures de force contraires à la liberté individuelle de l'employeur.

Dans ces conditions, par analogie avec l'article 1142 du Code Civil, on comprend, en droit du travail Sénégalais, que l'employeur puisse contourner l'application de l'article 6 du Code des Obligations Civiles et Commerciales dans la mesure où l'exécution de l'obligation de réintégration requiert un acte personnel de l'employeur.

Il faut préciser que du côté du délégué, la réintégration n'est pas un devoir car il peut y renoncer.

---

<sup>34</sup> Gérard LYON CAEN, « le refus de réintégrer et l'article 1142 du Code Civil, RPDS, 1970, p. 104 et suivant. Cité par Hélène SINAY in La réintégration dans l'entreprise, Mélanges LYON CAEN, Dalloz, 1989 ( Les transformations du droit du travail), p. 415, note 1.

<sup>35</sup> Arrêt SORTAIS Soc. 27 novembre 1952, Revue . Dr. Social, 1953 p. 101

<sup>36</sup> H. SINAY et G. LYON CAEN, op. cit p. 771.

Contrairement à une jurisprudence<sup>37</sup> de la Cour de Cassation sénégalaise qui a déclaré que la réintégration du délégué du personnel irrégulièrement licencié n'est pas laissée à l'appréciation des parties parce qu'étant d'ordre public.

L'employeur peut toujours refuser de s'incliner devant son obligation de réintégrer.

Devant cette situation de blocage systématique, on se demandera si le recours au juge ne serait de nature à vider le contentieux de la réintégration.

## **B. LE JUGE PENAL FACE AU DELIT D'ENTRAVE À L'EXERCICE REGULIER DES FONCTIONS DE DELEGUE DU PERSONNEL**

Lorsque l'employeur refuse de réintégrer un délégué du personnel irrégulièrement licencié, son comportement peut être qualifié de délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel au sens de l'article L 278 du Code du Travail.

Ce dernier dispose « sera puni d'une amende de 250 000 F à 1 000 000 F et d'un emprisonnement de 1 mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter soit ..... , soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ».

En droit français, cette solution découle de l'arrêt Rada où la C.C a estimé qu'était passible du délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel, quiconque ne s'inclinait pas devant une décision administrative ou judiciaire refusant le licenciement<sup>38</sup>.

En outre, la jurisprudence a eu à préciser qu'il s'agit d'un délit continu qui se prolonge aussi longtemps qu'il n'a pas été mis fin à l'entrave<sup>39</sup>.

Il s'ensuit que de multiples poursuites pénales seront possibles contre l'employeur récalcitrant.

La plupart des codes du travail d'Afrique noire francophone instituent un véritable délit d'entrave aux fonctions des délégués du personnel.

---

<sup>37</sup> Arrêt n° 28 du 14 Mai 2008 SENTEL GSM c/ Dieynaba Bineta Ba Faye

<sup>38</sup> Crim, 28 Mai 1968, JCP 1969, II, n° 15579 bis, D. 1969, p. 471, note J. M. VERDIER, Doct. Jean PELISSIER, La réintégration des représentants du personnel et des délégués syndicaux: conquête ou revendication? D. 1969, p. 197

<sup>39</sup> Crim. 28 Mai 1968 précité

Mais malheureusement ces textes comportent peu d'indications sur les éléments constitutifs de ce délit mais aussi de ses moyens de répression.

C'est avec l'aide de la jurisprudence et de la doctrine que nous rechercherons les principes gouvernant tant l'élément matériel que l'élément moral.

Ainsi la liberté de mouvement des délégués du personnel constitue l'un des problèmes les plus importants de l'institution représentative. Cette question a donné lieu à des débats doctrinaux spécialement animés<sup>40</sup> et à de grandes batailles judiciaires<sup>41</sup>.

L'employeur peut-il, en effet, s'opposer à ce que le représentant du personnel abandonne son travail pour se rendre en un autre lieu de l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci ?

Peut-il poser des conditions à ce déplacement ou à cette sortie ?

Peut-il prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de celui qui aura outrepassé ces interdictions ou ses limitations ?

A ces trois questions, la chambre criminelle de la Cour de Cassation française dans l'affaire WENDEL a répondu par la négative<sup>42</sup>. Dans cette affaire, ladite chambre, cassant un arrêt de la Cour d'Appel de Nancy, avait considéré comme nulle la clause d'une convention collective subordonnant le déplacement intérieur du représentant du personnel à une autorisation préalable du chef d'entreprise. Elle estimait en conséquence que constituait le délit d'entrave, le fait pour le chef d'entreprise d'avoir pris une sanction disciplinaire à l'encontre des délégués du personnel qui avaient passé outre à ces prescriptions.

Il a été jugé aussi que toute transgression des dispositions protectrices des représentants du personnel est qualifiée par la jurisprudence répressive de délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives<sup>43</sup>.

De toute évidence, il apparaît que l'entrave aux fonctions de délégué du personnel ne saurait être considérée comme une infraction matérielle.

---

<sup>40</sup> P. BIZIERE, « Délégués du personnel, exercice des fonctions sans entrave », in *L'information du chef d'entreprise* 1962, 387 et S. SARAMITO, « Liberté de mouvement des représentants du personnel », *Dr. Ouvr.* 1961, 271

<sup>41</sup> *Crim.* 22 Février 1962, *JCP* 1962 II 70477, édition C.I., note BLAISE : *Crim.* 22 Février 1962, *Dr.soc* 1962, 622, R. LEGAIS

<sup>42</sup> *Crim.* 22 Février 1962, *Op. cit.*

<sup>43</sup> *Criminel* 1<sup>er</sup> février 1951, *Dalloz* 1951 p. 186

En effet, ce délit, d'une part ne sanctionne pas des mesures prises dans un but de police de travail et, d'autre part, les peines susceptibles de frapper les récalcitrants ne peuvent être considérées comme légères.

Faut il alors penser que l'élément moral du délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel réside dans une faute d'imprudence ?

Nous avons eu à étudier les éléments du délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel. Mais pour que le juge pénal soit amené à qualifier ainsi les faits, il faut au préalable que l'infraction ait été constatée.

Les textes, à ce sujet, disposent que la constatation de l'infraction pourra être faite, soit par l'inspecteur<sup>44</sup>, soit par les officiers de police judiciaire.

Mais peut-on compter sur le ministère public ? Déjà, il faut noter que, les faits délictueux se déroulent dans un cadre (l'entreprise) où les fonctionnaires de police n'ont pas pour habitude de pénétrer. Ainsi, mal avertis de la commission de ces infractions, on les voit rarement engager des poursuites en pareille matière.

Ainsi, c'est généralement les inspecteurs du travail, non sans difficultés, qui sont amenés à constater les infractions commises en ce domaine<sup>45</sup>.

C'est très beau de légiférer sur certaines questions. Mais les inspecteurs du travail ont-ils réellement les moyens de leur politique ? C'est là tout le problème.

Il faut noter que ce sont les moyens accordés à l'inspection du travail qui en conditionnent le fonctionnement et l'efficacité.

Aussi comme on le constate, les obstacles qui s'opposent à la répression du délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel sont assez nombreux.

---

<sup>44</sup> Articles L 194, 195 et 198 du Code du travail

<sup>45</sup> L'article L 194 op. cit. dispose « les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent constater par procès verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale »

# CONCLUSION GENERALE

En Afrique noire francophone, excepté le Congo, le Gabon et la Mauritanie où il existe des comités d'entreprise, la représentation et la défense des intérêts des travailleurs dans les entreprises sont assurés principalement par l'institution des délégués du personnel.

L'institution des délégués syndicaux n'existe que dans quelques pays. Il y a lieu de souligner que les délégués syndicaux n'ont pas de statut juridique au Sénégal.

En effet, contrairement aux délégués du personnel, les délégués syndicaux ne sont pas fondés à se prévaloir des heures de délégation. Il en est ainsi, également, du droit de déplacement et de communication à l'intérieur de l'entreprise et de tous les autres droits dont sont titulaires les délégués du personnel.

En réalité, le droit Sénégalais ne consacre pas l'institution des délégués syndicaux.

Sans émettre de jugement de valeur quant à la pertinence de cette démarche, il convient de noter qu'elle explique, en grande partie, le fait qu'en règle générale il y a confusion à travers la même personne des fonctions de « délégué syndical » et délégué du personnel.

Les premières fonctions ne font l'objet que d'une simple tolérance de la part de certains employeurs.

Ce faisant, ils ne sont protégés, sur la base de l'article L 29 du Code Travail, qu'au même titre que les travailleurs ordinaires syndiqués ou exerçant une activité syndicale.

Par contre les délégués du personnel, exposés aux sanctions plus que les autres salariés, parce que la mission qui leur est confiée inquiète l'employeur, doivent être rigoureusement protégés contre l'arbitraire patronal. Ceci non seulement dans leur propre intérêt, mais surtout dans l'intérêt même de l'institution et de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent.

Cependant, il faut noter que cette rigueur ne doit pas aller jusqu'à menacer la survie de l'entreprise.

Le statut protecteur des représentants du personnel est placé en conflit entre aspiration des salariés à de meilleures conditions de travail et nécessité de survie de l'entreprise.

Cela découle du fait que l'entreprise se présente sous deux facettes. Elle apparaît à la fois comme une unité économique et sociale. En effet, cadre d'expression collective pour les travailleurs, l'entreprise se présente toujours concrètement comme la réunion de moyens matériels agencés de manière à produire des biens ou fournir des services. Elle apparaît ainsi, fondamentalement comme créatrice de richesses. Instrument du progrès économique et technique, principal agent de l'expansion, elle est une entité économique ; en même

temps, elle est pour nombre de salariés le cadre immédiat de l'activité professionnelle, le lieu où se rassemblent leurs forces productives et pour les représentants du personnel, un champ de responsabilité et de réalisation personnelle. Par là, elle apparaît comme une cellule sociale élémentaire.

D'une infinie diversité, l'entreprise se trouve au carrefour de l'économie et du social et le droit du travail qui a vocation à régir cette entité en épouse les contours.

Il en résulte que ce droit revendique son autonomie par rapport à d'autres disciplines juridiques. Droit protecteur visant dans son ensemble à assurer le progrès social, il n'en méconnaît pas cependant l'aspect économique.

Des pans entiers du droit du travail sont consacrés à la sauvegarde de cette entité économique sociale. Ainsi s'est-il constitué pour répondre en partie aux revendications des travailleurs tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise.

En effet, s'il institue des délégués du personnel, s'il admet ou catalyse des luttes pour l'amélioration des conditions de travail des salariés, il ne peut tolérer que ces conflits mettent en péril l'entreprise ou les fondements économiques de la société dont l'Etat a la mission d'assurer la sauvegarde. La protection des faibles n'exclut pas le protectionnisme des forts. A cet égard on ne peut priver l'employeur de ses prérogatives en tant qu'organe directeur de cette organisation sociale même si son autorité se trouve sensiblement atteinte à l'égard des salariés protégés. Le droit du travail ne peut abolir les rapports de pouvoir et de domination, mais il doit plutôt assurer un certain équilibre entre les partenaires sociaux par la satisfaction ou la fortification de leurs intérêts respectifs.

Le statut protecteur des représentants du personnel vis-à-vis des pouvoirs de l'employeur nécessite un dosage subtil.

C'est pour cette raison peut être que le législateur Sénégalais n'a prévu que le licenciement comme circonstance faisant intervenir la protection. Toutefois ce constant si séduisant puisse-t-il paraître ne peut occulter les insuffisances de la réglementation qui ne prend pas en considération un certain nombre de facteurs qui peuvent avoir des conséquences sinon identiques du moins semblables à celles du licenciement et qui sont susceptibles de constituer un moyen détourné pour empêcher la liberté d'expression des travailleurs par l'entremise de leurs représentants.

Ainsi la jurisprudence doit – elle, par son œuvre, combler les lacunes de cette réglementation en étendant par **la voie de l'analogie** la protection à d'autres situations ?

## BIBLIOGRAPHIE

### I. DOCTRINE

#### A. TRAITES ET MANUELS

- N. Catala, Droit du travail - l'Entreprise Tome 4 D. 1980*  
*G. H. Camerlynck, Gérard Lyon Caen, Droit du travail 9<sup>e</sup> édition D. 1978*  
*J. Pelissier, Alain Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail 20<sup>e</sup> édition D. 2000*  
*J. I. Sayegh, Droit du travail Sénégalais N.E.A 1978*  
*J. I. Javillier, Droit du travail 6<sup>e</sup> édition L.G.D.J 1998*  
*G. Couturier, Droit du travail – Les relations collectives 2<sup>e</sup> édition P.U.F 1991*  
*H. Flichy, Licenciement, procédure – indemnités - contentieux 9<sup>e</sup> édition*  
*B. Teyssie, Droit du travail, relations collectives de travail 2<sup>e</sup> édition LITEC 1993*  
*Y. Delamotte, D. Marchand, Le droit du travail en pratique édition 1997/ 1998*  
*M. Kirsch, Le droit du travail en Afrique Tome 2, le contrat de travail, le salaire*

#### B. CHRONIQUES

- J. J. Dupeyroux, Le licenciement illicite des représentants du personnel, à propos de l'affaire « abisse » D.S 1970 p. 187*  
*H. Sinay, Un tournant du droit du travail : les arrêts Perrier D.S 1974 p. 235 et suivant*  
*H. Sinay, La résiliation judiciaire du contrat de travail face à la réintégration des délégués irrégulièrement licenciés (ambiguïtés et équivoques) D. 1970 p. 41 et suivant*  
*Y. Saintjours, Réflexions sur le problème de la réintégration des représentants du personnel et délégués syndicaux illégalement licenciés D. 1970 p. 41 et suivant*  
*J. Pelissier, La réintégration des représentants du personnel et des délégués syndicaux, conquête ou revendication D. 1969 p. 197 et suivant*  
*G. H. Camerlynck, L'autonomie du droit du travail D. 1956 p. 23 et suivant*

#### C. ARTICLES

- R. G. David, Licenciement irrégulier, licenciement abusif : querelle de vocable ou tendance régressive du droit du licenciement, Africajuris n° 7 du 14 AU 20 Mars 2002 p. 4 et suivant*  
*G. Ba, Quelques remarques au sujet du licenciement, Africajuris n° 11 du 11 au 17 Avril 2002 p. 4 et 5.*

## II. TEXTES OFFICIELS

### A. TEXTES LEGISLATIFS

*Loi n° 77 – 17 du 22 Février 1977 abrogeant et remplaçant les dispositions des articles 47, 57 et 188 du Code du travail J.O du 4 Avril 1977 p. 368 et suivant*

*Loi n° 83 – 02 du 28 Janvier 1983 modifiant et complétant le Code du travail et abrogeant le 2° alinéa de l'article 4 de la loi n° 80 – 01 du 22 Janvier 1980 modifiant et complétant le Code du travail J.O du 7 Avril 1983 p. 280 et suivant*

*Loi n° 99 – 17 du 1° Décembre 1997 J.O 1997*

### B. TEXTES REGLEMENTAIRES

*Décret n° 62 – 17 du 22 Janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application J.O n° 3306 du 10 Février 1962 p. 208 et 209*

*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 J.O n° 1754 du 23 Décembre 1967*

## III. JURISPRUDENCE

### A. EN FRANCE

*Cass Crim 24 Mai 1973 Syndicat Général des travailleurs de l'automobile CFDT c/ Sarre et société automobile citroen D. 1973 p. 599 note J. Savatier*

*Cass chambre mixte 21 Juin 1974 p. 593 conclusions de A. Touffait Procureur Général près la Cour de Cassation*

### B. AU SENEGAL

*Cour Suprême 6 Décembre 1989 TPOM n° 740 du 16 Juillet 1990 p. 278 et suivant*

*Cour de Cassation n° 75 du 28 Juillet 1999*

*Tribunal du Travail de Dakar 01 Mars 1994 TPOM n° 853 Mai 1997*

## TABLE DES MATIERES

<i>Dédicace</i> .....	p.1
<i>Remerciements</i> .....	P. 2
<i>Liste des abréviations</i> .....	p.3
<i>Sommaire</i> .....	p.4
<i>Introduction Générale</i> .....	p.5
<i>Chapitre 1 Le rôle du juge dans la procédure de licenciement des représentants du personnel</i> .....	p. 9
<i>Section1 Le rôle du juge de l'excès de pouvoir</i> .....	P.10
<i>Paragraphe 1 La notion de recours pour excès de pouvoir</i> .....	.P.10
<i>Paragraphe 2 Le contrôle de la décision ministérielle</i> .....	P12
<i>Section 2 La requête aux fins de sursis à exécution de la décision ministérielle</i> .....	P.15
<i>Paragraphe 1 Les conditions de recevabilité du sursis</i> .....	P.15
<i>Paragraphe 2 Les conditions d'octroi du sursis</i> .....	P.18
<i>Chapitre 2 Le rôle du juge quant aux effets du licenciement des représentants du personnel</i> .....	P.20
<i>Section 1 Le juge face au licenciement régulier</i> .....	P.21
<i>Paragraphe 1 L'incompétence du juge social à apprécier la régularité du licenciement</i> .....	P.22
<i>Paragraphe 2 L'appréciation de la faute par le juge social</i> .....	P.23
<i>Section 2 Le juge face au licenciement irrégulier</i> .....	P.25
<i>Paragraphe 1 Le rôle du juge des référés dans la remise en état des relations de travail</i> .....	P.26
<i>A° La réintégration</i> .....	P.26
<i>B° La problématique de l'indemnisation compensatrice</i> .....	P.28
<i>Paragraphe 2 Le juge face au refus de réintégrer</i> .....	.P.30
<i>A° Le paiement de l'indemnité supplémentaire</i> .....	P.31
<i>B° Le juge pénal face au délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel</i> .....	P.34
<i>Conclusion Générale</i> .....	P.37
<i>Bibliographie</i> .....	P.40
<i>Table des matières</i> .....	P.42