

REPUBLIQUE DU SENEGAL

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR

CENTRE DE FORMATION ET DE
PERFECTIONNEMENT ADMINISTRATIFS

SECTION GREFFE

De la juridiction du travail : organisation, compétence, rôle du président

Mémoire présenté par

CHEIKH AMADOU TIDIANE NDIAYE

15e PROMOTION
1981

CENTRE DE FORMATION ET DE
PERFECTIONNEMENT ADMINISTRATIFS
(C.F.P.A.)

15ème PROMOTION

SECTION : G R E F F I .

M E M O I R E

D E

S T A G E

T H E M E : DE LA JURICITION DU TRAVAIL

ORGANISATION-COMPETENCE-ROLE DU PRESIDENT

PRESENTE PAR

MR. CHEIKH AMADOU TIDIANE NDIAYE

D E D I C A C E

Je dédie ce présent mémoire dont le thème est axé sur la juridiction du travail, à tous les travailleurs du Sénégal et de l'Afrique, à tous les stagiaires de la 15ème promotion du C.F.P.A. particulièrement aux sections des greffiers et des contrôleurs du travail, à Messieurs Souleymane Sow et Amadou Lamine Boye magistrats au tribunal du travail de Dakar en reconnaissance de leur coopération par la fourniture de documents et de renseignements combien appréciables et appréciés, à tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la confection de ce mémoire, à mon ami et frère Madické Bèye pour son travail harassant qu'il accomplit avec courage et abnégation, au Docteur Daniel Bech de l'Association Française des Volontaires du Progrès pour son travail et son aide accomplis auprès des masses laborieuses sénégalaises, à tous mes amis et frères et enfin à la mémoire de mes chers parents.

Cheikh Amadou Tidiane NDIAYE

S O M M A I R E

I N T R O D U C T I O N

T I T R E . I : L'ORGANISATION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE I : LA CREATION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE II : LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

I LE PRESIDENT

II LES ASSESSEURS

- A. NOMINATION
- B. SECTIONS
- C. STATUT
- D. EXERCICE DES FONCTIONS-RECUSATION

III LE SECRETAIRE

T I T R E II : LA COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE I : LA COMPETENCE RATIONE MATERIAE

CHAPITRE II : LA COMPETENCE RATIONE LOCI

I LE PRINCIPE

II L'EXCEPTION

CHAPITRE III : LA COMPETENCE RATIONE PERSONAE

T I T R E III : LE ROLE DU PRESIDENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

C O N C L U S I O N

-----o-----

Pour mieux apprécier les avantages qu'apporte l'institution des tribunaux du travail, il conviendrait de jeter un bref regard en arrière sur le problème du règlement des conflits individuels, c'est-à-dire leur évolution historique.

LA SITUATION EN MATIERE DE DIFFERENDS INDIVIDUELS
DU TRAVAIL ANTERIEUREMENT A 1952.

Jusqu'à l'introduction du syndicalisme dans l'ex-A.O.F. en 1937, le travailleur africain subissait la loi du patron et les travailleurs européens ne pouvaient recourir pour la solution des différends individuels (CF Pommier "les contrats de tribunaux coloniaux"), les seuls qui se posaient car dans le contexte antérieur à 1936, l'existence de différends collectifs était impensable, qu'aux tribunaux de droit commun auxquels leur contrat de travail attribuait compétence.

Malgré que le décret du 22 Octobre 1925 ait prévu la création de conseils d'arbitrage dans chaque territoire à l'initiative des chefs de territoire pour le règlement des différends individuels ou collectifs entre les travailleurs "indigènes" et leurs employeurs, la faculté offerte fut rarement utilisée par les gouverneurs.

D'autre part, la composition des conseils d'arbitrage n'offrait ~~guère~~ de garanties d'impartialité aux travailleurs. Les litiges continuèrent donc à être réglés par les fonctionnaires faisant fonction d'inspecteur du travail.

Pratiquement, jusqu'à l'intervention du code du travail outre-mer (loi n°52-1322 du 15 Décembre 1952), les travailleurs africains ne s'adressaient pas aux juridictions de droit commun si lentes et si coûteuses que seuls les salariés européens pou-

vaient s'offrir le luxe d'y recourir. C'est la raison pour laquelle jusqu'en 1952 inclusivement, plus de 90% des différends individuels furent chaque année réglés par l'inspection du travail organisée à la suite de la conférence de Brazzaville en 1944.

Mais le fait que 10% des différends individuels du travail demeuraient annuellement non réglés alors qu'il s'agissait des affaires de beaucoup les plus importantes, à la fois en raison du montant des sommes en litige et en raison des questions de principe et des points de droit qu'elles soulevaient, et qui demeuraient ainsi sans solution d'année en année, mettait en évidence la nécessité de la création de juridictions spécialisées du travail, associant à l'administration de la justice la participation des professionnels (travailleurs et employeurs), sous le régime d'une procédure accélérée et gratuite, l'inspection du travail continuant à jouer son rôle conciliateur traditionnel.

LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL SOUS LE REGIME

DU CODE FRANCAIS DU TRAVAIL D'OUTRE-MER.

Si les travaux préparatoires du code français du travail d'outre-mer n'aboutirent à aucun résultat satisfaisant en matière de règlement des différends collectifs du travail, et si le décret du 20 Mai 1955 lui-même ne put donner à ce problème une solution adaptée à la conjoncture socio-économique dans un contexte psychologique qui mêlait aux aspects purement professionnels de la revendication syndicale, les éléments plus divers de la lutte des peuples coloniaux pour leur libération politique et la prise de l'indépendance, du moins le C.T.F.O.M. a-t-il créé des tribunaux du travail pour les différends individuels, et marqué sur ce point un progrès très net.

.../...

Renonçant à l'assimilation avec les conseils de prud'homme (rapport n° 31 de la commission de la justice au conseil de la république, page 102), le législateur français s'est néanmoins inspiré de l'organisation et de la procédure des conseils de prud'homme et, pour la constitution des tribunaux du travail, des tribunaux paritaires existents en France en matière de baux à ferme (Ourliac et de Zuglart "fermage et métayage" droit social 1951, page 413 ; Dalloz Chron, page 155) : un président et des assesseurs professionnels.

Mais il a simultanément jugé prématuré le recrutement de tous les membres du tribunal par le procédé de l'élection, comme il est pratiqué en France pour les conseils de prud'homme. Le système adapté constitue néanmoins un très important "pas en avant" (Aujoulat : anf, débats 29 Avril 1951, page 4287).

Tels quels, les tribunaux du travail de la loi 52-1322 du 15 Décembre 1952 constituaient une création originale, réunissant les principales qualités que l'on attend des juridictions sociales : justice gratuite, non discriminatoire, rapide et totalement suivie, non seulement par le magistrat de carrière qu'est le président du tribunal du travail, mais aussi par les représentants qualifiés des professionnels que sont les assesseurs employeurs et travailleurs.

Sous ce régime des tribunaux du travail furent institués au Sénégal par arrêté local n° 5121/ITLS/SM du 1er Août 1953 (J.O.S. du 6 Août 1953, page 821), à Dakar, Saint-Louis, Kaolack et Ziguinchor. Cet arrêté organique fut modifié :

. - En ce qui concerne le nombre des sections des tribunaux du travail par arrêté local n° 6616/ITLS/SM du 21 Octobre 1953 (J.O.S. du 29 Octobre 1953, page 1110) et par arrêté n° 946/MJ du 24 Mars 1960 du ministre fédéral de la justice de l'Ex-fédération du Mali (J.O.S. du 09 Avril 1960, page 463), complétant l'article 8 de l'arrêté modifié n° 5121/ITLS/SM du 1er Août 1953 en habilitant le président

.../...

du tribunal du travail à modifier le cas échéant le nombre des sections du tribunal du travail pour tenir compte de l'importance des branches d'activité et des difficultés éventuelles de pourvoir les postes d'assesseurs (cf : Ordonnance n° 1 du 22 Avril 1960 du président du tribunal du travail de Thiès portant regroupement des branches d'activité en 5 sections (J.O.M. du 7 Mai 1960, page 311)).

. - En ce qui concerne les ressorts des tribunaux du travail par arrêté local n° 7866 du 25 Novembre 1957 (J.O.S. du 17 Mai 1958, page 521) créant un tribunal du travail à Thiès.

Cette organisation donna très généralement satisfaction de 1953 à 1961 tant aux professionnels qu'aux pouvoirs publics, sauf sur un point : celui de l'appel. Aux termes de l'article 206 du code français du travail outre-mer de 1952, l'appel était en effet transmis au tribunal de première instance du ressort. Il était ainsi statué en dernier ressort (sauf le recours en cassation prévu par l'article 207 pour violation de la loi) par un magistrat unique alors que le tribunal du travail est une juridiction collégiale.

Ce magistrat unique n'était pas nécessairement un spécialiste du droit du travail alors que les tribunaux du travail associent les professionnels à l'administration de la justice en leur octroyant un nombre paritaire d'assesseurs. Enfin, chaque tribunal de première instance statuant en dernier ressort en appel des jugements des tribunaux du travail de sa juridiction, il n'était pas possible d'uniformiser la juridiction des tribunaux du travail alors que l'unification de la jurisprudence, de la doctrine et des principes s'imposent de toute évidence, de la doctrine et des relations du travail. Le législateur sénégalais devait porter remède à cette situation et introduire en outre dans l'ancien appareil législatif concernant les tribunaux du travail les modifications et aménagements de détails dictés par une expérience de ces juridictions portant sur 8 ans.

.../...

Just

T I T R E I

L' O R G A N I S A T I O N

D E S T R I B U N A U X

D U T R A V A I L

CHAPITRE I : LA CREATION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

La loi 61-34 du 15 Juin 1961 portant code du travail dispose que : "les tribunaux du travail sont créés par décret pris sur proposition conjointe du ministre de la justice et du ministre du travail et de la sécurité sociale",

Au Sénégal, c'est le 1er Août 1953 que furent créés les quatre premiers tribunaux du travail :

- Tribunal du travail de Dakar : ressort du tribunal de première instance de Dakar et ressort de la justice de paix à compétence étendue à Thiès ;
- Tribunal du travail de Saint-Louis : ressort du tribunal de première instance de Saint-Louis ;
- Tribunal du travail de Kaolack : ressort du tribunal de première instance de Kaolack et ressort de la justice de paix à compétence étendue de Diourbel et de Tambacounda.
- Tribunal du travail de Ziguinchor : ressort du tribunal de première instance de Ziguinchor et ressort de la justice de paix à compétence étendue de Kolda.

Ces créations s'expliquaient du fait qu'on ne rencontrait les tribunaux du travail que dans les grands centres où il existait un grand nombre d'employés et d'employeurs, et où l'assise économique entraînait une activité suffisante pour le tribunal du travail.

Quelques années plus tard, le tribunal du travail de Thiès fut créé. Le décret 62-472/MJ/ACS du 13/12/1962 dota Diourbel d'une juridiction de travail ; de même, le décret 74-1245/MJ porta création du tribunal du travail de Tambacounda et plus récemment le tribunal du travail de Louga fut créé. En définitive, une juridiction de travail est instituée au siège de chaque tribunal de première instance - c'est-à-dire à chaque chef lieu de région.

.../...

Le même décret portant création d'un tribunal du travail fixe son siège, sa compétence territoriale et sa subdivision en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

Il convient cependant de noter que, pour les tribunaux du travail qui n'ont pas une activité très importante, il n'existe pas de locaux propres au tribunal et que, le magistrat président du tribunal est le juge d'instruction du premier cabinet du tribunal de première instance. Cet état de fait est subordonné à l'assise économique de la région. En effet, il serait superflu de doter une juridiction de personnel et de locaux adéquats si elle siège rarement; nous en déduisons que le critère de l'assise économique et de l'existence d'un noyau suffisamment dense de travailleurs susceptibles de réserver au tribunal une activité suffisante n'est plus de mise pour sa création.

CHAPITRE II : LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Le tribunal du travail est composé :

- 1°) du président ou en cas d'empêchement de celui-ci d'un juge du tribunal du travail, désigné par ordonnance du président de la juridiction. En cas d'empêchement ou d'absence de tous les magistrats du tribunal du travail, la présidence est assurée par le président du tribunal de première instance ou le magistrat du siège délégué par lui.
- 2°) de deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs pris parmi ceux figurant sur les listes établies.

Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée. Lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles, les assesseurs sont pris parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel dont relèvent les parties en cause.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement par les assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires. Si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune de la catégorie en surnombre ne siège pas.

- 3°) d'un greffier désigné par arrêté du ministre de la justice ; ce greffier est attaché au tribunal en qualité de secrétaire

.../...

I LE PRESIDENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le titre 3 de ce mémoire étant consacré au rôle du président du tribunal du travail, nous allons surseoir à étudier dans ce paragraphe le président du tribunal du travail et nous reporter au titre 3 pour mieux l'y développer.

II LES ASSESSEURS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La présence d'assesseurs issus du milieu professionnel siégeant aux côtés d'un président magistrat est la caractéristique principale des juridictions du travail.

Employeurs ou travailleurs, ils peuvent apporter leur connaissance des usages particuliers à une activité professionnelle déterminée et s'appuyer sur leur expérience de la vie des entreprises. Il est donc important que chaque litige soit déféré devant une juridiction comportant des assesseurs qui proviennent du secteur concerné.

A/ De la nomination des assesseurs

Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du ministre du travail sur proposition du directeur général du travail et de la Sécurité sociale. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci par les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale, et comportant un nombre de noms double à celui des postes à pourvoir.

Le législateur sénégalais a donc cru bon de faire appel aux syndicats les plus représentatifs pour se pourvoir en assesseurs. Ce système comporte beaucoup d'inconvénients ; il faut avant tout se demander ce que le législateur entend par "les syndicats les plus représentatifs"? D'après quels critères un syndicat est-il représentatif ? Est-ce au point de vue de l'audience populaire qu'a ce syndicat auprès des masses intéressées ? Est-ce par son efficacité dans la défense des intérêts de ses abonnés ?

Il y a aussi la tendance des représentants syndicaux désignés comme assesseurs à ne pas dissocier leur rôle de juges qui doit se placer au-dessus des intérêts particuliers et de se prononcer au nom de l'intérêt général et de la loi, et leur rôle de représentants du syndicat le plus représentatif de leur profession. L'expérience pratique de l'institution a, en effet révélé que nombre de représentants syndicaux désignés comme assesseurs ont tendance à mettre leurs nouvelles attributions au service du prosélytisme syndical, au détriment d'une bonne justice.

Le système de la désignation des assesseurs membres de la profession par des élections libres est un facteur de meilleure justice.

Pour pouvoir prétendre à la fonction d'assesseur, aussi bien les ~~titulaires~~ que les suppléants doivent remplir certaines conditions :

- a) Ils doivent exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation ou avoir exercé celle-ci pendant au moins dix ans. Cette disposition du législateur sénégalais est motivée du fait que les assesseurs doivent toujours être imprégnés des réalités professionnelles. En effet, il a été constaté que la fonction d'assesseur était parfois assurée par des personnalités qui n'avaient plus qu'un lointain contact avec la profession.
- b) Les assesseurs ou **leurs suppléants doivent savoir lire et écrire le français.**
- c) Ils doivent en outre justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Le code du travail en son article 206 in fine dispose que : "sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui ne remplissent pas toutes les conditions ci-dessus".

B/ Des Sections

L'article 203 du code du travail dispose que "lorsque les structures du marché du travail le justifient, chaque tribunal du travail peut être, par décret, subdivisé en sections professionnelles".

Chaque section du tribunal du travail comprend des assesseurs titulaires et suppléants ; pour chaque affaire, ils sont pris parmi ceux désignés au titre de la section concernée par le secteur professionnel dont relèvent les parties en cause. L'expérience ayant montré que pour certains tribunaux du travail, il était difficile de trouver, notamment du côté patronal, le nombre d'assesseurs requis, la subdivision en sections professionnelles a sensiblement varié d'un tribunal à un autre.

C'est ainsi que le décret 80-512 du 21 Mai 1980 subdivisa de la manière suivante les différents tribunaux du travail ~~du pays~~ en sections professionnelles :

- Tribunal du travail de Dakar : 10 sections
- Tribunal du travail de Saint-Louis : 8 sections
- Tribunal du travail de Kaolack : 8 sections

.../...

- Tribunal du travail de Ziguinchor : 7 sections
- Tribunal du travail de Thiès : 5 sections
- Tribunal du travail de Diourbel : 2 sections
- Tribunal du travail de Tambacounda : 2 sections
- Tribunal du travail de Louga : 2 sections

Nous avons donc remarqué qu'il était possible de regrouper plusieurs sections en une seule ; cet état de fait est fonction de la plus ou moins grande importance de l'activité de la juridiction.

Toutefois, nous rappellerons que lorsque le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles et qu'il s'avère impossible de composer une section en raison de l'empêchement prolongé de tous les assesseurs, employeurs ou travailleurs, le président de la juridiction, par ordonnance motivée peut décider que les assesseurs d'une autre section seront habilités à siéger dans la section empêchée de se réunir. L'ordonnance n'est susceptible d'aucune voie de recours.

C/ Du statut des assesseurs

L'article 206 du code du travail prévoit que le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants à une durée de deux ans ; il est renouvelable. Avant la promulgation de la loi 80-01 du 22 Janvier 1980, le mandat était d'une année ; mais dans la pratique, ce délai s'est avéré trop court pour que les nouvelles désignations puissent intervenir utilement, ce qui entraîne des perturbations dans le fonctionnement des juridictions. Actuellement, non seulement la durée du mandat est de deux ans, mais même après son expiration, les assesseurs anciens restent en fonction jusqu'à la désignation des nouveaux assesseurs.

D'autre part, les assesseurs titulaires et suppléants prêtent, devant le président du tribunal du travail où ils sont appelés à siéger, le serment suivant :

"Je jure de remplir mes devoirs d'assesseur avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions". Là aussi, le président du tribunal du travail reçoit le serment alors que ce dernier se faisait devant le président du tribunal de première instance.

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit. Il faut aussi préciser que tout jugement rendu avec la participation d'assesseur n'ayant pas prêté serment serait considéré comme nul. Par le serment prêté, les membres du tribunal s'engagent à faire preuve des qualités qui garantissent l'impartialité de leur jugement à savoir : l'intégrité morale c'est-à-dire l'incorruptibilité, la discrétion.

.../...

Concernant la discipline des assesseurs, l'article 207 du code du travail règle la matière. En effet, il est dit dans cet article que tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartenant au président du tribunal du travail. Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les 8 jours par le président du tribunal du travail au procureur de la république.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la république, avec son avis au procureur général, lequel le fait parvenir au ministre de la justice.

Par arrêté motivé du ministre de la justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder 6 mois
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

Aux sanctions administratives prévues par l'article 207 de la loi 61-34 (censure, suspension pour un temps qui ne peut excéder 6 mois, déchéance), il faut ajouter les sanctions prévues par les articles 126 et 127 du code pénal pour démission concertée ou inmixtion dans l'exercice du pouvoir législatif, ainsi que par le code d'instruction criminelle pour la prévarication.

Concernant toujours la discipline des assesseurs, l'article 247 du code du travail prévoit des peines d'amende. En effet, sera puni d'une peine d'amende civile de 5.000 F tout assesseur du tribunal du travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée. En cas de récidive l'amende civile sera de 10.000 à 20.000 F et le tribunal pourra en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur au tribunal du travail. Le jugement sera aussi imprimé et affiché à ses frais ; il faut aussi préciser que les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

.../...

Pour ce qui est de la rémunération des assesseurs, le législateur sénégalais a posé le principe de la gratuité des fonctions d'assesseur au tribunal du travail, avec toutefois ce correctif que ces fonctions ne doivent pas causer à leurs titulaires de perte par rapport aux gains qu'ils auraient acquis s'ils avaient pu consacrer à leur profession le temps qu'ils consacrent au fonctionnement des tribunaux du travail.

C'est ainsi que l'article 209 de la loi 61-34 prévoit que "les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites. Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant sera fixé par arrêté conjoint des ministres du travail, de la justice et des finances".

Avant de clore ce paragraphe, nous parlerons du fait que certains assesseurs cumulent au niveau du tribunal du travail leur fonction d'assesseur à celle de mandataire. Ceci leur est permis mais à condition qu'ils remplissent les conditions exigées par les articles 214 et 214 bis du code du travail.

D/ Exercice des fonctions d'assesseur - La récusation

Aux termes de l'article 205, le président désigne pour chaque affaire autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée. Les assesseurs titulaires étant remplacés en cas d'empêchement par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires. Si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas. Ainsi, si un assesseur travailleur fait défaut dans une section, l'assesseur employeur le plus jeune de la section doit se retirer. Le tribunal siège alors avec le président assisté de deux assesseurs ; ce qui est important, c'est que la parité doit toujours être respectée.

Ex auct

D'autre part, les parties peuvent récuser les assesseurs au tribunal du travail :

- 1°) Quand ces derniers ont un intérêt personnel à la contestation
- 2°) Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au 6ème degré
- 3°) Si dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe.
- 4°) S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation

.../...

5°) S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Le président statue donc immédiatement et seul c'est-à-dire sans que les assesseurs interviennent dans le débat.

III LE SECRETAIRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Un greffier, désigné par arrêté du ministre de la justice est attaché au tribunal en qualité de secrétaire. Ceci est une innovation de la loi 80-01 du 22 Janvier 1980. En effet, avant cette loi, le secrétaire du tribunal du travail était un agent administratif désigné par arrêté conjoint du ministre de la justice et du ministre du travail. Mais, s'il faut un magistrat de carrière pour diriger avec plus de compétence les tribunaux du travail, il faut aussi un bon secrétariat, véritable cheville ouvrière de la juridiction surtout dans les juridictions de l'intérieur où le président du tribunal du travail est absorbé par son travail de juge d'instruction du tribunal de première instance.

On comprend alors aisément, le rôle essentiel que doit jouer le secrétaire du tribunal, d'où le fait qu'un greffier est mieux placé que quiconque pour assumer ces fonctions car ayant tant soit peu quelques connaissances juridiques. C'est ce que recommandait d'ailleurs la circulaire ministérielle du 19/04/1957.

.../...

T I T R E I I

L A C O M P E T E N C E

D E S T R I B U N A U X

D U T R A V A I L

L'article 201 du code du travail donne compétence au tribunal du travail pour connaître des différends individuels de travail à l'occasion d'un contrat de travail.

Le code du travail définit la compétence du tribunal du travail selon trois critères :

- 1°) Le critère matériel de la nature des affaires ou critère *ratione materiae*
- 2°) Le critère territorial du litige ou critère *ratione loci*
- 3°) Le critère personnel de la qualité des parties ou critère *ratione personae*.

CHAPITRE I : LA COMPETENCE RATIONE MATERIAE

Le tribunal du travail est compétent pour statuer sur :

- Les différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime de sécurité sociale.

Le tribunal du travail de Dakar s'est déclaré incompétent pour connaître d'un engagement conclu avec le responsable d'un orchestre et concernant l'ensemble de l'orchestre ; le motif pris a été qu'il ne s'agissait pas d'un contrat individuel et qu'il n'existait pas de subordination juridique pour l'exécution du contrat. (1er/04/1969 T.P.O.M. n° 275 du 2/03/1970, page 6081).

- Les différends nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis, à l'occasion du régime de sécurité sociale.

Lorsque le litige oppose le travailleur à une association pour la gestion des régimes de retraite qui n'est pas une institution obligatoire, le tribunal du travail n'est pas compétent. (T.T. Dakar 17/04/1969 T.P.O.M. n° 281 du 2/06/1970, page 6230).

Sa compétence s'étend aux actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons lorsque par suite de l'insolvabilité de ces derniers, les entrepreneurs se sont trouvés substitués aux tâcherons pour le paiement des salaires, des allocations de congé et pour les obligations en matière de sécurité sociale (article 76 du code du travail).

Mais pour toute autre action concernant le contrat de tâcheronnat, le tribunal du travail est incompétent (T.T. Dakar 13/07/1963

.../...

T.P.O.M. n° 135 du 2/07/1964 page 3001 et 30/10/1967 T.P.O.M n° 243 du 16/10/1968 page 5375). Cependant, il faut préciser que l'insolvabilité du tâcheron doit être préalablement constatée (T.T. Dakar 2/02/1963 T.P.O.M n° 128 du 16/10/1963 page 2838). Le tribunal compétent est le tribunal du commerce.

S'agissant de l'action en dommages-intérêts intentée par le travailleur contre son ancien employeur, en suite de renseignements tendancieux ou erronés fournis par celui-ci sur son compte, la cour d'Appel de Dakar, infirmant un jugement du tribunal du travail de Dakar du 3/10/1964 (T.P.O.M. n° 165 du 16/05/1965, page 3668) a considéré dans son arrêt du 23/12/1964 (T.P.O.M n° 167 du 16/06/1965, page 3712) que le tribunal était incompétent pour en connaître car cette action concerne des faits postérieurs à la rupture du contrat de travail dont le rapport de causalité apparaît comme trop éloigné des liens contractuels ayant existé entre les parties.

Nous remarquerons aussi que les adjonctions introduites par le législateur sénégalais sont celles qui attribuent compétence au tribunal du travail pour les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion :

- 1°) Du contrat d'apprentissage
- 2°) Du régime de sécurité sociale
- 3°) Des actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons aux cas prévus par l'article 76 du code du travail.

Enfin, le législateur sénégalais a tenu à mentionner expressément in fine à l'article 201 que : "les tribunaux du travail demeurent compétents lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause et peuvent statuer sans qu'il ait lieu pour les parties d'observer dans le cas où il en existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à ces personnes morales".

Le caractère essentiel du différend dont connaissent les tribunaux du travail est donc double :

- 1°) Le différend doit opposer un travailleur et un employeur, ou deux travailleurs entre eux, ou deux employeurs entre eux, ou un travailleur et une institution obligatoire de sécurité sociale, ou un employeur et une institution obligatoire de sécurité sociale. Le terme "travailleur" englobant aussi les apprentis et les travailleurs au service du tâcheron et le terme "employeur" englobant aussi les entrepreneurs dont l'article 76 de la loi 61-34 substitue la responsabilité à celle des tâcherons qu'ils emploient.

.../...

2°) Le différend doit porter sur l'interprétation ou l'exécution des droits ou des obligations découlant des diverses sources du droit du travail :

- Contrat du travail ou contrat d'apprentissage
- conventions collectives
- arrêté sentence arbitral, décret, loi, usage de la profession.

En bref, la compétence des tribunaux du travail est fonction de la nature des litiges et de la nature des rapports qui existent entre les parties.

A. Il faut que le différend soit individuel (Tribunal Diégo Soarès ; 14/01/56 JUR.CLAS.TRAV.FASC.41 n° 292 à 294)

Le conflit collectif est en effet réglé par une autre procédure, celle définie aux articles 231 à 246 du code ; il s'agit d'une règle d'ordre public qui tient à l'ordre des juridictions. Plusieurs actions intentées simultanément ne créent pas un différend collectif : le tribunal du travail demeure compétent pour statuer sur chacun des différends intentés.

B. Il faut qu'un contrat de travail existe, ou un contrat d'apprentissage puisque le législateur sénégalais a expressément visé le contrat d'apprentissage en sus du contrat du travail à l'article 201 de la loi 61-34. Le contrat peut être un contrat de tâcheronnat pour les actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons ; et en visant l'article 76 du code qui prévoit la substitution de la responsabilité des entrepreneurs à celle des tâcherons, s'agissant des droits des travailleurs au service du tâcheron, l'avant dernier alinéa de l'article 201 met en lumière que les actions récursoires des entrepreneurs sont nécessairement liées au contrat de travail qui lie le tâcheron et les travailleurs au service de ce dernier. Les actions contre les collectivités ou les établissements publics visées par le dernier alinéa de l'article 201 impliquent-elles aussi que le travailleur qui actionne la collectivité ou l'établissement public devant le tribunal du travail est lié à cette collectivité ou cet établissement public par un contrat de travail.

Les tribunaux du travail sont incompétents pour les différends individuels survenus à l'occasion de tout contrat autre qu'un contrat de travail (contrat d'entreprise, de mandat, de société) ; d'où l'extrême importance de la qualification du contrat (jugement n° 722 ; tribunal du travail de Dakar ; audience publique ordinaire du 1er Juillet 1980).

C'est le tribunal du travail qui est compétent pour apprécier

.../...

l'existence d'un contrat de travail. En définitive, le tribunal du travail est compétent quelle que soit la question qui fait l'objet du différend dès que les deux conditions (différend individuel et contrat de travail) sont réunies. C'est ainsi que l'article 37 du décret modifié du 24/02/1957 sur la séparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles donnait compétence aux tribunaux du travail pour connaître de toute contestation ayant pour origine l'application de cette législation ; à la suite de l'intervention de ce décret, une section "contentieux et accidents du travail" fut ajoutée à la liste des sections des tribunaux du travail par arrêté ministériel n° 783 M.T.A.S. du 20/01/1959 (J.O.S. du 14/02/1959, page 129).

C'est pour tenir compte de l'état de fait existant et aussi pour l'étendre aux nouvelles institutions obligatoires de sécurité sociale qui viendraient à être créées et d'abord à l'I.F.R.A.O. qu'aux 1er et 2ème alinéas de l'article 201, le code prévoit que "les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs entrepreneurs à l'occasion..... du régime de sécurité sociale" et que "leur compétence s'étend également aux différends nés entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis à l'occasion de l'application du régime de sécurité sociale".

En vertu de l'article 176 de la loi 62-32 du 22 Mars 1962 portant code de la marine marchande, le tribunal du travail est également compétent pour connaître des litiges s'élevant en ce qui concerne le contrat d'engagement maritime souscrit entre les armateurs ou leurs représentants et les marins après tentative de conciliation devant l'autorité maritime.

Cette tentative de conciliation devant l'autorité maritime est obligatoire et, en conséquence, le tribunal du travail ne peut être saisi si cette tentative n'a pas eu lieu (Cour d'Appel de Dakar du 20/02/1963 T.P.O.M. n° 132 du 16/12/1963, page 2945 ; T.T. Dakar 2/04/1964 T.P.O.M. n° 159 du 16/02/1965, page 3541).

Les contrats de louage conclus entre le marin et l'armateur ou son représentant ne sont régis par les dispositions du code du travail qu'en dehors des périodes d'embarquement (article 129 code de la marine marchande). Pendant les périodes d'embarquement, le contrat est soumis aux dispositions spéciales prévues par le chapitre 4 du code de la marine marchande. Il faut cependant préciser que l'en-

.../...

gagement d'un capitaine de la marine marchande ne serait pas de la compétence du tribunal du travail (Cour suprême Sénégal, 21/02/1964 T.P.O.M.146; page 3238)

Nous terminerons ce chapitre sur la compétence ratione materiae en faisant remarquer que, les parties ne peuvent étendre ou restreindre la compétence des tribunaux du travail par une clause conventionnelle : en effet, "les tribunaux du travail ont reçu de la loi compétence générale attributive de juridiction sur tous les différends individuels du travail nés à l'occasion du contrat de travail ou du travail lui-même ; cette compétence a un caractère obligatoire qui exclut la possibilité pour les employeurs et pour les travailleurs de saisir pour de tels litiges d'autres juridictions". Cette règle est d'ordre public.

CHAPITRE II : LA COMPETENCE RATIONE LOCI

La compétence territoriale du ~~tribunal~~ du travail est régie par un principe auquel la loi apporte une exception.

I LE PRINCIPE : L'article 202 du code du travail pose en principe en son premier alinéa que "le tribunal compétent est celui du lieu de travail". Comme le législateur français de 1952, le législateur sénégalais a estimé que le tribunal du lieu de travail est le mieux placé pour connaître et appliquer non seulement la loi et les règlements, mais aussi les conventions collectives, accords d'établissements, règlements intérieurs ou contrats individuels dans le contexte local.

II L'EXCEPTION : Le deuxième alinéa de l'article 202 apporte une exception à ce principe en disposant que : "pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est située au Sénégal en un lieu autre que le lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail". (Cour d'Appel de Dakar 3/2/1971 T.P.O.M n° 312 du 16/10/1971, page 6911).

La résidence habituelle s'entend du lieu où une personne peut être considérée comme ayant ses intérêts familiaux, moraux et matériels depuis un certain temps et le travailleur, pour exercer et se prévaloir de cette option, doit rapporter la preuve que sa résidence remplit ces critères (T.T.Dakar 7/12/1964 T.P.O.M n° 161 du 16/03/1965, page 3582)

Cette exception qui constitue un avantage pour le travailleur a pour but de favoriser celui-ci car ne pouvant plus être au lieu d'exécution du travail au moment où la résiliation du contrat fait naître un différend. Le travailleur évite ainsi des déplacements onéreux ou l'obligation de se faire représenter. Le domaine de l'exception n'excède pas les limites des litiges nés de la résiliation du contrat de travail, rupture de contrat, préavis, indemnités de licenciement, congés payés etc... Il s'agit précisément des cas de conflits individuels du travail les plus fréquents.

Ainsi, le tribunal du travail a pour l'exception de la compétence ratione loci, qualité pour connaître des différends survenus à l'occasion d'un contrat de travail même exécuté hors de son ressort mais sous la double condition que :

- le différend résulte de la résiliation du contrat de travail
- la demande ait été présentée par le travailleur.

En effet, l'option de l'exception n'est offerte qu'au travailleur et l'employeur ne saurait en bénéficier ; celui-ci doit saisir du litige le seul tribunal du lieu du travail à peine d'incompétence (T.T.Dakar 31/10/1967 T.P.O.M n° 236 du 16/6/1968, page 5238).

D'autre part, cette exception ne concerne que le travailleur ayant sa résidence habituelle au Sénégal et dont le lieu de travail est situé au Sénégal (T.T. Dakar 29/01/1968 T.P.O.M. n° 244, page 5413).

Qu'en est-il lorsque le lieu de travail est à l'étranger ? La Cour d'Appel de Dakar, dans un arrêt du 31/01/1962 T.P.O.M. n° 97 du 2/6/1962, page 2146) infirmant un jugement du tribunal du travail de Dakar du 10/10/1961, a jugé que par application des règles de compétence ratione loci du code de procédure civile, le travailleur sénégalais pouvait porter l'instance devant le tribunal de son domicile. Ce même choix résulte de l'application de la règle de compétence fondée sur la nationalité posée par les articles 14 et 15 du code civil. En application de cette règle, un travailleur français domicilié en France, peut attirer son employeur au Sénégal devant le tribunal de son domicile.

D'autre part, la Cour d'Appel de Dakar a jugé que le travailleur résidant au Sénégal et ayant conclu un contrat de travail exécuté en Mauritanie pourrait valablement saisir un tribunal du

travail sénégalais (Cour d'Appel Dakar 3/02/1971 T.P.O.M 312, page 6911) ; de même qu'un travailleur français résidant à Dakar, mais intentant une action portant sur un contrat de travail exécuté au Gabon et ayant sa résidence habituelle en France, pouvait opter entre les juridictions française ou gabonaise (Dakar 8 Juillet 1971, T.P.O.M. 346, page 7650).

Nous soulignerons enfin que nonobstant la convention franco-sénégalaise du 14 Juin 1962, une juridiction française pouvait être compétente lorsqu'une société sénégalaise assignait le travailleur en France au lieu de son domicile (cass., 6/11/1968 T.P.O.M. 269, page 5966).

Suivant les règles générales du droit, l'exception d'incompétence doit être opposée in limine litis "au seul procès".

CHAPITRE III : LA COMPETENCE RATIONE PERSONAE

La compétence du tribunal du travail est assez générale quant à la qualité des parties en cause ; en effet, elle s'étend à tous les travailleurs et à tous les employeurs touchant les matières dont le tribunal peut connaître.

Le tribunal du travail est incompétent pour connaître des litiges concernant les fonctionnaires. Un stagiaire a dès son entrée en fonction, la qualité de fonctionnaire et dès lors, le tribunal du travail est incompétent (Cour d'Appel Dakar 15/03/1967 T.P.O.M. n° 222, page 4915).

L'article 217 du code du travail autorise la femme mariée à se concilier, à demander à défendre devant le tribunal du travail. de même, les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur, peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, demander ou défendre devant le tribunal du travail.

Mais si le père ou le tuteur peuvent assister le mineur, ils ne peuvent en leurs qualités, le représenter en raison du caractère personnel du contrat du travail et des liens qui en résultent.

D'autre part, le tribunal du travail n'est pas compétent pour connaître d'une action intentée par un travailleur contre un agent diplomatique étranger, en raison de l'immunité de juridiction qui lui est attachée en vertu de la convention dite de Vienne du 18/04/1961 sur les relations diplomatiques, ratifiée par la loi 61-60 du 28/09/1961 ; cette action ne pouvait être rattachée aux

.../...

dérogations prévues à l'article 31 de cette convention ; il faut souligner que cette incompétence doit être soulevée d'office par le tribunal (Cour d'Appel de Dakar 15/02/1967 T.P.O.M. n° 241 du 16/09/1968, page 4135 ; Tribunal du travail de Dakar 13/07/1965 T.P.O.M. n° 186 du 16/04/1966, page 135).

.....

En conclusion du Titre II de ce présent mémoire, nous parlerons de la compétence en raison du taux du ressort. La loi 80-01 du 22/01/1980 abrogeant et remplaçant certains articles du code du travail dont le 226 stipule que : "le tribunal statue en premier et dernier, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas cent cinquante mille francs. Au dessus de cent cinquante mille francs, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel".

En définitive, la compétence du tribunal du travail n'est pas limitée par le chiffre de la demande ; celui-ci est cependant important pour déterminer si le tribunal doit statuer en premier ou dernier ressort ; c'est-à-dire si l'appel est recevable ou non.

T I T R E I I I

L E R O L E D U

P R E S I D E N T D U

T R I B U N A L

D U T R A V A I L

Le président du tribunal du travail est désigné par arrêté du ministre de la justice, garde des sceaux. Il est un magistrat de carrière et en cas d'empêchement, il est remplacé par un juge du tribunal du travail désigné par ordonnance du président de la juridiction. En cas d'absence ou d'empêchement de tous les magistrats du tribunal du travail, la présidence est assurée par le président du tribunal de première instance ou par le magistrat du siège délégué par lui. Le président du tribunal du travail pouvait être un fonctionnaire non magistrat. Cette éventualité a dû être écartée ; éventualité dont il n'a d'ailleurs jamais été fait usage au Sénégal en ce sens qu'un magistrat de carrière a plus de possibilité pour mieux résoudre les difficultés techniques d'application du code, de la procédure soulevés par la loi.

Le président du tribunal du travail est très responsabilisé au niveau de sa juridiction surtout depuis la promulgation de la loi 80-01 du 22 Janvier 1980.

- Le président cite les parties à comparaître ; la citation doit contenir les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution. La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet.
- Il procède à une tentative de conciliation lorsque les parties comparaissent devant lui. En cas d'accord un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du litige.
- En cas de non conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouvertement la phase contentieuse de la procédure.
- Le président du tribunal du travail peut, même d'office, ordonner toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement toute mesure d'information utile.
- Dans les cas urgents, le président peut, à tous les stades de la procédure, ordonner par provision telles mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés, ou dérangés ou détériorés.
- Il désigne autant que possible les assesseurs travailleurs et employeurs appartenant à la catégorie intéressée.
- Il assure sous son autorité et sa responsabilité la police de l'audience.
- Il dirige les débats, interroge et confronte les parties.

.../...

- Il fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même ; en d'autres termes, il reçoit toute personne dont la déposition est jugée utile au règlement du différend.
- Le président du tribunal du travail assure la discipline des assesseurs. Au cas où un assesseur aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, il sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer des faits qui lui sont reprochés. Cet appel appartient au président du tribunal du travail.
- Il statue sur la récusation des assesseurs.
- Il recueille le serment des assesseurs.

Nous constatons donc que le rôle du président est prépondérant au niveau du tribunal du travail. Sa responsabilité est très grande à tous les niveaux de la procédure. Le président du tribunal du travail est appelé à être un homme intègre, organisé et d'une expérience certaine car ayant des attributions personnelles qui mettent en jeu son rôle prépondérant.

C O N C L U S I O N

Les tribunaux du travail fonctionnent au Sénégal depuis 1953. Plus de 25 ans d'expérience ont permis de constater que leur création était opportune.

De l'esclavage "nécessité par un problème de main-d'oeuvre", au travail forcé "nécessité par l'obligation de mettre en valeur les colonies", il aura fallu passer par plusieurs étapes, franchir plusieurs obstacles avant le vote du Parlement Français de la loi 52-1322 du 15 Décembre 1952.

L'institution des tribunaux du travail et leur bon fonctionnement font que les travailleurs ont confiance en l'administration du travail et n'ont plus peur de revendiquer leurs droits. Elle a été une véritable révolution dans la justice.

Les justiciables ont vu se réaliser leur souhait : la gratuité, la simplicité, la rapidité qui caractérisent la procédure. Ces caractéristiques des tribunaux du travail sont empreintes d'un esprit de générosité pour les populations laborieuses dont les ressources financières et culturelles sont faibles. Elles ont rendu des services inestimables ; les tribunaux du travail sont donc de précieux instruments pour le maintien du respect de la législation du travail et de la paix sociale.

Il convient cependant de noter que si la procédure est rapide et simple au niveau du tribunal du travail, elle ne l'est point dans sa phase préliminaire. En effet, un temps parfois très long s'écoule à partir du différend opposant le travailleur à l'employeur jusqu'à la saisie du tribunal du travail.

Les inspecteurs du travail passent la majeure partie de leur temps au règlement des conflits individuels ; une telle situation, gêne dans une certaine mesure l'exécution de leurs tâches principales même si elles contribuent souvent à l'amélioration des relations professionnelles.

D'autre part, quelque soit l'évolution politique des états francophones, leur système juridique demeure toujours marqué par la conception française du droit : les dispositions du code du travail français applicables aux territoires d'outre-mer ont été conservées sans grandes modifications par le code du travail sénégalais dont le livre VIII dans son chapitre premier reprend

presque littéralement la plupart des articles 180 à 208 de la loi française n° 52-1322 du 15/12/1952. Il est donc nécessaire d'apporter certains correctifs pour que notre code soit adapté aux réalités sénégalaises.

La représentativité professionnelle des assesseurs doit être renforcée. L'exploitation des travailleurs par des mandataires abusifs ou par des hommes d'affaire faisant à longueur de journée les ~~lois~~ ^{lois} des tribunaux du travail est à éviter.

Une démarcation plus accentuée entre notre droit du travail et celui de la France doit être entreprise, les réalités sociales des deux pays étant différentes.

L'amélioration du déroulement de la procédure et de l'organisation des tribunaux du travail doit être de mise.

Les employeurs s'emploieront à respecter davantage la législation du travail en devenant plus compréhensifs. Les travailleurs doivent eux aussi s'employer à mieux connaître le sens du droit et du devoir; ceci aidera à diminuer toute confrontation devant le tribunal du travail. Employeurs et travailleurs participant aux jugements, une collaboration garante d'une justice sociale et d'une paix durable peut-être assurée. Le découragement du travailleur qui attend quelquefois trop longtemps la remise de la grosse de son jugement est à éviter.

Il nous faut aussi remarquer que les assesseurs employeurs ou travailleurs peuvent apporter leurs connaissances des usages particuliers à une activité professionnelle déterminée et s'appuyer sur leur expérience de la vie des entreprises. Donc, nous pouvons dire sans risque de nous tromper que la bonne marche du tribunal du travail repose sur la sincérité, la bonne foi de ces représentants syndicaux.

Quant au secrétaire du tribunal du travail, j'allais dire le second du président, il s'attachera au mieux dans sa tâche autrement exaltante de liaison et de coordination.

En définitive, tout le monde s'y mettra et alors seulement, la juridiction ne décevra pas; elle continuera à dire le droit, à régler équitablement le litige qui oppose travailleur et employeur, ces deux êtres complémentaires appelés non à se battre avec les armes de la grève d'une part et du licenciement d'autre part, mais à s'entendre et à travailler ensemble pour un intérêt commun: l'élévation du niveau de vie dans notre pays.