

Université Assane Seck de Ziguinchor



Unité de Formation et de Recherche
Des Sciences Economiques et Sociales

Département de Droit des Affaires
Spécialité : Droit de l'Entreprise

MEMOIRE DE MARSTER

Thème :

**L'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON
AU SENEGAL**

Présenté par :

Monsieur Souleymane DANFA

Sous la direction de :

Professeur Jean Louis CORREA, Maître de conférences Agrégé

Université Assane Seck de Ziguinchor

Soutenu publiquement le 22 janvier 2016 à l'UASZ devant le jury composé de :

- ✓ **Monsieur Jean-Louis CORREA** Agrégé des Facultés de droit /Maitre de conférences à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar : Président du jury
- ✓ **Madame Dielya WANE BA** Enseignante-Chercheure à l'Université Assane SECK de Ziguinchor
- ✓ **Monsieur Khalifa Ababacar Kane** Enseignant-Chercheur à l'Université Assane SECK de Ziguinchor

Année universitaire 2014-2015

« L'Université Assane Seck de Ziguinchor (UASZ) n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; ces opinions devant être considérées comme propres à leur auteur. »

DEDICACES

- A nos parents ainsi qu'à tous ceux qui ont contribué à notre éducation et formation.

- A l'administration et aux étudiants de l'UASZ.

- Aux travailleuses et travailleurs domestiques et gens de maison.

REMERCEMENTS

- A mon directeur de Mémoire, le Pr. Jean Louis CORREA, Agrégé des Facultés de droit, Maître de conférences à l'Université Assane Seck de Ziguinchor.
- A l'ensemble du corps professoral du Département de Droit des Affaires de l'UASZ ainsi qu'à tous les intervenants dans ledit Département.
- Aux Inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale.
- Aux syndicats des travailleurs domestiques.
- A tous ceux qui ont contribué à ce travail.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

- **Art. :** Article.

- **A.U.D.A. :** Acte uniforme portant sur le droit de l'arbitrage.

- **J.O.R.S. :** Journal Officiel de la République du Sénégal.

- **O.H.A.D.A. :** Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires.

- **O.I.T :** Organisation internationale du Travail.

- **ONU :** Organisation des Nation Unies.

- **UASZ :** Université Assane Seck de Ziguinchor.

- **T.T.H.C. :** Tribunal du Travail Hors classe de Dakar.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	1
TITRE I : UNE REGLEMENTATION TENDANT A ASSURER LA PROTECTION DES DROITS DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON	6
Chapitre I : La réglementation peu respectée de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison	6
Section 1 : Les conditions de formation de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison	6
Section 2 : Les effets de la relation de travail entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison	13
Chapitre II : L'exigence du respect de la procédure pour la rupture de la relation de travail	21
Section 1 : La rupture de la relation de travail à durée déterminée	21
Section 2 : Les exigences pour la rupture d'une relation de travail à durée indéterminée.....	25
TITRE II : UNE REGLEMENTATION INSUFFISANTE POUR ASSURER LA PROTECTION DES DROITS DES EMPLOYES DE MAISONS	33
Chapitre I : Les conflits récurrents entre les particuliers employeurs et employé de maisons	33
Section 1 : Les causes du contentieux	33
Section 2 : Le règlement des différends entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison	38
Chapitre II : La nécessité de changer la réglementation portant sur les conditions d'emploi des domestiques et gens de maison	44
Section 1 : La recherche d'une meilleure protection des domestiques et gens de maison	44
Section 2 : L'exigence du respect des normes internationales et la prévention des conflits	49
CONCLUSION GENERALE	60
<u>BIBLIOGRAPHIE</u> :	63
<u>TABLE DES MATIERES</u>	65
<u>ANNEXES</u>.....	I

« Le meilleur programme anti-pauvreté est l'emploi.

La meilleure garantie du bien-être économique et social est le travail décent ».

Kofi Annan (*Ancien Secrétaire Général de l'ONU du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 2006*)

INTRODUCTION GENERALE

S'il y a des faits et des gestes qui marquent leur époque, il y a également des catégories socioprofessionnelles qui ne peuvent passer inaperçues. C'est le cas des domestiques et gens de maison depuis le 20^{ème} siècle¹, après la reconnaissance ou l'admission du droit du travail aux populations des colonies francophones dont celles de l'Afrique Occidentale Française.

Assez nombreux au Sénégal, leur dénominateur commun semble être la situation de précarité économique des familles d'origine. Cette catégorie bien particulière de travailleurs, comparée aux autres, mérite à bien des égards qu'on s'attarde sur leur sort. Si un tel sujet peut être un thème d'étude en géographie ou en sociologie, le droit a également bien des raisons à s'y intéresser.

Plusieurs raisons peuvent justifier le choix de ce sujet. Parmi celles-ci, il y a d'abord le fait que, tout travailleur est en protégé par la loi. Mais, malgré leur rôle important sur leurs lieux de travail (car étant souvent chargés de « tout faire » notamment les tâches les plus pénibles), les domestiques et gens de maison semblent être laissés à eux-mêmes, dans un état peu enviable. En effet, les conditions de recrutement, de travail et la fin du contrat des domestiques et gens de maison attirent l'attention de tout militant des droits de l'homme. Et on a l'habitude de dire qu'«entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et c'est la loi qui libère ». Cette réflexion permettra de voir si le rôle émancipateur du droit du travail qualifié de droit du progrès social se confirme avec la réglementation portant sur l'emploi des domestiques et gens de maison.

La loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail au Sénégal² détermine les grands principes applicables en droit du travail. Et l'arrêté ministériel N° 974 du 23 janvier 1968 complété et modifié par les arrêtés ministériels N° 3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison permet d'avoir une définition en précisant que :« est réputé gens de maison ou domestique, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison ». Et ce même texte qui détermine son champ d'application ajoute que « le personnel à temps partiel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas des présentes dispositions réglementaires ».

¹ J-L. CORREA, introduction au cours de Droit du travail, Relations individuelles de travail Licence 3 , 2011- 2012 , inédit

² Loi N°97-17 qui abroge et remplace la loi 61-34- JORS N°5776 du 13 décembre 1997.

En France, être employé(e) de maison, c'est travailler au domicile d'un particulier et réaliser des travaux à caractère domestique ou familial : garde d'enfants, d'une personne dépendante, ménage, petits travaux de jardinage, soutien scolaire³...

Quant à la Convention n° 189 de l'Organisation Internationale du Travail concernant les travailleuses et travailleurs domestiques⁴, elle dispose en son article premier que :

- « (a) l'expression travail domestique désigne le travail effectué au sein ou pour un ou plusieurs ménages ;
- (b) l'expression travailleur domestique désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique ».

Pour désigner l'employeur d'un travailleur domestique, en France, on utilise l'expression « particulier employeur ». Aussi, dans le cadre de ce travail, nous emprunterons volontiers et très souvent cette appellation pour faire la distinction avec les employeurs des autres secteurs d'activités. Les domestiques et gens de maison seront également appelés employés de maison.

Comme dans toute relation de travail, particulier employeur et domestique ou gens de maison sont en principe liés par un contrat de travail. Celui-ci est défini comme la convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle à la disposition et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire⁵.

En fait l'accomplissement de tâches domestiques par des personnes autres que celles souvent membres de la famille remonte à une époque très lointaine de l'histoire de l'humanité. Dans la quasi-totalité des régions du monde, des individus (serviteur, servante, boy, jardinier, gardien, cuisinier ou cuisinière, femme de ménage entre autres) étaient au service des familles aisées (noblesse, bourgeoisie, riches commerçants...). Des esclaves ou prisonniers de guerre étaient également utilisés pour accomplir des travaux domestiques. Ces

³ Voir le site web du Ministère français du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue sociale.

⁴ Adoptée le 16 juin 2011 à l'issue de la Conférence générale de l'O.I.T., lors de sa 100^{ème} session à Genève et entrée en vigueur le 05 septembre 2013, mais non encore ratifiée par le Sénégal,

⁵ Voir l'article L.2 alinéa 2 du Code du travail

travailleurs étaient au service de leurs maîtres, tenus d'obéir à tous les ordres et sans pouvoir réclamer la moindre faveur. On peut dire qu'ils n'avaient que des obligations et point de droits. Mais l'évolution du monde contemporain surtout depuis l'abolition de l'esclave, l'interdiction du travail forcé, leur permit de voir leur condition changer peu à peu à l'image de la classe ouvrière face à la bourgeoisie dans l'Europe de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, au lendemain de deuxième révolution industrielle, d'arracher d'importantes victoires syndicales (limitation des longues heures de travail, repos hebdomadaire, congé payé, prise en charge par l'employeur en cas d'accident du travail, pension de retraite,...). Pourtant, en ce XXI^{ème} siècle, il semblerait encore que beaucoup de domestiques et gens de maison peinent encore à se voir appliquer les droits reconnus à tout travailleur.

L'une des principales caractéristiques des domestiques et gens de maison c'est qu'ils viennent en général du milieu rural et de familles démunies. Le phénomène de migration, saisonnière au départ, s'est amplifié davantage à cause de la sécheresse qui a frappé les pays du Sahel parmi lesquels le Sénégal vers les années 1970. Leur origine socio-économique a ainsi longtemps mis et continue de mettre les employés de maison dans une situation de dépendance et de soumission à leurs employeurs qui malheureusement, en ont très souvent profité en abusant de leur pouvoir ou autorité (hiérarchique) sur ces travailleurs.

Face aux traitements inhumains dont furent parfois l'objet les employés de maison et pour se conformer à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1948 ainsi qu'aux innombrables conventions internationales sur le respect des droits et libertés de la personne humaine, certains Etats décidèrent de mettre en place des textes spécifiques régissant les conditions d'emploi du personnel domestique.

En Afrique noire francophone et au Sénégal en particulier, on relève deux étapes : la période coloniale et celle post indépendance. La période coloniale se caractérise d'abord par la négation du droit du travail avant sa reconnaissance au profit des populations autochtones par l'adoption du Code Moutet considéré comme la naissance de la législation du travail⁶ en Afrique noire francophone.

Conscientes de la situation des employés de maison, les autorités sénégalaises, ont très tôt mis en place un dispositif législatif et réglementaire pour protéger les droits des

⁶ J.L. CORREA, cours de droit du travail Licence 3 précité

« faibles » travailleurs domestiques⁷. Mais beaucoup de problèmes demeurent encore dans ce secteur.

Si la réglementation ou « Note » portant « sur les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison » (voir en annexe) montre le souci des autorités sénégalaises d'assurer la protection des droits de ces travailleurs, il faut reconnaître cependant que la pratique quotidienne dans ce secteur nous a habitués à des relations de travail qui ignorent bien souvent la législation applicable au détriment du personnel domestique.

A travers cette étude, nous essayerons d'examiner les normes qui encadrent l'emploi des domestiques et gens de maison au Sénégal tout en mettant un accent particulier sur les problèmes liés à l'application (effective) de la réglementation pour le respect des droits de ces travailleurs.

Il s'agit donc, pour nous, de voir comment la protection des droits des domestiques et gens de maison est prévue par les textes en vigueur au Sénégal, de montrer la prédominance du caractère informel de l'emploi des domestiques et gens de maison source de précarité de la situation de ces employés, d'expliquer les difficultés d'application de la réglementation portant sur les domestiques et gens de maison, de relever quelques manifestations des violations récurrentes des droits des employés de maison, de parler des modes de règlement des différends entre particuliers employeurs et employés de maison et enfin de proposer des solutions pour une meilleure protection des droits des domestiques et gens de maison.

Ainsi, la problématique que soulève cette étude peut être formulée de la manière suivante : la réglementation portant sur l'emploi des domestiques et gens de maison au Sénégal permet-elle d'assurer une protection efficace des droits de ces travailleurs ?

Si, à travers les textes applicables, on sent la volonté des autorités de garantir la protection des droits des employés de maison, la pratique quotidienne révèle toutefois d'innombrables problèmes dans la mise en œuvre de la réglementation.

Notre démarche consistera à examiner de très près les textes régissant les domestiques et gens de maison à la lumière du Code du travail du 1^{er} décembre 1997 et de l'arrêté ministériel n° 974 précité, de faire ressortir les particularités liées aux dispositions faisant l'objet de cette étude en essayant le cas échéant de les commenter, de proposer des

⁷ A travers le Code du travail un arrêté ministériel n° 974 du 23 janvier 1968, complété et modifié par les arrêtés ministériels n° 3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975 ont fixé « les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison » avec une dernière modification portant sur les salaires qui remonte en 2009.

solutions pour remédier à d'éventuelles lacunes ou insuffisances de ces normes législatives ou réglementaires afin de les adapter aux mutations et exigences de la mondialisation.

On essayera également de recourir à la jurisprudence nationale, voire internationale pour illustrer nos propos. Car même si notre sujet délimite son cadre de réflexion en droit interne, il ne fait aucun doute que le Sénégal ne peut continuer fût-ce-t-il en matière de domestiques et gens de maison, à élaborer des dispositions sans tenir compte de l'environnement sous-régional, continental et international. N'est-ce pas un tel souci dit de « flexibilité » qui a amené le législateur sénégalais à entreprendre la réforme de 1997 ? Ce qui démontre une fois de plus toute l'importance de cette étude.

Pour ce faire, on verra d'une part l'existence au Sénégal d'une réglementation tendant à assurer la protection des droits des travailleurs domestiques (titre I) et d'autre part l'insuffisance des dispositions actuelles à jouer pleinement leur rôle (titre II).

Titre I : Une réglementation tendant à assurer la protection des droits des domestiques et gens de maison

A travers la Loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail du Sénégal et l'arrêté ministériel n°974 portant Note sur les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison du 23 janvier 1968, complété et modifié par les arrêtés ministériels n°3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975, le législateur et les autorités politiques et administratives du Sénégal ont essayé de mettre en place des dispositions pour assurer le respect des droits des employés de maison, de la naissance de la relation de travail (chapitre I) à sa fin voire sa rupture (chapitre II).

Chapitre I : La réglementation peu respectée de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison

Les conditions de formation (section 1) et les effets de la relation de travail (section 2) font l'objet d'un encadrement dont le respect est très rare dans la pratique.

Section 1 : Les conditions de formation de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison

L'établissement de la relation de travail doit faire l'objet d'une déclaration (paragraphe 1) et d'un contrat dans les cas exigés par les textes (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : L'obligation de la déclaration d'engagement

C'est une formalité obligatoire (A) mais peu respectée (B).

A- La déclaration d'engagement : une formalité nécessaire

On verra d'une part le fondement de l'obligation de déclaration (1) et d'autre part celui qui en a la charge (2).

1- Le fondement de l'obligation de la déclaration d'engagement

La déclaration d'engagement est une formalité par laquelle la partie qui engage un employé de maison remplit dans un formulaire imprimé l'identité des parties (prénoms, nom, domicile), l'objet du contrat, les engagements réciproques...

En effet, l'obligation de la déclaration résulte de l'arrêté ministériel N°974 du 23 janvier 1968, complété et modifié par les arrêtés ministériels N°3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975 qui prévoit que « *tout engagement d'un domestique est soumis à déclaration d'engagement sur imprimé de déclaration de mouvement du travailleur. Chaque déclaration doit être établie en trois exemplaires datés et signés par l'employeur et le travailleur. La déclaration doit être adressée dès la fin de la période d'essai à l'inspection du travail et de la*

sécurité sociale du ressort sous le timbre du service régional de la main d'œuvre. Un exemplaire devra être remis au travailleur. La déclaration de mouvement de travailleur doit être remplie également en cas de modification de la situation personnelle, familiale ou professionnelle du travailleur : promotion, affectation, mutation, changement de la situation familiale, démission, licenciement ... ».

La déclaration d'engagement est le premier document qui atteste la relation de travail entre un particulier employeur et un employé de maison. Elle sert à informer l'inspecteur du travail de l'établissement de relation de travail. Elle permet alors aux autorités compétentes de contrôler le respect ou non des textes en vigueur et de sanctionner sinon de demander aux parties de revoir leurs engagements afin qu'ils soient conformes à la réglementation.

L'employé étant la partie supposée être la plus faible, il pourra voir ses droits mieux sauvegardés surtout à un double niveau : du point de vue des tâches à accomplir et en ce qui concerne l'épineuse question de la fixation du salaire. Il aura ainsi certainement plus de chance d'avoir une rémunération conforme ou corrélative à son travail et d'échapper au salaire misérable que son employeur lui aurait imposé. On comprend donc aisément pourquoi l'arrêté ministériel précité fait de la déclaration d'engagement une formalité obligatoire. Mais, qui a la charge de cette obligation ?

2. La charge de la déclaration d'engagement

Parler de la charge de la déclaration d'engagement revient à se poser la question de savoir à qui incombe la responsabilité de la déclaration ? Autrement dit, qui du particulier employeur ou de l'employé de maison doit la faire ?

Cette question mérite d'être posée, car l'arrêté ministériel n°974 du 23 janvier 1968 précité ne désigne ou ne cite, de façon explicite tout au moins, ni l'un ni l'autre.

On devra donc se référer à la rédaction de la «Note sur les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison » relative à l'engagement et à la formalité de la déclaration dont la première phrase prévoit que « tout engagement d'un domestique est soumis à déclaration d'engagement».

On peut se demander : qui peut engager un domestique ? Et la réponse semble bien évidente puisqu'il s'agit du particulier employeur. Cette même réponse se confirme à la lecture du troisième paragraphe où il est prévu que « la déclaration doit être adressée dès la fin de la période d'essai à l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort sous le timbre du service régional de la main d'œuvre. Un exemplaire devra être remis au travailleur ». Ces

passages laissent encore apparaître que la charge de la déclaration d'engagement incombe à l'employeur.

Toutefois, il serait souhaitable qu'une telle charge ou obligation soit clairement imposée au particulier employeur, sans aucune ambiguïté pour éviter ou lever toute équivoque. Surtout qu'il est constaté que cette formalité semble peu respectée.

B- La déclaration d'engagement : une formalité peu respectée

On s'interrogera d'une part sur les causes de ce phénomène (1) et d'autre part le sort des relations de travail non déclarées (2).

1- Les causes de la quasi-inexistence de déclaration d'engagement

Il y a lieu de s'interroger sur les raisons qui font que les populations de notre pays n'ont pas l'habitude ou ne veulent pas déclarer leurs relations de travail en matière d'engagement de domestiques et gens de maison.

Plusieurs causes peuvent être relevées parmi lesquelles on peut noter surtout celles historiques, socioculturelles et économiques. Mais l'une des principales raisons de la non déclaration de la relation de travail, c'est pour ne pas la porter à la connaissance des autorités compétentes afin d'échapper aux obligations à incidence financière⁸ certainement à cause du niveau moyen des revenus de la plupart des citoyens employeurs. Cependant, on peut remarquer que même ceux qui sont en mesure de respecter la réglementation préfèrent en général engager des travailleurs domestiques et gens de maison sans faire de déclaration. Et cette attitude des particuliers employeurs est largement facilitée par l'ignorance des textes par les employés. Et dans ce cas, il est alors intéressant de voir le sort qui sera réservé à la relation de travail non déclarée.

2- Le sort de la relation de travail non déclarée

Si l'employeur ne respecte pas la formalité de la déclaration, quel sort sera réservé à l'engagement non déclaré d'un domestique ou gens de maison ? La question mérite d'être posée du fait de l'obligation de déclaration qu'impose l'arrêté ministériel n°974 du 23 janvier 1968 précité. En principe, l'absence de déclaration devrait entraîner la nullité de la relation de travail. Mais, une telle sanction n'est point décidée par l'autorité ministérielle, du moins de

⁸ Fixation du salaire en fonction de la catégorie et éventuellement du nombre d'individus, les charges sociales entre autres, dans l'Arrêté ministériel N°974 précité.

façon explicite car cela pourrait sans nul doute porter davantage préjudice aux travailleurs qui seront ainsi les grands perdants.

On peut donc en déduire que malgré l'obligation de déclaration, le non-respect de cette formalité n'anéantit guère ou n'efface pas l'existence de la relation de travail⁹. Les autorités étatiques ont-elles voulu éviter de laisser la grande majorité des domestiques et gens de maison à la merci de leurs employeurs ? En tout cas, le constat du faible engouement noté pour la déclaration d'engagement est-il le même s'agissant également du contrat de travail ?

Paragraphe 2 : La recommandation d'établir un contrat de travail

Nécessaire dans certaines hypothèses(A), l'établissement du contrat de travail est un fait rare dans ce secteur(B).

A- Une recommandation nécessaire

On verra d'une part la nécessité du contrat de travail pour les contrats à durée déterminée de plus de trois mois (1) et les exceptions à cette obligation (2).

1- La nécessité du contrat de travail pour les relations de travail à durée déterminée de plus de trois mois

Outre la formalité de la déclaration, l'arrêté ministériel n°974 du 23 janvier 1968 précité précise qu' « il est recommandé d'établir un contrat de travail par écrit en quatre exemplaires¹⁰... » pour que chacune des parties en ait une, notamment le travailleur et les autorités.

Mais ce qui semble encore plus attirer l'attention dans la partie relative à l'engagement et au contrat de travail, c'est qu'il est prévu que « le contrat de travail à durée déterminée supérieure à trois mois doit obligatoirement être passé par écrit et faire l'objet d'un visa de l'Inspecteur régional du travail du ressort... » alors que l'article L.44 alinéa 1 du Code du travail dispose tout simplement que « le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée ».

Cet arrêté ministériel¹¹ introduit une distinction entre les contrats de travail à durée déterminée dépassant ou non trois mois. Et seules les parties au contrat de travail à durée

⁹ Voir en Annexe 2 les jugements T.T.H.C. de Dakar où le juge n'a jamais prononcé l'annulation d'une relation de travail à cause de l'absence de déclaration.

¹⁰ Voir l'arrêté ministériel N°974 op cit.

¹¹Arrêté N° 974 op.cit.

déterminée allant au-delà de trois mois soit environ plus de quatre-vingt-dix jours (90) sont tenues d'établir un contrat de travail.

On pourrait bien se demander si cette disposition ministérielle ne va pas à l'encontre de la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail où le législateur a prévu que « tout contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit... » (article 44 alinéa 1).

Une autorité ministérielle peut-elle alors prendre une mesure qui déroge à une norme législative ? N'y aurait-il pas une violation de la hiérarchie des normes ? Car le législateur sénégalais ayant posé le principe de l'obligation de constater par écrit tout contrat de travail à durée déterminée sans distinction. Autrement dit, la loi reconnaît-elle à l'autorité ministérielle la possibilité ou la faculté de distinguer entre les contrats de travail à durée déterminée de plus ou moins trois mois pour n'imposer l'établissement d'un contrat de travail qu'à la première catégorie (contrats de plus de trois mois)? Peut-on se fonder sur la possibilité offerte par le législateur pour édicter des mesures qui instaurent une distinction là où la loi ne distingue pas ?

L'Art. L.81 portant sur le chapitre relatif à la nature et à la validité de la convention collective dispose dans ses alinéas 1 et 2 que « *la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements* ».

Ainsi, si la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 précitée prévoit la compétence du Ministre chargé du Travail de réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée (article L.90 du Code du travail), elle ne semble guère permettre de prendre des mesures ou dispositions qui dérangent à celles législatives surtout lorsqu'elles sont d'ordre public ». L'article L.44 n'en n'est-il pas un ? Se pose donc toute une multitude de questions, quand on sait que les particuliers employeurs se passent généralement de la première exigence qu'est la déclaration d'engagement. Instaurer une distinction fondée sur la durée du contrat pour exiger l'établissement par écrit pour une catégorie donnée serait alors permettre de laisser encore bon nombre de relations contractuelles sans la moindre pièce justificative. Ce qui ne semble pas aller dans l'intérêt des employés de maison.

2. Les exceptions à la nécessité d'établir un contrat de travail :

Si le contrat de travail à durée déterminée supérieur à trois mois doit obligatoirement être passé par écrit... », *a contrario* les parties au contrat de travail à durée déterminée inférieur à trois mois ou à un contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas obligés de passer leur relation de travail par écrit sauf pour ce qui est de la formalité de déclaration d'engagement.

On peut bien se demander les raisons qui ont conduit l'autorité à ne pas exiger l'établissement d'un contrat par écrit puisque c'est ce qui permet d'abord aux parties, ensuite à l'Inspecteur du travail, aux tiers et même éventuellement au juge compétent saisi en cas de différend, d'avoir une idée très nette des engagements réciproques des cocontractants. En outre le contrat de travail est un document qui peut servir à la garantie des droits des domestiques et gens de maison. Ne pas l'exiger peut créer un vide qui profiterait certainement plus aux particuliers employeurs.

Il serait alors souhaitable que l'autorité étende le principe de l'obligation d'établir un contrat de travail par écrit quelle que soit la nature et la durée de la relation de travail pour mieux assurer la protection des droits des travailleurs domestiques et gens de maison comme c'est le cas en France pour les employés de maison.

3. Une recommandation rarement suivie par les parties

Malgré la recommandation et parfois l'obligation faite aux parties dans certains cas de par leur contrat par écrit, il est à noter une prédominance de la pratique informelle (1) ce qui fragilise davantage les employés de maison (2).

1- La prédominance de la pratique informelle dans l'emploi des domestiques et gens de maison

Au Sénégal, l'emploi des domestiques et gens de maison se fait pour une large part de manière informelle, loin des textes élaborés pour encadrer ce secteur.

Comme pour la déclaration, l'établissement d'un contrat de travail par écrit semble être une exception dans la pratique quotidienne, même dans le cas où la loi n° 97-17 et l'arrêté n°974 du 23 janvier 1968 précités en font une obligation.

Pourtant, les relations de travail non déclarées ou qui n'ont pas été passées par écrit restent toujours valables parce que le législateur n'en n'a pas décidé autrement¹².

Toutefois, la survivance de la relation de travail non déclarée ni encore moins passée par écrit met les employés de maison dans une situation précaire.

2- La précarité de la condition des domestiques et gens de maison

La notion de précarité peut s'étendre ici comme la fragilité, l'instabilité voire l'incertitude de la situation des domestiques et gens de maison.¹³

L'origine socio-économique des employés de maison, leur besoin ardent de se procurer un minimum vital, les poussent à s'engager dans des relations de travail sans exiger le respect des formalités prévues par les textes aux particuliers employeurs. D'où la quasi inexistence de déclaration d'engagement et de contrat de travail. Ce qui ne permet pas à l'autorité qu'est l'Inspecteur du travail et de la Sécurité Sociale d'exercer son contrôle avant d'apposer, le cas échéant, son visa notamment lorsqu'il se serait rendu compte que les stipulations contractuelles (les engagements réciproques des parties) ne portent point atteintes aux droits de l'employé de maison.

Malheureusement, la pratique informelle en cours dans ce secteur laisse les employés à la merci de leurs employeurs puisqu'ils n'exigent pas de ces derniers le respect de toutes les obligations qui devraient normalement découler de leur relation de travail¹⁴.

Et les rapports souvent heurtés entre travailleurs domestiques ou gens de maison et particuliers employeurs en sont une parfaite illustration car se faisant presque quotidiennement au mépris des règles en vigueur et le plus souvent au détriment des droits des premiers cités. On peut même dire que les motifs à la base des licenciements semblent parfois être des problèmes d'humeur de certains particuliers employeurs parce que les manquements reprochés aux employés ne sont pas toujours avérés. Ils se comportent en général comme à la fois juge et partie. N'est-il pas judicieux de demander l'avis de l'Inspecteur du travail et de la Sécurité Sociale voire du juge avant de procéder ou non au licenciement ? Cette procédure semble être plus fiable que la décision unilatérale du particulier employeur soucieux de défendre ses propres intérêts notamment en maintenant son employé dans une certaine

¹² Ni le Code du travail, ni encore moins l'arrêté ministériel N°974 ne se sont prononcés explicitement en sens contraire

¹³ G. CORNU, Vocabulaire juridique, QUADRIGE/PUF, 2008, p.703.

¹⁴ Voir Annexe 2 les jugements rendus par T.T.H.C. de Dakar où on constate une quasi-absence d'établissement de contrat de travail entre les parties.

précarité pour mieux l'exploiter. Ce qui nous ramène en ce XXI^{ème} à une vieille époque, celle des débuts de la révolution industrielle et de l'exploitation des ouvriers par les bourgeois qui détenaient les moyens de production. Il convient à cet effet de rappeler les droits et devoirs des différentes parties dans ce type de contrat.

Section 2 : Les effets de la relation de travail entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison

Toute relation de travail entraîne des droits et obligations pour les employés (paragraphe 1) comme pour les particuliers employeurs (paragraphe 2)

Paragraphe 1 : les droits et obligations des employés de maison

On s'intéressera d'abord aux droits (A) avant de voir les obligations des employés de maison (B)

A- Les droits et avantages des domestiques et gens de maison

On verra d'abord les droits des employés de maison (1) avant de se pencher sur les avantages éventuels de ces travailleurs (2)

1. Les droits des employés de maison

Comme tout travailleur, il est reconnu des droits aux employés de maison pendant la durée du contrat de travail.

Les domestiques et gens de maison ont droit à une rémunération dont les modalités sont fixées par le Code du travail et l'arrêté n°974 précité notamment avec la prise en compte de leur ancienneté à travers une prime. Le salaire est fixé en fonction de la catégorie du travailleur établie dans l'arrêté précité. L'employé de maison a également droit à une couverture sociale. Il est à cet effet prévu que l'« employeur devra affilier le travailleur aux organismes de sécurité sociale tels que la Caisse de Sécurité Sociale et l'IPR.ES¹⁵ ».

Il lui est aussi reconnu le droit au repos hebdomadaire, au congé payé à des primes ou frais de transport, à un paiement plus « avantageux » des heures supplémentaires (voir les pages 4 à 5 de la note précitée) ; de même, la réglementation leur permet, dans certaines conditions, de bénéficier d'autorisations d'absences et de permissions exceptionnelles ainsi que d'une indemnité en cas de licenciement ou d'adhérer à une organisation syndicale¹⁶.

¹⁵ Arrêté ministériel N° 974 op cit.

¹⁶ Sur toutes ces questions, Voir l'Arrêté N°974 précité

On peut de même préciser que « les employés de maison sont admis, quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de départ à la retraite lorsqu'ils réunissent, à la suite de plusieurs engagements au service du même employeur, les conditions nécessaires à leur attribution¹⁷ ... ». Ils peuvent enfin bénéficier éventuellement d'autres avantages¹⁸.

2. Les avantages éventuels accordés aux domestiques et gens de maison

On parlera essentiellement des avantages en nature prévus par l'arrêté n°974 précité. Il faut préciser à ce sujet que « le logement et la nourriture sont des avantages en nature qui ne sont pas obligatoirement fournis par l'employeur.

Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires... » On peut également préciser que d'autres avantages peuvent être accordés aux domestiques ou gens de maison, pourvu qu'ils fassent l'objet d'une entente entre les parties à la relation de travail. Il en est ainsi de la réduction des heures de travail, de la prolongation à deux voire trois jours pour la naissance ou baptême d'un enfant sans diminution du salaire. Ce qui suppose évidemment l'existence de rapports apaisés, d'un climat favorable au dialogue, à la concertation, chose pour laquelle toutes les parties doivent inlassablement œuvrer.

B- Les obligations des domestiques et gens de maison

Il s'agit d'une part de l'obligation de respect du temps de travail (1) et d'autre part du devoir d'exécution correcte des tâches (2).

1. L'obligation de respect du temps de travail

L'arrêté ministériel précité (de 1968) a prévu dans sa partie relative à la durée du travail des dispositions particulières applicables dans le secteur de l'emploi des domestiques et gens de maison en décidant que « compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée du travail est fixée à 260 heures par mois (soit 60 heures par semaine) correspondant par référence et en équivalence à un travail effectif mensuel de 173 heures 33 (soit 40 heures par semaine).

Le travailleur qui effectue moins de 60 heures par semaine mais plus de 40 heures percevra le salaire normal de sa catégorie.

¹⁷ Arrêté ministériel N° 974 op cit.

¹⁸ Voir les jugements du T.T.H.C de Dakar à travers lesquels les employés de maison réclament auprès du juge l'application de la réglementation.

Lorsque la durée hebdomadaire de présence est inférieure à 40 heures, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il en est de même des heures de présence effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence soit au-delà de 60 heures par semaine.

Le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier, occupé exclusivement à des opérations de gardiennage, est astreint à une présence continue de jour et de nuit.

Il a droit à un repos de 24 heures consécutives par semaine et à un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal. Cette présence continue du gardien équivaut à 40 heures de travail effectif¹⁹ ».

Le temps ou la durée du travail ainsi fixée par l'arrêté ministériel n°974 précité s'impose aux parties et particulièrement à l'employé domestique ou gens de maison. Il peut s'absenter à sa guise, sans avoir au préalable, par écrit, informé son employeur au risque de se voir sanctionner s'il cumule deux absences non justifiées le même mois²⁰. Néanmoins, nombreux sont les employés de maison qui ne respectent ces dispositions.

2. L'exécution correcte des tâches

Le particulier employeur qui engage un employé de maison attend de lui ou d'elle une bonne exécution des tâches faisant l'objet du contrat de travail. L'exécution correcte des tâches peut être un gage de la poursuite de la relation de travail entre les parties concernées. La mauvaise exécution, volontaire ou non, des tâches peut constituer un motif pour la rupture de la relation contractuelle. L'employé est alors tenu de s'acquitter correctement de ses différentes tâches.

On peut relever que la question de l'exécution correcte des tâches est souvent à l'origine de nombreux problèmes ou conflits entre particuliers employeurs et employés de maison. En effet, l'appréciation du patron ou de la patronne relève parfois de ses sentiments et donc du caractère voire de la nature de la personne, pour ne pas dire par moment de ses humeurs.

Par ailleurs, il y a aussi un problème de formation chez les employés qui ne sont pas toujours bien préparés à exercer les tâches, objet de leur contrat de travail. Etant souvent dans

¹⁹ Arrêté ministériel N° 974 op cit.

²⁰ Arrêté n°974 op.cit.

le besoin de satisfaire les problèmes de survie quotidiens, ils s'engagent même lorsqu'ils ne sont pas sûrs d'être en mesure d'exécuter correctement leurs obligations contractuelles compte tenu surtout de leur manque de formation. Ce qui est à l'origine de certains conflits avec leurs employeurs (en fonction de la nature de la personne et du niveau d'exigence de celle-ci).

L'exécution correcte des tâches suppose également un bon usage et un bon entretien du matériel mis à la disposition de l'employé. Il doit donc bien se comporter, « en bon père de famille » par une attention particulière aussi bien dans ses relations humaines que par son dévouement au travail.

Paragraphe 2 : Les droits et obligations des particuliers employeurs

On verra d'une part les droits (A) et d'autre part les obligations des particuliers employeurs (B).

A. Les droits des particuliers employeurs

On verra respectivement le pouvoir de direction et de contrôle (1) avant d'examiner le pouvoir de sanction des particuliers employeurs (2).

1. Un pouvoir de direction et de contrôle très étendu

Le pouvoir de direction permet au particulier employeur de prendre les mesures nécessaires à la bonne marche du travail, dans les limites définies par la réglementation en vigueur et les stipulations du contrat de travail. A ce titre l'employeur peut édicter des règles de travail, donner des ordres à son ou ses employés de maison pour diriger leurs activités quotidiennes.

Le pouvoir de contrôle permet au particulier employeur de vérifier la bonne exécution des ordres et des directives pour ne pas dire des tâches pour s'assurer du respect des règles et consignes données

Le Code du travail reconnaît à tout employeur un pouvoir de direction et de contrôle sur ses employés. Il en est de même en matière de travail domestique. Mais ce secteur a ses particularités du fait du lieu d'exercice du travail (en général c'est le domicile privé) et surtout que les décisions sont souvent prises de manière unilatérale par le particulier employeur. Cela se fait presque toujours en fonction des intérêts de ce dernier et donc au détriment du travailleur domestique ou gens de maison. Et il est constaté que bon nombre de particuliers employeurs abusent de leur pouvoir de direction et de contrôle. Les textes sont souvent mis à l'écart et tout se passe comme si le « patron » ou la « patronne » avait un droit de vie, et de

mort sur son employé. Celui-ci, par respect ou par ignorance des textes et/ou pour ne pas perdre son emploi et retomber dans une situation de précarité (plus accrue ou accentuée puisqu'il y baigne déjà) accepte tout...Sauf, quand il ou elle n'en peut plus ou lorsqu'il ou elle trouve un autre emploi ; il se libère alors sans avoir à observer les exigences de la réglementation que son employeur n'a cessé du reste de violer pendant toute la durée de leur contrat « informel ».

2. Un pouvoir disciplinaire ou de sanction : le particulier employeur « juge » et partie

Le pouvoir disciplinaire reconnu au particulier employeur l'autorise à prendre des sanctions contre son employé qui aurait commis des fautes dans l'exécution du contrat de travail, de sa prestation de travail. Le particulier employeur, une des parties au contrat de travail, est supposée être la plus forte, du moins au point de vue économique car étant l'auteur de l'engagement de l'employé de maison. A cet effet, s'il lui est reconnu la possibilité d'engager un employé, il lui est également permis, dans certaines conditions, de mettre un terme à la relation de travail avec le domestique ou gens de maison.

Mais, la mise en œuvre du pouvoir de sanction est aussi source d'innombrables abus de la part des particuliers employeurs. On peut même dire que c'est ici également et très souvent, une question d'humeur et donc de décisions qui se prennent sur des bases purement subjectives de la part des patrons ou patronnes.

Et il est constaté que le pouvoir de sanction permet au particulier employeur d'apprécier souverainement, le cas échéant, la faute ou l'erreur ou encore la négligence parfois supposée commise par l'employé pour décider de licencier ou non son employé. Des ponctions sont parfois effectuées sur les salaires et pire encore des refus de paiements pure et simple que l'on justifie par la ou les fautes commise(s) par l'employé. Il en est ainsi par exemple des cas de vols dont les domestiques et gens de maison sont souvent accusés d'être les auteurs.

Mais, cette « grande liberté » offerte à l'employeur n'est pas sans limites puisque, aussi bien les autorités administratives (Inspection du travail) que judiciaires (tribunal du travail) peuvent être saisies pour se prononcer sur les décisions prises par les particuliers employeurs.

B. Les obligations des particuliers employeurs.

On verra d'une part les obligations relatives aux conditions de travail ainsi qu'aux charges sociales (1) et d'autre part la fixation et le paiement de la rémunération de l'employé (2).

1. Les obligations relatives aux conditions de travail et aux charges sociales

La loi 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail du Sénégal traite des conditions du travail (Titre 10), de l'hygiène et de la sécurité (Titre 11) qui relèvent des obligations incombant aux particuliers employeurs. Toutefois, s'agissant des domestiques et gens de maison, on se référera surtout à l'arrêté ministériel n°974 précité pour connaître les obligations auxquelles doivent se soumettre les patrons. En réalité, il faut noter que les obligations du particulier employeur commencent déjà au moment de l'engagement.

Il s'agit entre autres de la formalité de la déclaration, de l'établissement d'un contrat de travail et de la couverture sociale du travailleur.

D'abord, la formalité de la déclaration, incombe à l'employeur (du moins si l'on se fie à la rédaction de l'arrêté ministériel n°974 précité qui prévoit que « tout engagement d'un domestique est soumis à déclaration d'engagement sur imprimé de déclaration de mouvement du travailleur ... » dans son premier paragraphe y afférant. Mieux encore, le troisième paragraphe prévoit dans sa deuxième phrase qu' « un exemplaire » de déclaration « devra être remis au travailleur ». Si l'employé doit recevoir un exemplaire de la déclaration, il va s'en dire que naturellement c'est l'employeur qui doit alors effectuer la formalité de déclaration et en remettre copie au travailleur²¹.

Ensuite, s'agissant du contrat de travail, on peut dire, à la lecture des textes, que son établissement incombe aux parties au contrat de travail. En effet, ce document probatoire est d'une importance capitale aussi bien pour le particulier employeur que pour l'employé. Et ce dernier doit même exiger son établissement car en cas de différend, ce sera l'une des meilleures preuves de l'existence de la relation de travail et du contenu de celle-ci, à savoir les engagements réciproques.

L'autorité devrait clairement mettre cette nécessité (signer un contrat de travail) à la charge de l'employeur compte tenu de sa position « dominante » ou partie supposée être la plus forte, du moins sur le plan économique comme c'est le cas en France dans la convention

²¹ Voir la charge de la déclaration d'engagement.

collective nationale consacrée aux employés de maison. Et l'absence de signature de contrat de travail semble être à la faveur du particulier employeur qui pourra ne pas respecter tous ses engagements soit en déniait l'existence même de la relation contractuelle de travail, soit la nature de celle-ci.

Ajoutons aussi que le Code du travail et la convention collective des domestiques et gens de maison permettent à l'employeur de soumettre leurs employés de maison à une période d'essai. Toutefois, le délai maximum prévu est « d'un mois pour les débutants et de quinze jours pour les autres catégories ». Il fallait, ici, simplement parler des « anciens » au lieu de dire «... autres catégories ». L'Art. L.36 du Code du Travail dispose qu'« il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitive verbal ou écrit, décident au préalable, d'apprécier notamment le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social ». Au Sénégal, il est rare de voir les parties contractantes établir officiellement ce type de contrat, même si, dans la pratique quotidienne, les relations de travail entre employés de maison et particuliers employeurs ressemblent souvent à cette catégorie de contrats du fait de leur durée souvent très courte. Sauf que, l'Art. L.37 ajoute que « le contrat d'engagement à l'essai est à peine de nullité constaté par écrit... ». Ce qui est bien loin des réalités que nous vivons dans notre pays.

Enfin, et par contre l'Arrêté ministériel mentionne en des termes très clairs que « l'employeur devra faire procéder, à ses frais, à un examen médical du travailleur avant l'engagement ». Même si cette obligation est très peu respectée, il faut se féliciter de sa clarté qui ne souffre d'aucune ambiguïté. L'autorité devrait en faire de même pour le contrat de travail surtout à cause du niveau d'instruction souvent très bas des employés de maison. La question du salaire est aussi une des principales obligations du particulier employeur.

2. La fixation et le paiement régulier du salaire

La fixation et le paiement du salaire constitue des éléments ou phases très importantes de l'établissement ainsi que de l'exécution de la relation de travail.

En effet, l'Art. L.2 alinéa 2 du Code du Travail dispose que : « est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé ».

Il y a lieu de rappeler, comme mentionné dans cette disposition que le contrat de travail est un contrat à titre onéreux et non gratuit. La question de la rémunération y occupe donc une place essentielle et pose énormément de problèmes dans le secteur de l'emploi des domestiques et gens de maison.

Au Sénégal, le particulier qui engage un employé de maison doit respecter la classification en sept catégories établies à travers l'Arrêté ministériel n°974 du 23 janvier 1968 précité. Il s'agit d'une nomenclature qui prend en compte certains éléments tels que les emplois, l'ancienneté dans la profession, le nombre de personnes (exemple de la sixième catégorie concernant le cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de huit personnes ou non et dont le salaire sera fixé en fonction du nombre d'individus...). De cette nomenclature dépend le niveau de rémunération minimale de l'employé de maison. L'arrêté précité fixe les salaires minima (dont l'échelle des salaires minima hiérarchisés a été modifiée suite au protocole d'accord tripartite Gouvernement – Patronat – Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation généralisée des salaires dans le secteur privée), les abattements sur les salaires des jeunes travailleurs, la périodicité de la paie et la prime d'ancienneté²².

Mais, il faut dire que dans la pratique, les particuliers employeurs et employés débattent pour fixer à l'amiable la rémunération ou contrepartie financière des services faits par le travailleur. Tout se passe de manière informelle. Ce qui est en général à l'avantage des employeurs et au détriment des employés.

Le cadre informel dans lequel le contrat de travail a vu le jour ne permettant pas toujours aux seconds (employés) d'exiger de leurs patrons ou patronnes, tous les droits ou avantages auxquels ils auraient dû prétendre car la meilleure preuve de la relation de travail n'ayant point été établie, à savoir, le contrat de travail. Par ailleurs, le salarié ne se préoccupe même pas de réclamer un bulletin de salaire voire un document quelconque pouvant attester de l'existence d'un contrat de travail. D'où toute la difficulté, en cas de différends pour apporter la preuve du bien fondé de ses allégations.

La mise à l'écart de la réglementation durant la formation et l'exécution du contrat de travail se confirme-t-il au moment de sa rupture ?

²² Sur toutes ces questions, voir l'Arrêté n°974 op.cit en annexe 1.

Chapitre II : L'exigence du respect de la procédure pour la rupture de la relation de travail

On verra d'une part la rupture de la relation de travail à durée déterminée (section 1) et d'autre part celle à durée indéterminée (section 2).

Section 1 : La rupture de la relation de travail à durée déterminée

On examinera respectivement l'obligation de respect du terme (paragraphe 1) et les cas de rupture avant l'arrivée du terme (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : L'obligation de respect du terme dans le contrat de travail à durée déterminée

On étudiera le fondement de cette obligation (A) et l'hypothèse de la prolongation de la relation de travail (B)

A. Le fondement de l'obligation de respect du terme

L'article L.41 du Code de Travail dispose que « le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties... ».

Il est de principe que « les contrats légalement formés ou conclus tiennent lieu de lois aux parties contractantes²³ » qui sont alors tenues au respect de leurs engagements. Le législateur sénégalais a consacré ledit principe à travers l'article L.48 du Code du Travail en disposant qu' « il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée... » sauf dans les hypothèses prévues par ledit texte. Le respect de la parole donnée oblige donc les employeurs et employés à rester dans la relation de travail jusqu'à son terme, c'est-à-dire, la date convenue pour sa fin sauf exception.

Ainsi, l'arrêté ministériel n°974 précité prévoit que « le contrat à durée déterminée est rompu au terme prévu, sans formalité particulière, sans préavis ni indemnité de rupture.

On peut alors en déduire que le souci du respect de la parole donnée et celui de préserver la stabilité des rapports contractuels sont, entre autres les raisons qui ont conduit l'autorité ministérielle à confirmer ses mêmes principes notamment pour la rupture du contrat à durée déterminée à l'arrivée du terme. Il faut toutefois relever que les parties peuvent proroger la durée de leur contrat de travail.

²³ Article 96 du Code des obligations civiles et commerciales

B. La possibilité d'une prolongation de la relation de travail

La prolongation de la relation de travail est la décision des parties contractantes de continuer leurs rapports contractuels de travail en repoussant le délai de rupture initial à une date déterminée (si les parties étaient dans un premier contrat à durée déterminée qui ne peut être renouveler plus de deux fois ou à un délai non précisé pour éventuellement s'engager dans un contrat à durée indéterminée).

En effet, dans certains cas, les parties peuvent bel et bien décider de ne pas mettre un terme à leur relation de travail et donc de la prolonger. Elles devront à cet effet respecter les obligations légales et réglementaires prévues pour ce faire, à savoir les conditions de validité du contrat en général et de la relation de travail en particulier : le libre consentement des parties, l'écrit, entre autres, lorsque les textes l'exige.

Ainsi, reprenant les principes dégagés par le Code travail, l'arrêté ministériel n°974 précité précise que « si le contrat doit être renouvelable, ce renouvellement doit être passé par écrit ». Et, « si le contrat se prolonge au – delà du terme prévu, il se transforme de plein droit en contrat à durée indéterminée ». Ces mesures qui sont à l'avantage du salarié traduisent la volonté du législateur de protéger la partie la plus faible.

Il ne fait donc point de doute qu'une relation de travail conclue pour une durée déterminée peut être prorogée par les parties concernées dans les conditions prévues par la réglementation. Mais le contrat à durée déterminée peut aussi être rompu avant le terme convenu.

Paragraphe 2 : La rupture avant terme de la relation de travail à durée déterminée

On se penchera d'une part sur les causes de rupture avant terme (A) et d'autre part les effets envisageables d'une rupture avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée (B).

A. Les causes de rupture avant terme de la relation de travail à durée déterminée

Le législateur sénégalais, après avoir posé le principe de l'interdiction de rompre avant terme un contrat de travail à durée déterminée, y a apporté quelques exceptions. Il s'agit d'hypothèses dans lesquelles on peut mettre fin au contrat avant le terme convenu. L'article L.48 du Code du travail cite par exemple « ...en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou le cas de force majeure... »

Au plan civil, la faute lourde est définie comme un comportement qui s'écarte largement du comportement qu'aurait eu dans les mêmes circonstances le bon père de famille ; comportement qui dénote chez son auteur, soit l'extrême sottise, soit l'incurie, soit une grande insouciance à l'égard des dangers que l'on crée²⁴.

En droit du travail, le vocabulaire juridique de Gérard Cornu précité assimile la faute lourde à une faute grave voire particulièrement grave ou intentionnelle. Ainsi la faute grave est définie comme celle qui, étant suffisamment grave pour rendre intolérable le maintien des relations contractuelles, justifie la résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée²⁵.

On peut signaler que la notion de faute lourde est à l'origine de nombreux articles en doctrine et fait également l'objet d'une jurisprudence abondante en France comme au Sénégal²⁶.

Dans l'hypothèse de la rupture « d'accord des parties », il s'agit d'une commune volonté de l'employeur et de l'employé qui doit toutefois être « constaté par écrit ce qui exclut les simples accords verbaux et surtout, même si la disposition ne le mentionne pas explicitement, la volonté de l'une ou de l'autre partie ne devra point souffrir de vice du consentement.

La troisième hypothèse de rupture anticipée possible d'un contrat de travail à durée déterminée prévue par l'Art. L.48 du Code du travail précité est celle du « cas de force majeure ».

La force majeure est définie comme un événement imprévisible et irrésistible qui, provenant d'une cause extérieure au débiteur d'une obligation ou à l'auteur d'un dommage (force de la nature, fait d'un tiers, fait du prince) le libère de son obligation ou l'exonère de sa responsabilité²⁷.

L'employeur ou l'employé qui se trouverait dans une telle situation pourra donc être exonéré de son ou ses manquements à l'exécution correcte voire au respect de ses obligations.

²⁴ G. CORNU, Vocabulaire juridique, association Henri Capitant, puf., mai 2008, p.403.

²⁵ G. CORNU, Vocabulaire juridique, précité et voir les jugements en annexe 2 du T.T.H.C de Dakar.

²⁶ Pr J. L. CORRÉA, L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais, Annales Africaines, Nouvelle Série, Vol.1, avril 2015, pp.37-62.

²⁷ G. CORNU, Vocabulaire juridique, précité.

Cependant, il y a lieu de rappeler encore que les circonstances évoquées par l'une des parties au contrat de travail font l'objet d'un contrôle du juge du travail parfois même avant l'autorité judiciaire, de l'Inspecteur du travail saisi par la partie qui s'estime lésée ; il s'opère alors une appréciation souveraine des allégations avancées par les parties mais surtout des faits, actes ou agissements invoqués comme faute lourde ou cas de force majeure pour justifier la rupture anticipée de la relation de travail à durée déterminée.

B. Les conséquences envisageables de la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée

En même temps qu'il pose le principe de l'interdiction de rompre avant terme un contrat de travail à durée déterminée, sauf dans les cas limitativement énumérés, le législateur sénégalais a également prévu que « ...la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages intérêts ²⁸...».

Le même texte ajoute que « les dispositions des articles L.57 à L.59 sont applicables au contrat à durée déterminée ».

A travers, l'article L.57, le législateur tente de dissuader l'employé qui voudrait rompre son contrat de travail en violation des textes prévus.

L'employeur qui participe directement ou indirectement à la rupture abusive d'un contrat de travail pourra également être sanctionné.

Ainsi, l'article L.57 dispose que « lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1°) - quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2°) - quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié pour un contrat de travail ;
- 3°) - quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis, ou si un délai de quinze jours s'est

²⁸ Article L.48 du Code du travail.

écoulé depuis la rupture dudit contrat ». Cette disposition peut certainement contribuer à une certaine moralisation du marché du travail des domestiques et gens de maison car certains employés, bénéficiant ou non de la complicité d'autres particuliers employeurs, mettent fin de façon abusive à leur contrat de travail parce qu'ils espèrent avoir ou gagner mieux ailleurs. Il est donc important qu'ils se conforment aux prescriptions légales et réglementaires sous peine d'encourir des sanctions.

Les employeurs dont la responsabilité sera établie conformément aux dispositions des articles L.57, L.58 et L.59 du Code du travail pourront également être poursuivis et sanctionnés selon leur niveau d'implication ou leur degré de responsabilité dans le débauchage, la connaissance de cet acte délictueux (article L.57 du Code du travail), le refus de délivrer le certificat de travail (article L.58 du Code du travail) qui est une pièce dont la remise n'est pas chose très répandue ou même réclamée dans le milieu de l'emploi des domestiques et l'obligation de s'abstenir « à fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur ».

On le voit donc, les parties au contrat de travail à durée déterminée et même les tiers sont tenues de respecter leurs engagements sous peine de s'exposer à des sanctions. Il en est de même pour la rupture d'une relation de travail à durée indéterminée.

Section 2 : Les exigences pour la rupture d'une relation de travail à durée indéterminée

La rupture d'une relation de travail à durée indéterminée requiert des formalités particulières. On verra successivement les formalités requises des parties (paragraphe 1) et les sanctions en cas de non-respect de la procédure (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Les formalités requises des parties

L'étude des formalités à satisfaire par les parties se fera selon que l'initiative de la rupture provient du particulier employeur (A) ou de l'employé (B).

A. La rupture à l'initiative du particulier employeur

Parmi les formalités exigées aux particuliers employeurs, il y a le préavis (1) et l'indemnité de licenciement (2).

1. La nécessité d'un préavis peu respecté

L'article L.49 alinéa 1 définit le contrat de travail à durée indéterminée comme « tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat d'engagement à l'essai... ».

Dans la pratique quotidienne, au Sénégal on peut dire que la majeure partie des relations de travail sont des contrats à durée indéterminée puisque les délais impartis pour le contrat de travail à durée déterminée sans exigence d'un écrit²⁹ ainsi que pour la période d'essai autorisée³⁰, sont en général largement dépassés. S'il est posé le principe d'une impossibilité de rompre avant terme le contrat de travail à durée déterminée par le législateur sénégalais, par contre l'arrêté ministériel n°974 précité a prévu la possibilité d'une rupture de la relation de travail à durée indéterminée à travers l'alinéa 2 de l'article L.49 en ces termes : « le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis... ». Et l'article L.50 dispose en son alinéa 1 que « la résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture ».

On peut voir à travers ces dispositions la consécration de certains principes des droits de l'homme tels que l'interdiction de rester dans une relation contractuelle, fût-elle de travail, de façon éternelle même contre son gré. Mais il est également important de remarquer que, malgré la possibilité offerte aux parties de mettre fin à leur contrat de travail à durée indéterminée, cette liberté, voire ce droit, ne saurait s'exercer dans l'anarchie. Et c'est dans ce sens que les alinéas 2 et 3 précisent respectivement que d'une part « ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification » et que d'autre part « le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification³¹ ».

La condition est dite suspensive lorsque, le droit ne naît, rétroactivement, que si l'événement se produit. Par contre, la condition est résolutoire si la survenance de l'événement fait disparaître le droit rétroactivement³².

Il est également exigé à la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, de notifier le préavis par écrit. Ce qui exclut toute forme orale. Mieux, on est tenu de mentionner « le motif de la rupture du contrat dans la notification » faite à la partie cocontractante. Sans doute, pour lui permettre d'être bien informée des raisons qui ont motivé

²⁹ Arrêté N° 974 pour le contrat de travail à durée inférieure à trois mois

³⁰ Arrêté N° 974 pour l'engagement à l'essai : un mois pour les débutants et quinze jours pour les autres catégories avec obligation d'un écrit

³¹ Lexique des termes juridiques, 17^e éd, Dalloz, page 164.

³² Lexique des termes juridiques, 17^e éd précité

la rupture et, le cas échéant, si elle le désire, de porter l'affaire devant l'inspection du travail voire au tribunal du travail compétent.

L'arrêté ministériel précise que « la durée du préavis est de 8 (huit) jours. Deux (02) heures par jour pendant les heures de travail, à l'exclusion des heures de repos, doivent être accordées durant cette période à l'employé pour lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Ces deux heures qui n'entraînent aucune diminution de salaire sont prises alternativement, un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur, à défaut d'accord entre les parties... ».

On le voit donc, tout est fait afin que l'employé, partie supposée être la plus faible, et souvent victime de licenciement, puisse préserver ses droits sinon son emploi le plus longtemps possible.

Mais l'employeur n'étant pas toujours le seul auteur de la violation des règles dans le cadre de la relation de travail, le législateur a alors prévu qu' « en cas de faute lourde du travailleur, la résiliation du contrat a lieu sans préavis ».

Il faut également relever que le préavis n'est pas non plus exigé lorsque les parties se sont engagées dans un contrat d'essai.

Tout compte fait, on peut constater que dans la pratique, l'exigence du préavis avant la rupture du contrat par le particulier employeur est très peu respectée par ce dernier. Qu'en est-il de l'indemnité de licenciement ?

2. L'indemnité de licenciement rarement versée

En même temps qu'il admet une possibilité de (la) cessation de la relation de travail à durée indéterminée, le législateur sénégalais et l'arrêté ministériel n°974 précité précisent que « la partie qui prend l'initiative de la rupture, outre le préavis à notifier par écrit, doit verser une indemnité de licenciement à son cocontractant ».

La loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail dispose en son Art. 50 alinéa 4 qu' « en l'absence de convention collective, un décret fixe les modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles ».

Ainsi, l'arrêté ministériel, dans sa partie consacrée à la rupture du contrat de travail, a prévu, s'agissant de l'indemnité de licenciement, que « l'employé licencié après un an de

service a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus égale pour chaque année de service à :

- 20% du salaire mensuel du dernier mois de service pour les 5 premières années ;
- 25% du salaire mensuel du dernier mois de service pour la période comprise entre la 6^e et la 10^{ème} année incluses,
- 30% pour la période au-delà de la 10^{ème} année ».

On peut aussi envisager dans notre pays, comme c'est le cas en France³³, que les travailleurs bénéficient en même temps de l'application de mesures jugées plus favorables que prévoit le Code du travail et qui ne seraient pas prévues dans l'arrêté ministériel.

Même en l'absence de données fiables, il semble que le nombre d'employés de maison licenciés sans indemnité ni préavis reste encore très élevé. Toutefois, il y a lieu de signaler que la violation de la réglementation n'est pas toujours le fait des particuliers employeurs. L'initiative de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée émane aussi souvent des employés de maison.

B. La rupture à l'initiative de l'employé domestique ou gens de maison

L'employé de maison peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. A cet effet, il est tenu d'informer son employeur (A) même s'il ne le fait pas souvent (B).

1. Une obligation d'informer le particulier employeur : le préavis

Comme le particulier employeur, l'employé de maison est également soumis aux mêmes obligations. En effet, il faut rappeler d'une part que « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties... » (Art. L.49 du Code du Travail) et d'autre part que « sa résiliation est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative et au versement d'une indemnité de licenciement » (Arrêté ministériel n°974 précité).

Toutefois, on pourrait dire que tel que rédigé dans les textes, l'indemnité de licenciement concerne les seuls employés qui, du reste, peuvent être licenciés et non les employeurs. Car, condamner les domestiques et gens de maison à payer des indemnités à leurs employeurs, en cas de rupture abusive serait-elle vraiment une solution judicieuse et efficace quand on connaît la situation économique-financière de ces travailleurs ? C'est peut-

³³ Portail du Ministère français du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnel et du Dialogue Social

être ce que le législateur a compris en ne prévoyant la sanction de l'indemnité de licenciement, tout au moins de façon explicite, qu'à l'endroit des particuliers employeurs. Mais c'est également pourquoi, sans doute, les employés de maison se préoccupent peu d'informer leurs employeurs avant toute rupture de contrat de travail.

2. Une obligation peu respectée par les domestiques et gens de maison

Il est de principe que les contrats ou conventions légalement formés tiennent lieu de loi entre les partis. Il s'agit alors d'une obligation de respect des engagements réciproques de la naissance ou formation de la relation contractuelle de travail, jusqu'à sa fin voire sa rupture. Relevant de l'ordre public, le contrat de travail est régi par des textes législatifs et réglementaires auxquels on ne saurait déroger par des conventions contraires sauf exceptions prévues par la loi.

Les parties sont donc tenues au respect de la réglementation en vigueur dans leur secteur d'activité. Aussi en est-il du travail des domestiques et gens de maison dont les modalités sont fixées à travers la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 et l'Arrêté ministériel n°974 précité.

Les employés de maison comme les employeurs doivent inscrire leurs relations de travail dans le cadre et selon les règles déterminées par ces deux textes précités.

Cependant, force est de constater qu'autant ils s'engagent dans une relation de travail de manière informelle (ce qui n'empêche de considérer le rapport comme un contrat de travail malgré le non-respect des formalités d'engagement), autant les employés domestiques mettent fin à celle-ci au mépris des règles de procédure en la matière, notamment l'information du particulier employeur dans le délai de 8 (huit) jours³⁴.

En effet, soit ils n'en peuvent plus de subir les faits, actes ou agissements de leur employeur voire des membres de sa famille, soit à cause d'une augmentation constante de nouvelles tâches qui n'étaient pas prises en compte lors de la formation du contrat et que l'employeur refuse de compenser par une augmentation corrélative du salaire, soit parce que tout simplement l'employé a trouvé un autre emploi, donc il conclut un deuxième contrat de travail souvent avec un salaire plus élevé et parfois moins de tâches à accomplir.

Mais, dans toutes ces hypothèses, la faute du travailleur est indiscutable car l'arrivée du terme (lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée) ou l'obligation du préavis (s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) sont des principes à ne pas bafouer. Malheureusement, la pratique courante nous a habitués à des ruptures de contrat de travail

³⁴ Voir l'Arrêté ministériel n°974 op.cit.

qui se font en violation des textes en vigueur dans l'emploi des domestiques et gens de maison. Ce qui expose constamment les employés comme leurs patrons à d'éventuelles sanctions.

Paragraphe 2 : Les sanctions possibles pour le non-respect des formalités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La violation de la procédure de rupture est sanctionnée par les textes³⁵. On verra respectivement les sanctions à l'égard du particulier employeur (A) et celles applicables à l'employé de maison (B).

A. Les sanctions à l'égard du particulier employeur

Le non-respect de l'exigence du préavis est clairement sanctionné par la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 en son Art. L.53 alinéa 1 qui dispose que « toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite de préavis, dont le montant correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté... ». Et l'Arrêté n°974 précité confirme cette sanction en prévoyant qu' « en cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture verse à l'autre partie une indemnité dite de préavis égale au montant des appointements en espèces, en nature correspondant à la durée de ce préavis. L'employeur responsable sera alors tenu de verser une indemnité dont le montant sera calculé en fonction de la durée du préavis prévue en matière d'emploi des domestiques et gens de maison (huit jours) en plus des autres indemnités notamment celle de licenciement³⁶. Mais la lecture des deux textes peut laisser croire que les dispositions du Code du Travail seraient plus favorables à ce niveau aux travailleurs. Elles semblent être également rédigées en des termes plus accessibles.

En dehors de l'obligation d'un préavis écrit et notifié par la partie qui prend l'initiative de la rupture, l'employeur peut aussi voir son préavis déclaré nul par l'autorité administrative (Inspecteur du travail) ou judiciaire (juge du travail compétent) pour n'avoir pas mentionné « le motif de la rupture du contrat... ». Toutefois, l'Art. L.51 du Code du travail dispose à cet effet que « si le licenciement d'un travailleur survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif légitime, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif. Le tribunal peut

³⁵ Code du travail article L.51, L53 et l'arrêté ministériel N° 974.

³⁶ Annexe 2 les jugements du T.T.H.C. de Dakar op.cit.

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

Aussi, comme le droit du travail renvoie à des obligations réciproques entre les parties contractantes, le principe ou la règle de l'exception d'inexécution peut être utilisée par une des parties, à savoir l'employé de maison, lorsque l'autre, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations.

L'Art. L.52 alinéa 3 prévoit à son tour que « la partie à l'égard de laquelle ces obligations (réciproques qui incombent aux parties à un contrat de travail) ne seraient pas respectés sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages intérêts qu'elle pourrait demander au tribunal compétent ».

Etant donné que la rupture du contrat à durée indéterminée peut aussi provenir de l'initiative de l'employé de maison, quelles sanctions pourraient lui être appliquées ?

B. Les sanctions applicables à l'employé de maison en cas de non-respect du préavis

La formalité du préavis s'impose aussi bien à l'employeur qu'à l'employé pour la rupture du contrat à durée indéterminée. Toute violation de la procédure de rupture pourra alors être sanctionnée.

En effet, et pour rappel, l'Art. L.53 du Code du travail et l'Arrêté n°974 prévoient qu' « en cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture verse à l'autre partie une indemnité dite de préavis, égale au montant des appointements en espèces, en nature correspondant à la durée de ce préavis... ». L'employé de maison qui ne respecte pas la formalité du préavis pour informer son employeur dans les délais fixés par l'arrêté ministériel n°974 précité (huit jours pour les domestiques et gens de maison). Mais la rédaction des textes sus cités soulève quelques difficultés car même pour sanctionner l'employé, le Code du travail en son Art. 53 alinéa 1 parle d' « une indemnité dite de préavis, dont le montant correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté » alors que l'Arrêté ministériel n°974 précité parle d' « une indemnité dite de préavis égale au montant des appointements en espèces, en nature correspondant à la durée de ce préavis ».

Il s'agit de se livrer à des calculs pas toujours très faciles. Pourquoi ne pas fixer des fourchettes ou des tranches de sommes d'argent à payer par la partie responsable de l'inobservation de la formalité du préavis ? Cela est possible puisqu'il existe déjà une grille salariale des domestiques et gens de maison même si elle n'est pas toujours respectée.

Par ailleurs, ces textes semblent être destinés plus particulièrement aux (particuliers) employeurs qu'aux employés. Peut-être parce que ces derniers, supposés être la partie la plus

faible, méritent plus de protection ? Ou est-ce, parce que, économiquement et financièrement faibles, leur condamnation à des dommages intérêts ne servirait pas grand-chose à leurs patrons ? Ceux-ci ont même à leur disposition un pouvoir disciplinaire voire de sanction car « en cas de faute lourde du travailleur, la résiliation du contrat à lieu sans préavis ». Si l'employé ne respecte pas ses engagements contractuels, l'employeur pourra donc soit s'abstenir d'exécuter ses obligations en se prévalant de l' « *exception non adimpleti contractus* » ou exception d'inexécution, soit décider purement et simplement de mettre immédiatement fin au contrat en s'appuyant sur l'Art. L.54 du Code du travail qui dispose que « ...la rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute ». C'est ainsi que le T.T.H.C a décidé que la dame C.K. a commis une faute lourde en ne respectant pas les consignes de sécurité de son employeur, ce qui justifiait son licenciement.³⁷

L'employé de maison se doit ainsi de respecter ses engagements contractuels surtout en ce qui concerne les formalités exigées aux parties pour la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Malheureusement, il faut constater que cela n'est pas encore le cas et les domestiques et gens de maison continuent ainsi à s'exposer à des sanctions. Cependant, l'Art. L.53 en son alinéa 2 dispose que « ...le travailleur licencier qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai ». On pourrait donc dire dans l'emploi des domestiques et gens de maison qu'un employé qui se trouverait dans une situation d'urgence pour occuper un nouvel emploi peut se prévaloir de cette disposition.

Les règles ainsi établies pour la formation, l'exécution et la rupture semblent bel et bien aller dans le sens d'assurer une protection des intérêts des employés de maison. Mais il est à noter que, dans notre pays, le non-respect des prescriptions légales et réglementaires est presque monnaie courante dans l'emploi des domestiques et gens de maison aussi bien de la part des particuliers employeurs que des employés eux-mêmes. Ce qui démontre de l'insuffisance de la réglementation en vigueur.

³⁷ Voir T.T.H.C de Dakar 27-11-2009, C.K contre F.S en annexe 2

Titre II : Une réglementation insuffisante pour assurer la protection des droits des employés de maisons

Malgré l'existence d'une réglementation qui régit l'emploi des domestiques et gens de maison, ce secteur se caractérise par les nombreux conflits entre les parties (chapitre I) d'où la nécessité d'adapter les textes en vigueur (chapitre II).

Chapitre I : Les conflits récurrents entre les particuliers employeurs et employé de maisons

Il y a lieu de s'interroger d'une part sur les causes d'un tel phénomène (section 1) avant de voir les voies de règlement des conflits qui opposent les particuliers employeurs aux employés de maison (section 2).

Section 1 : Les causes du contentieux

Deux éléments retiendront notre attention ici : la méconnaissance des textes applicables (paragraphe 1) et les abus des particuliers employeurs sur les employés (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La méconnaissance des textes en vigueur

Elle peut s'expliquer par les problèmes de vulgarisation de la réglementation (A) et par la volonté des particuliers employeurs (B).

A. Les problèmes de vulgarisation de la réglementation

Deux difficultés peuvent être relevées : l'analphabétisme des populations (1) ajoutée à l'accessibilité peu limitée du journal officiel (2).

1. L'analphabétisme des populations

S'il est constaté des progrès notables ces dernières années en matière d'alphabétisation de la population, beaucoup reste encore à faire. L'analphabétisme ne facilite guère la connaissance des textes écrits en langue française. En effet l'écrasante majorité des travailleurs domestiques quittent le milieu rural pour la recherche d'un mieux être dans les cités urbaines. Ils sont pour la plupart des analphabètes en français. D'autre part, les particuliers employeurs sinon certains d'entre eux sont également soit analphabètes soit ignorants de la législation en vigueur dans l'emploi des domestiques et gens de maison.

Mais, malgré l'ignorance des textes, le principe « nul n'est censé ignorer la loi » s'applique pleinement aussi bien aux particuliers employeurs qu'aux employés de maison. Ils

ne pourront donc pas soulever ou brandir comme argument l'ignorance des textes applicables pour échapper à la réglementation.

A cette première source liée à la méconnaissance des règles applicables, viennent s'ajouter les problèmes de vulgarisation du journal officiel.

2. L'accessibilité limitée au journal officiel

Le journal officiel est l'organe ou le support médiatique officiel de l'Etat. C'est à travers ce support écrit que sont publiés les lois et règlements pour leur entrée en vigueur. Il est de plus en plus mis en ligne sur net pour une plus grande accessibilité. Mais, sa parution était parfois irrégulière. A cela s'ajoute les problèmes liés à sa diffusion à travers le pays. Certaines localités étant difficiles d'accès, il est alors peu évident que les citoyens qui doivent prendre connaissance du contenu du journal officiel puissent en avoir la chance.

En fait, cet organe semble plutôt destiné à une certaine élite, ce qui ne doit point être le cas. Il urge donc, que les autorités trouvent les voies et moyens nécessaires pour surmonter cet obstacle à l'accessibilité du journal officiel afin de permettre à tout citoyen, à toute personne devrait-on dire, de pouvoir s'approprier des mesures et informations publiées au journal officiel quand bien même cela se ferait avec la presse parlée, écrite et audiovisuelle. Les organes de presse (public ou privé) ne peuvent pas remplacer le journal officiel. Surtout lorsqu'on connaît les problèmes d'acheminement de ces dits organes dans certaines régions du pays.

A ces difficultés liées à l'analphabétisme et à l'accessibilité limitée du journal officiel, il faut ajouter une volonté délibérée de certains particuliers employeurs.

B. La volonté délibérée de certains particuliers employeurs

Certains particuliers employeurs préfèrent ne pas formaliser leur relation de travail avec les employés de maison (1) sans doute pour une plus grande liberté (2).

1. Le choix du cadre informel

S'il est avéré qu'il y a des particuliers employeurs qui ne connaissent pas grand-chose de la réglementation du travail en général et des règles applicables en matière d'emploi des domestiques et gens de maison, il en est aussi qui, de leur propre gré, décident de ne pas respecter les lois et règlements applicables dans ce secteur.

En effet, ayant une parfaite connaissance des dispositions, des particuliers employeurs (certainement le plus grand nombre au Sénégal si on se réfère aux litiges qui

arrivent à l'Inspection du Travail ou au tribunal du travail) ne veulent guère se soumettre ni à la formalité de l'engagement, ni encore moins à l'établissement d'un contrat de travail. On pourrait se demander les raisons d'un tel choix.

2. Le caractère moins contraignant du cadre informel

Formaliser sa relation contractuelle de travail avec son ou ses employés de maison, met à la charge du particulier employeur des droits mais également des engagements auxquels il ne pourrait ou ne devrait se soustraire. Il en est ainsi, par exemple, du paiement régulier du salaire, des primes de transport lorsque l'employé de maison a sa résidence au-delà de 3 km du lieu de travail³⁸, du préavis de licenciement pour la rupture lorsque les parties se sont engagées dans un contrat à durée indéterminée en sus des charges sociales.

Ainsi, pour échapper à toutes ces obligations, la plupart des particuliers employeurs choisissent de faire travailler les employés de maison dans le « noir » selon une expression consacrée en France pour les travailleurs immigrés.

Cependant, refuser ou éviter « intelligemment » de se conformer à la réglementation laisse les domestiques et gens de maison à la merci de leurs employeurs qui pensent avoir, de ce fait, une grande marge de manœuvre avec moins de contraintes. Ce qui leur permet aussi de ne pas respecter tous les droits des travailleurs domestiques.

Paragraphe 2 : Les abus de pouvoir des particuliers employeurs

Disposant d'un pouvoir hiérarchique voire d'une certaine autorité (plus ou moins grande en fonction du degré de soumission de l'employé) à l'égard des domestiques et gens de maison, il est souvent constaté que les particuliers employeurs en abusent très souvent. Ce qui se traduit par les atteintes aux droits humains (A) et aux droits des employés de maison (B).

A. Les atteintes aux droits humains des domestiques et gens de maison

Elles peuvent se manifester par des atteintes à l'intégrité physique (1) ou morale des employés de maison (2).

³⁸ Arrêté ministériel n°974 op.cit.

1. Les atteintes à l'intégrité physique des travailleurs domestiques ou gens de maison

On parlera essentiellement des filles et femmes, employées de maison, qui sont les plus exposées à ces faits ou / et actes.

Il s'agit entre autres, du harcèlement sexuel et de l'exploitation tant sur le plan de la charge de travail que des bas salaires dont les travailleurs et travailleuses domestiques sont victimes.

En effet, des hommes employeurs ou parfois les membres de leurs familles profitent de la situation de précarité des employées de maison pour abuser d'elles au plan sexuel. De telles relations, souvent des viols, entraînent des grossesses non désirées. Et les auteurs, sauf dans de rares cas, refusent systématiquement d'en assumer la responsabilité. Il s'en suit un abandon de travail et la fille- mère (si elle accepte de porter la grossesse et ensuite l'enfant) plonge dans une situation encore plus difficile, laissée à elle-même, si elle n'a pas la chance d'être aidée par ses parents.

Un autre abus des employeurs vis-à-vis de leurs employés consiste à leur confier un travail « colossal » sans commune mesure avec le salaire payé. Et certains ne manquent pas de dire que les travailleurs et travailleuses domestiques sont parfois traités comme des esclaves³⁹.

Mais, les abus se manifestent encore plus par des atteintes à l'intégrité morale et à la dignité des domestiques ou gens de maison.

2. Les atteintes à l'intégrité morale et à la dignité des domestiques ou gens de maison

« Souvent victimes de maltraitance, les travailleurs et surtout les travailleuses sont l'objet d'un certain mépris » de la part de leurs employeurs ou membres de leurs familles⁴⁰. Ainsi les employées sont souvent accusées de vol (à tort ou à raison) et parfois traitées de prostituées etc.

³⁹ A. TALL, Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleurs domestiques au Sénégal, président du Réseau Africain de Défense des Usagers, des Consommateurs et du Citoyen, 27 mai 2013, www.setal.net

-B. DIAGNE, La dure condition des femmes domestiques, <https://wazaonline.com/fr>

-Travailleuses domestique à liberté 6 : à quand une condition meilleure ? Publié le lundi 20 mai 2013, Ecrit par la rédaction, www.dakarsicap.info/index.hp/société

⁴⁰ A. TALL, Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleurs domestiques au Sénégal, précité

Elles subissent ainsi quotidiennement des humiliations (en fonction de la nature des employeurs) de toutes sortes et acceptent de supporter (selon la nature de la personne employée) autant qu'elles pourront pour ne pas perdre leur emploi..Et les agressions verbales ou même les injures proviennent parfois des enfants. Cependant il est à noter également, et fort heureusement, que certaines personnes ont un comportement irréprochable à l'égard de leurs employés de maison.

Les abus de pouvoir des particuliers employeurs se caractérisent également par des atteintes aux droits des travailleurs domestiques et gens de maison.

B. Les atteintes aux droits des travailleurs domestiques et gens de maison

Il s'agit du non-respect des droits reconnus aux travailleurs par la loi (1) et des engagements pris par les particuliers employeurs (2).

1. Le non-respect des droits légaux des employés de maison

Le constat avait déjà été fait du peu ou non-respect de la réglementation par la grande majorité des particuliers employeurs dans notre pays. Ce qui constitue une violation des dispositions légales et réglementaires, des atteintes indiscutables aux droits des bénéficiaires. On peut citer par-exemple le droit au repos hebdomadaire, le congé annuel payé, la couverture sociale, la prime de transport...

L'employé de maison, souvent par ignorance de ses droits ou parfois par crainte de perdre son emploi et le maigre salaire qu'il y gagne se garde de réclamer ce qui lui revient de droit.

2. Le problème du respect des engagements contractuels par les particuliers employeurs

Il s'agit ici principalement des engagements relatifs aux tâches à exécuter ainsi qu'au salaire de l'employé. Les tâches faisant l'objet du contrat de travail sont souvent mal définies (sciemment ou non) par l'employeur lors de la formation du rapport contractuel. Limitativement énumérées lors des négociations pour la formation du contrat, le travailleur se rend très vite compte que la liste n'est point exhaustive comme il/elle le croyait.

Et l'augmentation du volume du travail est synonyme aussi d'un allongement sans cesse du temps que l'on mettra pour exécuter toutes les tâches. Si certains employés se soumettent sans rien dire (et c'est la grande majorité), d'autres par contre n'hésitent pas à interpeller leur patron ou patronne sur la question; malheureusement cela est très souvent mal

accueilli par les employeurs qui préfèrent dicter leurs « lois ». Le travailleur qui ne voudrait pas se soumettre est alors obligé de rompre le contrat de travail⁴¹.

L'employeur semble donc avoir violé son devoir de sincérité en réduisant au strict minimum les tâches, objet du contrat, à exécuter. Ce qui est, en plus des innombrables autres abus et violations, à l'origine des différends qui surviennent quotidiennement et dont le règlement peut faire intervenir l'autorité administrative et / ou judiciaire.

Section 2 : Le règlement des différends entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison

Il s'agit ici d'étudier les voies et moyens pouvant être utilisés par les parties pour régler leurs litiges. On verra d'une part l'intervention de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale (paragraphe 1) et d'autre part la saisie du tribunal compétent (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La compétence sous condition de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale

Les parties en conflit peuvent saisir l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale (A) pour régler leur différend (B).

A. La nécessité d'une saisine par les parties

Contrairement à la procédure de règlement du conflit collectif de Travail (Art. L.271 et suivants), en matière d'emploi des domestiques et gens de maison, les parties à un différend individuel de travail ne sont pas tenues de saisir d'abord l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale du lieu d'exécution de la relation de travail. La saisine de cette autorité qui est un préalable nécessaire à la saisine du juge en cas de différend collectif, n'est plus exigée aux parties. Pourtant, l'ancien Code du travail semblait en faire une exigence comme c'est le cas dans des pays tels que Cameroun.

Ainsi, au Sénégal, l'Art. L.241 dispose en son alinéa 1 que « tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable ».

Quant à la forme, l'Art. L.241 alinéa 2 dispose que « la demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du travail, le délai de prescription prévu à l'Art. L.126.

⁴¹ Voir en ce sens : Travailleuses domestiques à Liberté 6 : à quand une condition meilleure ?op.cité

Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'inspection du travail et de sécurité sociale ». L'alinéa 3 de la même disposition précise également que « les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixée par la convocation, sous peine d'une amende ne pouvant excéder cinq cent mille francs. L'Inspecteur du travail, à qui il incombe d'apporter la preuve matérielle de la transmission de la convocation, peut infliger l'amende forfaiture prévue dans les cas de contreventions »

Lorsqu'il est saisi, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale tentera donc de concilier les parties.

B. La tentative de conciliation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale

Saisi par les parties ou l'une d'entre elles, l'Art. L.241 alinéa 4 et suivants dispose que « l'Inspecteur fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation, des conventions collectives et du contrat individuel.

Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases. S'il n'y a pas de conciliation, l'Inspecteur le constate par le procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.

Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- L'énoncé des différents chefs de réclamation ;
- Les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y'a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation ;
- Les chefs de réclamation dont il a été fait abandon ;
- En cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.

Aucune mention telle que « divers », « pour solde de tous comptes » ou « toutes causes confondues », ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal.

L'Inspecteur doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables des travailleurs.

Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la

formule exécutoire, après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions du présent article. L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal de travail »

Ce texte, en principe applicable dans tout différend porté devant l'inspection du travail, semble mettre employeurs et travailleurs au même pied tout au long de la procédure de conciliation.

Cependant, son alinéa 9 qui interdit à « l'Inspecteur d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables des travailleurs » démontre encore une fois de plus, du souci du législateur de veiller à la protection de la partie supposée être la plus faible : l'employé de maison.

Si elles le désirent, les parties au différend individuel de travail peuvent saisir directement ou après l'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du travail, le tribunal du travail compétent.

Paragraphe 2 : La compétence du tribunal du travail

On verra respectivement la nature du différend (A) et les étapes de sa résolution devant le juge (B).

A. La nature du différend

Il s'agit d'un différend individuel de travail (1) avec une possibilité pour les parties de saisir directement le juge de travail (2).

1. Un différend individuel de travail

Le différend individuel de travail peut être défini comme le conflit qui oppose un employeur à un de ses employés.

Dans le cas des domestique et gens de maison, le différend oppose souvent le particulier employeur et le travailleur. Il est pour le moment rare de voir dans une même maison, plusieurs travailleurs avoir à la fois les mêmes problèmes et porter ensemble la même revendication contre le patron c'est-à-dire un conflit collectif en cette matière.

Par ailleurs les relations de travail étant individuelles (chaque travailleur signe un contrat personnel en son nom et pour son compte, les contrats d'équipe étant interdit), il est donc logique que les différends qui opposent les employeurs aux employés de maison soient classés dans la catégorie des conflits individuels. Mais rien n'empêche que ces travailleurs, comme bien d'autres, se mettent ensemble pour réclamer le respect de leurs droits communs.

Ils seront alors tenus de s'adresser soit à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale si les revendications relèvent de travailleurs exerçant dans une même région, soit au Directeur Général du Travail et de la Sécurité Sociale lorsqu'il s'agit des mêmes revendications portées par des employés de plusieurs régions. Un tel raisonnement est inspiré par l'Art. L.272 du Code du Travail.

Etant en principe un différend individuel de travail, les parties, employeurs et employés de maison peuvent donc directement saisir le juge du travail compétent.

2. Une possibilité de saisine directe du tribunal du travail

Si le différend collectif doit passer d'abord devant l'Inspecteur du Travail ou le Directeur Général du travail et de Sécurité Sociale selon les cas (Art. L.272 du Code du Travail), cette obligation de saisir l'autorité administrative compétente n'incombe pas aux parties à un différend individuel. D'où l'opportunité qui leur est offerte de saisir directement la juridiction du travail habilitée à recevoir la demande. Ainsi, l'Art. L.229 alinéa 1 et 2 du Code du Travail dispose que « les tribunaux du travail connaissent 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.

Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions obligatoires de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et assujettis, à l'occasion de l'application du régime de sécurité sociale ».

Lorsque les parties ou l'une d'entre elles décide de porter le règlement du litige devant le tribunal du travail, elles doivent savoir que « toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des nouveaux chefs de demande ne sont nées à son profit, ou n'ont été connues de lui, que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé, en premier ou en dernier ressort, sur les chefs de la demande primitive. Il ordonnera la jonction des instances et statuera sur elles par un seul et même jugement » (Art. L.230 du Code du Travail).

Employeurs et employés de maison, tenus de se conformer au texte précité, doivent également savoir que « le tribunal compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur, dont la résidence habituelle est située au Sénégal, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail » (Art. L231 du Code du Travail). Cette opportunité n'est pas spécifique aux travailleurs domestiques et gens de maison.

On peut également ajouter que « les tribunaux du travail siègent au chef-lieu de chaque région, leur ressort est le territoire de la région » (Art. L.232 alinéa 1).

Il est aussi bon de préciser que le tribunal du travail comprend un président (juge), un assesseur employeur et un assesseur travailleur (Art. L233 du Code du Travail) en plus du greffier, il s'agit alors d'une composition dite d'échevinage, c'est-à-dire de magistrats professionnels et de personnes privées.

Ajoutons enfin que « la procédure devant les tribunaux du travail est gratuite » (Art. L240 du Code du Travail).

On peut à présent voir le déroulement de la procédure devant la juridiction du travail.

B. Les étapes de la résolution du différend entre employeurs et employés de maison devant le tribunal du travail

On distingue deux étapes : la phase de conciliation (1) et celle contentieuse (2).

1. La phase de conciliation en chambre du conseil

En matière sociale comme pour le divorce, le juge du travail tente d'abord une conciliation entre les parties. Ainsi l'Art. L.251 du Code du Travail dispose que « lorsque les parties comparaissent devant le président du tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation. Le président leur rappelle les dispositions de l'Art. L.230 et il est fait mention de cet avertissement, par le secrétaire, sur le registre des délibérations du tribunal. 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. Un extrait du procès-verbal de conciliation, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire ».

Et l'Art. L.252 dispose qu' « en cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande »

Cette procédure de la conciliation en chambre du conseil n'est pas publique. Seuls y prennent part le président, le secrétaire et les parties en conflit. Il faut préciser qu'il ne s'agit pas d'une juridiction à ce niveau. Employeurs et employés de maison peuvent donc régler leur différend à l'amiable en chambre du conseil s'ils ne l'ont pas fait auparavant devant l'Inspecteur du Travail.

Ce n'est qu'en cas d'échec partiel ou total de la phase de conciliation en chambre du conseil que s'ouvre l'étape contentieuse.⁴²

2. La phase contentieuse

Cette étape de la procédure se fait en audience publique. Elle est contradictoire. L'Art. L.253 alinéa 1 dispose à cet effet qu' « en cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience. S'il estime que l'affaire peut être jugée en l'état ».

L'Art. L.254 alinéa 1 dispose également que « le président donne connaissance aux assesseurs de l'objet du litige ainsi que des arguments des parties et plus généralement, de tous les éléments du dossier. Il dirige les débats ».

Outre la possibilité de se faire représenter (avec un mandat pour le mandataire syndical), les parties peuvent aussi se payer les services d'un avocat. Il faut également préciser que le tribunal du travail comprend un magistrat et des non magistrats. On parle alors d'échevinage,⁴³ c'est-à-dire une juridiction associant un magistrat et des personnes issues de certaines catégories socioprofessionnelles⁴⁴.

Par son caractère alimentaire, l'Art. L.260 du Code Travail prévoit que la sanction financière prononcée peut être exécutée immédiatement même en cas d'opposition ou d'appel⁴⁵.

La décision rendue par le tribunal peut faire l'objet d'appel et de recours en cassation dans les conditions prévues par les textes.

⁴² Annexe 2, jugements du T.T.H.C de Dakar.

⁴³ Lexique des termes juridiques, 17^e éd., DALLOZ.

⁴⁴ Annexe 2 la composition du T.T.H.C.de Dakar à travers les jugements rendus dans les différentes affaires opposant employées et particuliers employeurs.

⁴⁵ Annexe 2, T.T.H.C.de Dakar du 16/04/2009, la dame D.A. contre le couple V.C.

Chapitre II : La nécessité de changer la réglementation portant sur les conditions d'emploi des domestiques et gens de maison

La réglementation actuelle ayant montré ses limites, il est dès lors nécessaire l'adapter à nos réalités (section 1) tout en respectant les normes internationales (section 2).

Section 1 : La recherche d'une meilleure protection des domestiques et gens de maison

Elle peut se faire par le renforcement des garanties de protection (paragraphe 1) et la lutte contre les violations des droits des employés de maison (paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Le renforcement des garanties de protection lors de la formation du contrat de travail

Ce renforcement peut s'effectuer en instaurant une obligation d'établir un contrat de travail dans tous les cas (A), mais aussi une traduction (en langues nationales) des clauses contractuelles (B).

A. L'instauration du principe de l'obligation d'établir un contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter une définition des tâches à accomplir (1) et une détermination du salaire (2).

1. Une définition exacte des tâches à accomplir par le domestique ou gens de maison

L'innovation, à ce niveau, sera l'obligation pour toutes les parties, quel que soit le type de contrat pour lequel elles voudront s'engager, de le passer par écrit. A ce titre, on pourra suivre la proposition faite par Monsieur Aliou Tall⁴⁶, où l'auteur dit qu'«il faudra proposer des contrats-cadres disponibles dans les mairies. Ces contrats doivent mentionner les principales charges de la Bonne⁴⁷ et la rémunération qui lui est due pour ses tâches ; le nombre maximal d'heures de travail journalier et hebdomadaire de la Bonne ; l'obligation pour l'employeur de lui accorder un jour de repos hebdomadaire et des jours de congé non payés lors des grandes fêtes comme la Korité, la Tabaski, Pâques et Noël , l'obligation de dresser un préavis de licenciement d'un mois etc. »

On pourrait ajouter, comme dans le Code du Travail et l'arrêté ministériel, que l'obligation du préavis incombe également à l'employé. Mais, il y a lieu de revoir le non-paiement des jours de grandes fêtes. En effet, ces jours sont dits chômés et payés pour les

⁴⁶ Voir son article intitulé « pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleuses domestiques au Sénégal »op.cité

⁴⁷ Employée de maison

autres catégories socioprofessionnelles, et pourquoi pas pour les domestiques et gens de maison, travailleurs comme les autres ?

En dehors de l'obligation du contrat de travail, il y a lieu de se pencher sur la détermination du salaire.

2. Une détermination logique et un paiement régulier du salaire

La détermination correspond ici à la fixation de la rémunération à verser par l'employeur en contrepartie de la prestation de service à travers la mise à disposition par l'employé de son activité professionnelle. On pourrait tendre vers l'établissement d'une grille salariale qui serait plus adaptée à nos réalités économico-financières tout en veillant à la sauvegarde des intérêts des travailleurs domestiques : pas des salaires trop élevés (ce qui pourrait faire perdre à beaucoup la chance de trouver un emploi compte tenu des pouvoirs financiers limités de bon nombre de citoyens qui ont recours aux services des domestiques), mais des rémunérations assez décentes leur permettant de vivre normalement.

A cet effet, le niveau de qualification, les compétences de l'employé et surtout les tâches à exécuter seront des éléments importants dans la détermination de son salaire.

En outre, il devra être exigé à l'employeur de délivrer à l'employé un document attestant de la paie avec la mention des prénoms et nom des parties, le montant de la rémunération, sa date, entre autres.

B. L'obligation de traduction des clauses contractuelles

On verra d'une part le fondement (1) et d'autre part la charge de la traduction (2).

1. Le fondement de la traduction

Il est indéniable que le taux d'analphabétisme a beaucoup diminué dans notre pays ces dernières années. Toutefois, une bonne partie de la population ne sait pas encore lire ni écrire en français. C'est le cas des domestiques et gens de maison. En effet, l'écrasante majorité des employés de ce secteur socioprofessionnel, issue de milieux souvent défavorisés, n'a pas eu la chance de fréquenter l'école sinon n'a fait que de courtes études. Ce qui ne leur permet pas de lire et d'écrire couramment la langue officielle. D'où la nécessité de traduire en langues nationales d'une part le Code du Travail et d'autre part les clauses contractuelles. Cela pourra sans doute permettre aux employeurs et employés de mieux prendre connaissance et conscience de leurs droits et devoirs ou obligations. Ceci diminuera certainement de manière très sensible les conflits entre les parties contractantes.

S'il y a nécessité de traduction de la réglementation du travail, se pose alors la question de la charge de celle-ci (la traduction).

2. La charge de la traduction de la réglementation du travail et des clauses contractuelles

Le droit du travail étant une matière qui relève de l'ordre public, le pouvoir sinon même le devoir de traduire les textes et conventions de travail doit normalement être du ressort des autorités étatiques. En effet, avec la position de Aliou Tall, président du RADUC⁴⁸, d'instituer des contrats –cadres au niveau des mairies pour l'emploi des domestiques et gens de maison, l'Etat à travers l'inspection du travail et de la sécurité sociale, procédera à une politique de décentralisation des agents qui seront ainsi plus proches des population pour mieux les imprégner des réalités du monde du travail (par des campagnes de sensibilisation entre autres), aider quotidiennement à l'établissement des relations de travail et assurer le contrôle du respect de la réglementation par les parties contractantes. En effet, l'actuelle organisation de l'administration du travail ne semble point permettre à cette importante structure de jouer pleinement son rôle.

La charge de la traduction pourrait, à défaut de l'intervention des agents chargés de l'administration du travail et sous la supervision de l'Inspecteur qui se trouve au chef-lieu de région, incomber à l'employeur comme c'est le cas pour la visite médicale. Mais une telle solution n'est pas toujours sans risque. Car l'employeur peut être tenté, par une certaine influence sur la personne de son traducteur, de dénaturer certaines stipulations contractuelles pour amener l'employé à contracter. Et celui-ci ne s'en rendrait compte qu'au cours de l'exécution du contrat de travail ou en cas de différend porté devant l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale ou /et le tribunal du travail compétent.

La meilleure solution serait donc de mettre la charge de la traduction à l'administration du travail qui pourra, en même temps, s'assurer de la conformité de la convention de travail à la réglementation en vigueur.

⁴⁸ A. TALL, Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleurs domestiques aux Sénégal, op.cit.

Paragraphe2 : La lutte contre les violations incessantes des droits des domestiques et gens de maison

Elle peut se faire d'une part avec une éducation aux droits de l'homme et droits humains(A) et d'autre part la mise en œuvre des sanctions contre les personnes responsables de violations (B).

A. L'éducation aux droits de l'homme et droits humains

Les droits de l'homme et droits humains peuvent s'entendre comme tous les droits qui sont attachés à la personne humaine. On les acquiert en principe dès la naissance et ils sont inaliénables.

En Afrique, nos cultures mettent en général le groupe, la communauté au-dessus de l'individu. Par contre, la civilisation occidentale que nous embrassons de plus en plus, avec son système capitaliste, accorde une place essentielle à l'individu. Ainsi, depuis la deuxième révolution industrielle (à partir de la deuxième moitié du 19^{ème} siècle), le phénomène de l'individualisme ne cesse de prendre des proportions de plus en plus importantes.

La France avait dès 1780 adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen. Elle sera suivie en 1948 par la Déclaration universelle des droits de l'homme. « Ces droits ressortissent de la dignité et de la liberté de la personne humaine. Ils comprennent : des droits civils (protection, liberté de pensée, de parole), des droits politiques (association, affaires publiques), des droits sociaux (nourriture, logement), des droits économiques (travail, grève), et des droits culturels (éducation, culture) ».

La notion de « droits de l'Homme » comporte deux aspects fondamentaux selon Théodore Ndok Ndiaye.

- « Premièrement, l'homme du seul fait qu'il est homme, jouit de droits inaliénables. Ces droits moraux découlent de ce que chaque homme est un être humain ; ils visent à garantir sa dignité.
- Deuxièmement, il existe des droits légaux, institués conformément aux règles juridiques en vigueur dans les sociétés tant nationales qu'internationales. Ces droits ont leur fondement non dans l'ordre naturel, comme dans le premier cas, mais dans le consentement des gouvernés c'est-à-dire des sujets de droit »⁴⁹

⁴⁹ T. NDIAYE, Initiation Civique, Savoir pour agir, EENAS 1999, 111 ; voir également la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 ainsi que la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Mais, en mettant les intérêts communs du groupe au-dessus des intérêts individuels, nos sociétés n'ont guère occulté les droits (individuels) inaliénables de la personne humaine. La manifestation éloquente en est donnée par la consécration de ses droits et libertés dans les constitutions de nos Etats respectifs même si ces chartes fondamentales ont été, pour une large part, inspirées ou influencées par celles des métropoles (pays colonisateurs).

Ainsi, dans la Constitution du 1^{er} janvier 2001, le Sénégal a réaffirmé son attachement à tous les droits et libertés fondamentaux de la personne humaine. Et les différentes législations élaborées dans les différents secteurs de la vie des populations ont entériné à leur tour les principes fondamentaux dégagés dans la Constitution. Il en est ainsi du Code du travail qui, après avoir consacré le droit à l'emploi pour tout citoyen, exige des employeurs de mettre leurs employés dans des conditions de sécurité, de salubrité, d'assurer ou de tout mettre en œuvre pour assurer aux travailleurs l'exercice correcte et en toute quiétude de leurs fonctions. Les domestiques et gens de maison en font entièrement partie. Il ne fait point de doute que les employeurs sont tenus au respect de la dignité humaine et des libertés des employés de maison. Peut-être par ignorance des textes ou par une influence négative de la pratique esclavagiste que notre continent a connu pendant des siècles, certaines personnes ont encore et peut être tendance à voir à travers ces travailleurs domestiques une survivance de l'esclavage. Une telle vision doit très vite être balayée des esprits.

Il est alors temps de faire comprendre aux uns et aux autres que les traitements inhumains quotidiennement infligés aux travailleuses et travailleurs domestiques et gens de maison relèvent d'une époque révolue depuis fort longtemps.

Par ailleurs, les contrats de travail sont aujourd'hui librement discutés entre les parties contractantes. Ce qui nous éloigne à bien des égards de l'âge de la traite négrière ou encore du travail forcé.

Il est donc nécessaire, de rappeler aux employeurs qui ne l'ont pas encore compris, que les employés de maison en tant qu'individus, ont des droits qui ne sauraient être bafoués. Il en est ainsi du droit au respect de leur dignité humaine.

Mais ceux qui continueront de persister dans leurs comportements égarés à l'endroit des travailleurs domestiques seront passibles de sanctions.

B. L'application des sanctions contre les employeurs responsables de violations des droits humains

Il s'agit de la mise en œuvre effective de dispositions déjà existantes et éventuellement leur renforcement afin qu'elles soient dissuasives.

Elles sont à la fois civiles et pénales. En effet, selon la gravité de la faute (intentionnelle ou non : atteinte à l'honneur, à la dignité, coups et blessures etc.), le juge pénal pourra intervenir et, le cas échéant, on fera application du principe qui veut que « le pénal tient le civil en état » c'est-à-dire lorsque le juge pénal est saisi, le juge civil devra surseoir à statuer pour attendre le prononcé de la décision au pénal avant de se prononcer.

On espère toutefois que les parties pourront développer des rapports amiables de travail, dans un respect mutuel, faire prévaloir un climat social fondé sur la confiance, mais surtout se conformer à la réglementation en vigueur.

On n'aurait alors pratiquement pas besoin de recourir au juge. L'éclairage des praticiens de l'administration du travail sur tel ou tel aspect du contrat permettra à l'employeur et l'employé de maison d'avoir une claire et nette idée de leurs engagements respectifs en fonction de la réglementation. Ce qui fera peut-être éviter aux parties tout procès dans leurs relations de travail.

Ainsi la recherche d'une meilleure protection des domestiques et gens de maison pourra être atteint par la traduction des textes applicables en matière d'emploi des domestiques et gens de maison et l'institution de l'obligation d'établir un contrat de travail comme en France.

Et l'application des sanctions, étape ultime du conflit de travail sera donc une hypothèse très rare. Aussi, notre pays devra se conformer aux normes internationales.

Section 2 : L'exigence du respect des normes internationales et la prévention des conflits

On verra tour à tour la nécessité de ratifier la convention n°189 de l'Organisation Internationale du Travail (paragraphe 1) et le renforcement du contrôle ainsi que les mécanismes de prévention (paragraphe 2).

Paragraphe1 : la nécessité de ratifier la Convention n°189 de l'Organisation Internationale du Travail concernant les travailleuses et travailleurs domestique

Il y a lieu de s'interroger d'abord sur l'intérêt de cette ratification (A) pour ensuite voir qu'elle peut être le début d'une harmonisation en droit du travail dans l'espace OHADA (B).

A. L'intérêt de la ratification pour les domestiques et gens de maison

La ratification de la Convention n° 189 peut amener à de meilleures conditions de travail (1) et à des salaires plus décents (2).

1. Pour des conditions de travail décentes

Consciente du sort peu enviable réservé aux employés domestiques à travers le monde, la communauté internationale, à travers une de ses institutions spécialisées (l'O.I.T.) a décidé d'apporter son soutien à cette catégorie de travailleurs.

C'est ainsi qu'il est demandé aux Etats qui ratifient la Convention n°189 de prendre toutes les dispositions nécessaires (si elles n'existent déjà) et surtout de veiller à leur application concernant les conditions d'engagement par un contrat de travail écrit et si possible avec des mentions qui doivent y figurer comme précité à l'article 7 de la Convention ; l'article 10 alinéa 1 de ladite Convention exhorte les Etats signataires à veiller à « l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires les périodes de repos journalier hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique »

Le « droit à un environnement de travail sûr et salubre pour tout travailleur domestique » (article 13 alinéa 1 de la convention n°189) ainsi que celui de « jouir en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs » (article 14 alinéa 1) s'inscrivent également dans le souci de « promouvoir l'emploi et de protéger les personnes » dont les travailleurs domestiques⁵⁰.

2. Pour des rémunérations décentes

A travers l'arrêté n°974 précité dont la dernière modification est intervenue en 2009, le Sénégal a fixé les salaires des domestiques et gens de maison en fonction de la catégorie de ces travailleurs.

Ainsi, les rémunérations varient entre 42 714 F CFA et 53 318 F CFA de la première à la 7^{ème} catégorie à compter du 1^{er} janvier 2009⁵¹.

⁵⁰ Préambule de la convention n°189 de l'O.I.T. op.cit.

⁵¹ Annexe1, Arrêté n°974 op.cit..

Acceptable pourrait-on dire certainement à la lecture de la grille surtout lorsqu'on fait la comparaison avec ce qu'il y a dans certains pays de la sous région. Cependant, on peut relever que ni les tâches colossales auxquelles sont généralement soumises les employés de maison, ni encore moins les conditions souvent très pénibles dans lesquelles exercent ces travailleurs ne permettent de justifier ces faibles rémunérations. Pire encore, rares sont les particuliers employeurs qui respectent les dispositions salariales (s'ils en ont même connaissance). L'une des principales raisons étant les possibilités financières limitées de bon nombre de Sénégalais. Toutefois, on constate même que le paiement de bas salaires concerne l'écrasante majorité des employeurs, y compris ceux qui ont des moyens leur permettant de se conformer à la réglementation.

Et c'est une telle situation à laquelle la Convention n°189 de l'O.I.T. précitée veut mettre fin. C'est dans ce sens que l'article 11 dispose que « tout membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe ».

L'Art. 12 alinéa 1 de la convention n°189 prévoit à son tour que « les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire lorsque les travailleurs intéressés y consentent ». Les dispositions sénégalaises en matière de rémunération de travail domestique semblent s'inscrire dans le même sens.

Mais c'est plutôt l'alinéa 2 de l'Art. 12 de la Convention n°189 qui suscite quelques interrogations. En effet, il y est prévu que « la législation nationale, les Conventions collectives ou les sentences arbitrales⁵² peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne

⁵² J.L. CORREA, cours de droit du commerce international, sur le litige arbitral « en droit français, seuls les litiges mettant en jeu les intérêts du commerce international sont susceptibles de faire l'objet d'un arbitrage international.

En droit suisse « toute cause de nature patrimoniale peut faire l'objet d'un arbitrage » art.177 L.D.I.P.

En droit sénégalais, on ne peut compromettre dans toutes les matières qui intéressent l'ordre public (art.826-2 de la loi 98-30 du 14 avril 1998 sur l'arbitrage).

En droit OHADA, selon l'AU sur le droit de l'arbitrage, tout litige, c'est –à-dire civil ou commercial, est arbitral.

Par contre, le Traité OHADA, en sa partie IV, définit deux critères. D'abord, les litiges arbitraux doivent être d'ordre contractuel. Ensuite, deux critères subsidiaires sont utilisés l'un relatif au domicile et l'autre au lieu d'exécution du contrat.

soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable ». Cette disposition soulève deux interrogations en parlant des « sentences arbitrales » et de la possibilité du « paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature... ».

Le droit de travail considéré comme relevant de l'ordre public accepterait alors désormais l'intervention des arbitres dans sa sphère, malgré le coût onéreux de la saisine en matière d'arbitrage. Ou, est-ce que l'O.I.T. n'offre cette possibilité de recourir à l'arbitrage que dans le cas des contrats de travail concernant les travailleurs migrants domestiques ? Et même dans cette hypothèse, le Sénégal qui reçoit actuellement des travailleurs domestiques étrangers pourrait voir ce texte s'appliquer, d'où la possibilité de recourir à l'arbitrage, le cas échéant, compte tenu de la supériorité des Conventions internationales régulièrement ratifiées et publiées au journal officiel⁵³.

Par ailleurs la possibilité d'un paiement en nature risque de poser encore des problèmes. En effet, la valeur des biens et donc leur prix peuvent varier d'une journée à l'autre ; on pourrait aussi soutenir que même le cours ou la valeur des monnaies, de l'or ou du diamant peuvent connaître le même sort.

Ainsi, le bien en nature, lorsqu'il doit servir de moyen de paiement mérite une bonne appréciation sinon une analyse qui requiert parfois le recours à des spécialistes. Pas toujours très simple pourrait-on dire.

Par ailleurs, le texte parle d'un « pourcentage limité de la rémunération des travailleurs » sans fixer un chiffre exact. C'est encore une des limites de cette disposition qui mérite d'être revue et clarifiée.

Hormis ces quelques inquiétudes soulevées quant à la mise en œuvre de certaines dispositions, il ne fait l'objet d'aucun doute que cette Convention n°189 marque une étape très importante dans la lutte pour l'amélioration des conditions de vie et travail (matérielles et morales) des travailleurs domestiques dans le monde.

⁵³ P. K. TRAORE, « Travail domestiques : Burkinabés, Ivoiriennes et Maliennes envahissent le marché sénégalais » Site web. www.seneweb.com

En outre, ces textes peuvent permettre aux pays membres de l'OHADA d'amorcer un début d'harmonisation en droit du travail.

B. L'opportunité d'un début d'harmonisation en droit du Travail dans l'espace OHADA

Le projet d'Acte uniforme portant sur le droit du Travail tarde encore à entrer en vigueur dans l'espace OHADA. Les pays membres de cette organisation peuvent avoir, en matière de travail domestique, un substrat de dispositions en ratifiant la Convention n°189 (1) et en consacrant ces textes dans un Acte uniforme (2).

1. La ratification de la Convention n°189 de l'Organisation Internationale du Travail par les Etats membres de l'OHADA

L'O.I.T. avait choisi douze pays à travers le monde pour être les premiers à ratifier la Convention n°189 avant la fin de l'année 2012. Le Sénégal en faisait partie. Mais notre pays, quoi que reconnaissant « l'urgence et la nécessité de ratifier cette convention, se dit ne pas être prêt à le faire immédiatement⁵⁴ ».

L'importance de la Convention n°189 de l'O.I.T. sur le travail domestique se manifeste quant à sa finalité qui est d'améliorer les conditions d'existence des employés de maison en essayant de faire cesser tous les traitements inhumains dont sont victimes ces travailleurs. L'Afrique en général et les Etats membres de l'OHADA en particulier ne devraient guère être laissés en rade dans le combat pour l'éradication de toutes les formes d'abus et d'injustices. C'est de cela qu'il s'agit à travers la Convention n°189. Il urge dès lors que les Etats de l'espace OHADA ratifient ladite Convention et fassent de la lutte pour le respect des droits de l'homme et notamment la dignité humaine une de leurs principales priorités.

La question de la rémunération qui semble faire hésiter certains pays avec les charges sociales qui incombent aux particuliers ne doivent pas être des raisons pour le refus de ratifier ces textes. Et les Etats de l'espace OHADA pourront, en étroite collaboration avec l'O.I.T., trouver une grille salariale minimale applicable dans les Etats membres compte tenu de notre niveau de développement. La ratification peut être suivie de la consécration des dispositions dans un Acte uniforme.

⁵⁴ Déclaration de M S. M. SY, à l'époque Ministre de la Fonction publique du Travail et des Relations avec les Institutions, alors du 10^{ème} Congrès de la CNTS, 22 novembre 2012, site internet : lesoleil.sn, l'Invité de la Rédaction.

2. La consécration des dispositions en droit OHADA à travers un Acte uniforme

Cela peut paraître étonnant de consacrer des dispositions portant spécifiquement sur le travail domestique dans un Acte uniforme. Mais plusieurs arguments peuvent être avancés pour justifier une telle proposition. C'est d'une part le nombre de personnes qui travaillent dans ce secteur. En effet, s'il est difficile de donner le chiffre exact de travailleurs domestiques à travers le monde, des estimations faites par le Bureau International du Travail montrent que leur effectif dépasse les cinquante millions⁵⁵.

D'autre part, l'organisation du travail domestique serait bénéfique pour tous les Etats membres. En effet, outre les chances de voir un plus grand respect des droits humains des employés de maison, une meilleure couverture sociale pour ces travailleurs, les différents pays pourront y trouver leur compte avec le paiement de taxes fiscales entre autres.

Par ailleurs, la consécration traduirait la farouche volonté des Etats membres de l'OHADA de mettre de l'ordre dans un domaine d'activité qui semblait leur échapper, du moins en apparence, puisque les autorités n'ont jamais ignoré tous les abus qui se commettaient « sous leurs yeux ». La consécration sera ainsi un signal très fort et ouvrira une nouvelle ère en permettant aux travailleurs domestiques de faire respecter leurs droits.

Paragraphe 2 : Le renforcement du contrôle et les mécanismes de prévention

Si la promotion et les mécanismes de prévention des droits des travailleurs domestiques peuvent passer par la ratification de la convention 189 de l'O.I.T, elles pourraient être assurées par la mise en œuvre du contrôle (A) et des mécanismes de prévention (B).

A. La mise en œuvre du contrôle

Le contrôle des relations de travail doit être effectif et régulier (1) avec, le cas échéant, la possibilité de sanctionner les parties au contrat de travail non déclaré (2).

1. L'effectivité et la régularité du contrôle à domicile par les autorités compétentes

Au Sénégal, le contrôle de l'administration du travail s'effectue surtout dans les entreprises qui emploient souvent plusieurs personnes. Il s'agit d'unités industrielles plus ou moins grandes et produisant de la valeur ajoutée pour l'économie nationale.

⁵⁵ E. H. G. W. NDOYE « le BIT étale leur souffrance » 52,6 millions de domestiques essentiellement des femmes sont employées en tant travailleurs domestiques, selon la première étude du genre conduite par l'O.I.T. et publié le 10 janvier 2013, site web : www.seneweb.com, Walf le 11 janvier 2013,

Peut être par ce gain économique important obtenu de ces structures, ce qui n'est pas le cas pour les relations de travail qui s'exercent à dans les foyers que l'inspection du travail met l'accent sur le contrôle des conditions de travail dans les entreprises. Pourtant rien n'empêche les agents de l'inspection régionale du travail (Inspecteur comme contrôleurs) de faire des visites domiciliaires pour s'enquérir des conditions de travail des employés de maison. C'est d'ailleurs le cas dans des pays comme la France. Le nôtre devrait en faire autant. Mais, pour cela, l'actuelle administration du travail devra être reformée ou restructurée notamment par une politique de décentralisation⁵⁶ pour être plus proche des administrés et pouvoir jouer pleinement et plus efficacement son rôle.

Ainsi l'Inspecteur qui sera toujours au chef-lieu de région, aura à sa disposition des agents , contrôleurs ou autres, qui seront chargés quotidiennement d'accompagner les populations par leurs conseils, informations, sensibilisations, les assister lors de la signature de leurs contrats de travail entre autres.

Dans les zones rurales plus particulièrement, les personnes qui désirent aller travailler dans les citées urbaines pourront bénéficier de toutes les informations nécessaires auprès du représentant de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale avant leur départ (puisque la politique de décentralisation de l'administration du travail, si elle est mise en œuvre permettra d'avoir des représentants de l'Inspecteur Régional du Travail et de la Sécurité Sociale dans les nouvelles communes avec l'Acte 3 de la décentralisation).

Le rapprochement de l'administration chargée de veiller au respect de la réglementation du travail permettra ainsi d'effectuer régulièrement des contrôles à domicile pour une meilleure protection des droits des travailleurs domestiques. Les agents placés au niveau décentralisé (qui pourront être recrutés parmi les étudiants ou tout citoyen ayant la Licence 3 en droit ou tout diplôme admis en équivalence) dont la première fonction est celle de conseiller, pourront être dotés d'un pouvoir de sanction.

1. L'institution de sanctions pour les relations de travail non déclarées

L'information, la sensibilisation et les conseils non suivis d'effet allant dans le sens de se conformer à la réglementation de la part des parties peut entraîner des sanctions surtout à l'encontre du particulier employeur. Par exemple, pour la relation de travail non déclarée, le contrôleur pourra accorder à l'employeur un délai raisonnable pour satisfaire à cette

⁵⁶ A. TALL, pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleurs domestiques aux Sénégal, op.cité

obligation. Passé le délai accordé, la personne fautive se verra infliger une sanction. Celle-ci doit être suffisamment dissuasive pour obliger l'individu responsable de la violation à se conformer aux textes dans les plus brefs délais.

Il en sera de même pour l'établissement du contrat de travail qui devrait être une obligation dans toute relation de travail à durée déterminée ou non. Car l'importance de ce document quant à sa valeur probatoire nécessite que le législateur l'exige partout. C'est ce que semble dire l'Art. 7 de la Convention n° 189 en disposant que « tout membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives,... ». Ainsi l'Art. 7 de la Convention n° 189 de l'O.I.T. cite parmi les mentions devant figurer dans le contrat de travail :

- « (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur ;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels ;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée ;
- (d) le type de travail à effectuer ;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements ;
- (f) la durée normale de travail ;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire ;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant ;
- (i) la période d'essai, le cas échéant ;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant ;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur ».

Si l'absence de déclaration ou de contrat passé par écrit peut faire bénéficier à l'employeur d'un délai raisonnable pour régulariser sa situation, par contre, les violences graves de droits humains devront cesser immédiatement sur injonction du contrôleur du travail qui devra dresser un rapport à cet effet pour aviser l'Inspecteur régional qui, à son tour, pourra convoquer les parties et saisir les autorités judiciaires compétentes.

Ainsi la mise en œuvre (effective) du contrôle des relations de travail entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison et les sanctions qui pourront être éventuellement infligées aux contrevenants à la réglementation du travail domestique seront

de nature à contribuer de manière significative au respect des droits des employés de maison. Mais, puisque « mieux vaut prévenir que guérir », il y a lieu de développer des mécanismes alternatifs de prévention et règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs domestiques.

B. La nécessité de développer des mécanismes alternatifs de prévention et de règlement des différends entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison.

Pour diminuer le nombre élevé de conflits qui opposent quotidiennement les particuliers employeurs aux travailleurs domestiques, on peut également mettre en place un cadre de concertation (1) et solliciter l'intervention des maisons de justice pour certains différends (2).

1. La mise en place d'un cadre de prévention des conflits entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison

Si l'Etat doit créer les conditions d'une décentralisation de l'administration chargée de veiller au respect du Code du travail et des règlements y afférant, les partenaires sociaux aussi peuvent apporter leur concours pour la pacification des relations entre les employeurs et les employés de maison en œuvrant pour le respect des droits de ces travailleurs. C'est dans ce sens qu'il faut inscrire les rencontres tenues dans la capitale sénégalaise notamment par la CNTS⁵⁷ d'une part, et la fondation Friedrich Ebert⁵⁸ d'autre part.

Mais il s'agit surtout de mettre sur pied des structures permanentes, proches des populations, qui pourront leur prodiguer les conseils et tout l'accompagnement nécessaires afin d'éviter les problèmes récurrents (qui surviennent constamment) pendant la durée du contrat de travail.

On pourrait alors avoir comme personnes ressources des individus qui ont été employeurs de domestiques ou gens de maison et des travailleurs domestiques ayant au moins une dizaine d'année d'expérience et qui se sont distingués par leur comportement exemplaire dans leurs relations de travail quant au respect de leurs engagements et de leurs

⁵⁷ Congrès de la CNTS tenu à Dakar, au Grand théâtre, le mardi 20 novembre 2012 et dont le thème portait sur « » site internet (lesoleil.net)

⁵⁸ Atelier de deux jours a aussi été organisé par la fondation Friedrich Ebert, la conférence syndicale internationale (SCI) et les présidentes des comités de femmes de la coalition des centrales syndicales sénégalaises sur le thème : « un travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques », sur le site web : <http://www.rewmi.com> / vers-la-règlementation-du-travail-domestique ...].

cocontractants. Ces personnes qui ont acquis une certaine expérience pourront ainsi contribuer, de manière significative, à l'instauration d'un climat apaisé dans les relations de travail.

En outre, les centres d'écoute et de formation ouverts par certaines structures (syndicats et ONG) peuvent être pérennisés et orientés dans l'accompagnement des parties pour un climat social de paix et de confiance mutuelle entre les parties au contrat de travail.

Les maisons de justices pourraient aussi apporter leur concours à cet effort d'instauration d'un climat de paix.

2. La mise à contribution des maisons de justice

Encore appelée justice de proximité, les maisons de justice ont été créées pour faciliter le règlement à l'amiable de différends.

Elles constituent un mode non juridictionnel de règlement des litiges qui peuvent subvenir entre particuliers. A ce titre, il est en principe possible que les parties à un contrat de travail (employeur et employé) soumettent, si elles le veulent, leur différend à médiateur d'une maison de justice. Une seule partie ne peut pas porter le litige devant une justice de proximité ou contraindre son cocontractant à le faire.

Lorsqu'il est saisi, le médiateur tente une conciliation entre les parties. La solution proposée peut être refusée par une d'entre elles.

En cas d'accord, le médiateur doit dresser un procès-verbal qu'il devra soumettre à l'approbation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale ou / et du juge. Les parties ou l'une d'entre elles peut également demander le visa de ces dites autorités. Si la solution est conforme à la réglementation, l'Inspecteur ou le juge du travail pourra apposer son visa avec la formule exécutoire.

Des campagnes de sensibilisation pourront être initiées à cet effet par divers moyens tels que des foras, des émissions à la radio, à la télévision, la mise à contribution des technologies de l'information et de la communication, le porte à porte entre autres.

Une collaboration avec les opérateurs de téléphonie mobile pour l'envoi de messages attirant l'attention sur les maltraitances dont sont victimes certains travailleuses et travailleurs domestiques et une invitation au respect de ces personnes.

Il s'agira alors de sensibiliser, d'éduquer et de former, par divers moyens et stratégies, la grande majorité de la population aux droits de l'homme et aux droits humains

afin de réduire au strict minimum les injustices et autres traitement inhumains dont sont quotidiennement victimes les employés de maison.

CONCLUSION GENERALE

L'existence d'une réglementation applicable en matière d'emploi des domestiques et gens de maison constitue une preuve de la volonté des autorités d'assurer le respect et la protection des droits des employeurs et employés de maison conformément à l'idéal protecteur du droit du travail. Et Alain Supiot n'a pas manqué de le rappeler dans sa leçon inaugurale prononcée au Collège de France le 22 novembre 2012⁵⁹

Mais les difficultés d'application de ces règles qui démontrent en même temps leur insuffisance et au vu de la situation difficile que traverse encore l'écrasante majorité de ces travailleurs, on est tenté de donner raison à Nicolas Molfessis qui, abordant les relations qui se développaient au sein des foyers, affirmait que : « *se pourrait-il que, la porte de la maison refermée, le droit ait disparu, comme s'il n'avait pu pénétrer l'intimité du foyer ou, mieux, avait choisi d'en respecter la tranquillité [...]. A l'intérieur de la maison, le droit ne serait pas convié...* »⁶⁰ . Le rôle émancipateur du droit du travail comme droit du progrès social demeure encore aujourd'hui plus un rêve qu'une réalité dans le secteur du travail domestique au Sénégal comme dans la plupart des pays de l'espace OHADA.

Au plan politico-économique, les autorités étatiques ont tout intérêt à accorder une plus grande attention à cette catégorie socioprofessionnelle parce que ce secteur, mieux organisé, peut constituer une niche d'emplois pouvant contribuer à diminuer, tant soi peu, le taux de chômage de la population active mais aussi être pourvoyeur de recettes fiscales pour les finances publiques. L'indice de développement humain serait alors plus élevé car les ressources générées dans ce secteur seront réinvesties dans le pays⁶¹.

Les avantages socio-économiques du travail des domestiques et gens de maison peuvent dès lors permettre de lutter efficacement contre la pauvreté⁶² avec un relèvement du

⁵⁹ J. CARBONNIER cité par A. SUPIOT, affirmait que « le seul droit absolument indispensable, c'est le droit du travail, soit le droit social au sens général du terme » SUPIOT A., Grandeur et misère de l'Etat social, leçon inaugurale prononcée le 29 Novembre 2012 au Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/inaugural-lecture-2012-11-29-18h00.htm>.

⁶⁰ N. MOLFESSIS, les lois domestiques, Pouvoirs -130.2009, 15 pages. Citant J. CARBONNIER, « là où la vie privée, intime est en jeu, le vent dominant est au renoncement du droit ». Carbonnier a d'ailleurs expliqué que le domicile est « un territoire qui est soustrait aux regards de la société et logiquement un territoire qui échappe à son pouvoir. Et l'Etat a besoin de voir : sans y voir, comment frapper, comment identifier ? [...] la maison de chaque citoyen est un domicile inviolable ... », J. CARBONNIER, Essais sur les lois, Répertoire du notariat Defrénois, 1979, p.262 ; également Carbonnier, « Nocturne », Flexible Droit, 11^e édition p.64.

⁶¹ Surtout dans le monde rural d'où provient l'écrasante majorité des travailleurs domestiques.

⁶² Car « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous » (Déclaration de Philadelphie PHI, OIT, 1944).

niveau de vie des populations démunies (surtout celles des zones rurales) qui s'y adonnent généralement puisqu'une partie des sommes d'argent reçues est envoyée aux parents restés au village.

Au plan culturel, si certaines couches sociales et particulièrement les personnes ayant un certain niveau d'études étaient réticentes à exercer dans ce secteur, l'évolution du monde, le contexte socio-économique marqué par la mondialisation qui engendre un brassage des civilisations grâce à une mobilité sans cesse croissante des populations, le changement des mentalités, s'opère progressivement permettant d'avoir un autre regard sur les domestiques et gens de maison.

La ratification de la Convention n°189 surtout en ce qui concerne l'octroi de conditions de travail décentes aux travailleurs domestiques dans le monde et particulièrement au Sénégal s'avère être une nécessité impérieuse. La défense des droits humains doit être un principe sacro-saint dans tous les Etats.

Toutefois le niveau des salaires, compte tenu du niveau de développement des différents Etats⁶³, devra être fixé par rapport aux réalités économiques de notre pays et de l'espace OHADA.

Les stratégies d'information, de sensibilisation, de formation d'éducation aux droits humains ainsi qu'une meilleure vulgarisation de la réglementation doivent être un cheval de bataille afin de palier la méconnaissance des textes applicables.

Dans le même sens, la traduction des règles applicables en langues nationales sera un atout majeur pour les employeurs comme les employés de maison. Les premiers comme les seconds, ayant une meilleure connaissance et compréhension des textes, aidés en cela par un rapprochement de l'administration du travail à travers une politique de décentralisation des services, respecteront encore mieux leurs engagements réciproques. Les violations des droits des travailleurs domestiques seront de plus en plus rares avec des employés et travailleurs plus avisés, avertis des risques qu'ils encourent en cas de manquement à leurs obligations respectives. « L'intérieur de la maison ne sera plus un lieu réfractaire au droit qui souffle au dehors⁶⁴ ».

La mise en place et le développement de mécanismes de prévention ainsi que les modes alternatifs de règlement des litiges entre particuliers employeurs et travailleurs

⁶³ A. TALL, Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleurs domestiques aux Sénégal, op.cit.

⁶⁴ N. MOLFEISSIS, les lois domestiques op.cit.

domestiques contribuera à créer un climat social pacifié, donc plus serein propice au bon accomplissement des tâches confiées aux domestiques. Le dialogue, le consensus seront érigés en principes et le conflit, l'exception.

Il ne s'agit point pour notre pays de régler tous les problèmes des employés de maison. D'autant plus que la question n'est pas spécifique au Sénégal, son règlement doit se faire de manière progressive à travers toutes les régions du monde, puisqu'à l'image du cyber espace, la migration des travailleurs domestiques est à la fois nationale et transnationale.

BIBLIOGRAPHIE :

I - DOCUMENTS OFFICIELS

- Constitution de la République du Sénégal du ;
- Code du Travail du Sénégal : Loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail ;
- Note sur les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison : Arrêté ministériel N° 974 du 23 janvier 1968, complété et modifié par les Arrêtes ministériels N° 3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975.
- Convention N° 189 de l'Organisation Internationale du Travail portant sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée le 16 juin 2011 et entrée en vigueur le 05 septembre 2013 à Genève ;
- Recommandation N°201 complétant la Convention N° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée le 16 juin 2011 à Genève ;

II - OUVRAGES GENERAUX

- DOCKÈS, E., Droit du travail – Relations individuelles, Dalloz, 2005.
- MAZEAUD A., Droit du travail 5^e éd, Montchrestien, 2006, 636 pages www.eja.fr
- LEFEBVRE F., Droit Social, Mémento pratique, 2008
- DUGUESNE F., Droit du Travail, 5^e éd. Lextenso éditions, 2008, 295 pages
- CHRISTAN A., Droit du travail hachette 2009, 253 pages

III - ARTICLES ET NOTES DE DOCTRINE

- SUPIOT A., Grandeur et misère de l'Etat social, leçon inaugurale prononcée le 29 Novembre 2012 au Collège de France : <http://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/inaugural-lecture-2012-11-29-18h00.htm>
- CORREA J. L., *L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais*, Annales Africaine, Nouvelle Série, vol. 1, avril 2015, pp. 37-62.
- LOKIEC, P., Rupture du contrat (VI – Rupture conventionnelle), Rep. Trav. Dalloz, octobre 2013
- VACHET, G., Repos hebdomadaire, Rép. Trav. Dalloz, janvier 2006.
- CORRIGNAN-CARSIN, D., Contrat de travail à durée déterminée, Rep. Trav. Dalloz, septembre 2012.
- DUPRILOT, J-P., Contrat de travail à durée indéterminée (Modes de rupture autre que le licenciement : conditions). Recueil, Vè Contrat de travail, Rep. Trav. Dalloz, janvier 1994.

- Mémoireonline : La protection du salarié dans l'Avant-projet d'Acte uniforme portant Droit du Travail, Bibiane Irène Deya, Université de Douala(Cameroun), DESS

IV. COURS

- CORREA J.L, Cours de Droit du travail, Licence 3, Droit des affaires 2010/2011 ;
- KANE K. A, Cours de Droit du travail : relations individuelles ;

RECHERCHE EN LIGNE

- Organisation Internationale du Travail : http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211090/lang-fr/index.htm.
- Ohada.com ;
- Revue ersuma n° 4, septembre 2014 : Le Droit du Travail dans le Droit de l'OHADA par Patrice Reis ;
- Lesoleil.sn, article : L'invité de la rédaction du 22 novembre 2012 : Le ministre de la Fonction publique, du Travail et des Relations avec les Institutions
- <http://enseigner.tv5monde.com/fle/travailleurs-domestiques-les-nouveaux-esclaves>.
- http://www.rewmi.com/vers-la-reglementation-du-travail-domestique_a70356.html
- www.dakarsicap.info/index.php/societe
- <http://wazaonline.com/fr>
- www.setal.net
- www.seneweb.com
- Sur TV5 MONDE : Site de l'émission(<http://www.tsr.ch/emissions/geopolitis/>):
- http://www.memoireonline.com/08/09/2524/m_la-protection-du-salarie-dans-lavant-projet-dacte-uniforme-portant-droit-du-travail, Bibiane Irène Deya, Université de Douala(Cameroun), DESS juriste conseil d'entreprise 2006, consulté les 27 et 28 août 2015 ;
- <http://www.00221.info/tak2/d%C3%A9claration-1%C3%A9gale-des-gens-de-maison>, consulté le 31 août 2015;
- URL: <http://revue.ersuma.org/no-1-juin-2012/etudes-13/LE-DROIT-DU-TRAVAIL-DANS-LE-DROIT>,
- legifrance.fr

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
TITRE I : UNE REGLEMENTATION TENDANT A ASSURER LA PROTECTION DES DROITS DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON	6
Chapitre I : La réglementation peu respectée de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison	6
Section 1 : Les conditions de formation de la relation de travail entre les particuliers employeurs et les employés de maison	6
Paragraphe 1 : L'obligation de la déclaration d'engagement	6
A- La déclaration d'engagement : une formalité nécessaire	6
1- Le fondement de l'obligation de la déclaration d'engagement	6
2. La charge de la déclaration d'engagement	7
B- La déclaration d'engagement : une formalité peu respectée	8
1- Les causes de la quasi-inexistence de déclaration d'engagement	8
2- Le sort de la relation de travail non déclarée	8
Paragraphe 2 : La recommandation d'établir un contrat de travail	9
A- Une recommandation nécessaire	9
1- La nécessité du contrat de travail pour les relations de travail à durée déterminée de plus de trois mois	9
2. Les exceptions à la nécessité d'établir un contrat de travail :	11
3. Une recommandation rarement suivie par les parties	11
1- La prédominance de la pratique informelle dans l'emploi des domestiques et gens de maison 11	
2- La précarité de la condition des domestiques et gens de maison	12
Section 2 : Les effets de la relation de travail entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison	13
Paragraphe 1 : les droits et obligations des employés de maison	13
A- Les droits et avantages des domestiques et gens de maison	13
1. Les droits des employés de maison	13
2. Les avantages éventuels accordés aux domestiques et gens de maison	14
B- Les obligations des domestiques et gens de maison	14
1. L'obligation de respect du temps de travail	14
2. L'exécution correcte des tâches	15
Paragraphe 2 : Les droits et obligations des particuliers employeurs	16
A. Les droits des particuliers employeurs	16
1. Un pouvoir de direction et de contrôle très étendu	16
2. Un pouvoir disciplinaire ou de sanction : le particulier employeur « juge » et partie	17
B. Les obligations des particuliers employeurs.	17
1. Les obligations relatives aux conditions de travail et aux charges sociales	18
2. La fixation et le paiement régulier du salaire	19
Chapitre II : L'exigence du respect de la procédure pour la rupture de la relation de travail	21
Section 1 : La rupture de la relation de travail à durée déterminée	21
Paragraphe 1 : L'obligation de respect du terme dans le contrat de travail à durée déterminée	21
A. Le fondement de l'obligation de respect du terme	21
B. La possibilité d'une prolongation de la relation de travail	22
Paragraphe 2 : La rupture avant terme de la relation de travail à durée déterminée	22

A.	Les causes de rupture avant terme de la relation de travail à durée déterminée	22
B.	Les conséquences envisageables de la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée.....	24
Section 2 : Les exigences pour la rupture d'une relation de travail à durée indéterminée.....		25
Paragraphe 1 : Les formalités requises des parties		25
A.	La rupture à l'initiative du particulier employeur	25
1.	La nécessité d'un préavis peu respecté.....	25
2.	L'indemnité de licenciement rarement versée	27
B.	La rupture à l'initiative de l'employé domestique ou gens de maison	28
1.	Une obligation d'informer le particulier employeur : le préavis.....	28
2.	Une obligation peu respectée par les domestiques et gens de maison	29
Paragraphe 2 : Les sanctions possibles pour le non-respect des formalités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée		30
A.	Les sanctions à l'égard du particulier employeur	30
B.	Les sanctions applicables à l'employé de maison en cas de non-respect du préavis.....	31
 TITRE II : UNE REGLEMENTATION INSUFFISANTE POUR ASSURER LA PROTECTION DES DROITS DES EMPLOYES DE MAISONS		33
 Chapitre I : Les conflits récurrents entre les particuliers employeurs et employé de maisons		33
Section 1 : Les causes du contentieux		33
Paragraphe 1 : La méconnaissance des textes en vigueur		33
A.	Les problèmes de vulgarisation de la réglementation	33
1.	L'analphabétisme des populations.....	33
2.	L'accessibilité limitée au journal officiel	34
B.	La volonté délibérée de certains particuliers employeurs.....	34
1.	Le choix du cadre informel.....	34
2.	Le caractère moins contraignant du cadre informel	35
Paragraphe 2 : Les abus de pouvoir des particuliers employeurs		35
A.	Les atteintes aux droits humains des domestiques et gens de maison.....	35
1.	Les atteintes à l'intégrité physique des travailleurs domestiques ou gens de maison.....	36
2.	Les atteintes à l'intégrité morale et à la dignité des domestiques ou gens de maison	36
B.	Les atteintes aux droits des travailleurs domestiques et gens de maison.....	37
1.	Le non-respect des droits légaux des employés de maison.....	37
2.	Le problème du respect des engagements contractuels par les particuliers employeurs	37
Section 2 : Le règlement des différends entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison		38
Paragraphe 1 : La compétence sous condition de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale		38
A.	La nécessité d'une saisine par les parties	38
B.	La tentative de conciliation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale	39
Paragraphe 2 : La compétence du tribunal du travail.....		40
A.	La nature du différend.....	40
1.	Un différend individuel de travail.....	40
2.	Une possibilité de saisine directe du tribunal du travail	41
B.	Les étapes de la résolution du différend entre employeurs et employés de maison devant le tribunal du travail	42
1.	La phase de conciliation en chambre du conseil	42
2.	La phase contentieuse	43
 Chapitre II : La nécessité de changer la réglementation portant sur les conditions d'emploi des domestiques et gens de maison		44
Section 1 : La recherche d'une meilleure protection des domestiques et gens de maison		44

Paragraphe 1 : Le renforcement des garanties de protection lors de la formation du contrat de travail	44
.....	44
A. L’instauration du principe de l’obligation d’établir un contrat de travail	44
1. Une définition exacte des tâches à accomplir par le domestique ou gens de maison	44
2. Une détermination logique et un paiement régulier du salaire	45
B. L’obligation de traduction des clauses contractuelles	45
1. Le fondement de la traduction	45
2. La charge de la traduction de la réglementation du travail et des clauses contractuelles	46
Paragraphe2 : La lutte contre les violations incessantes des droits des domestiques et gens de maison	47
.....	47
A. L’éducation aux droits de l’homme et droits humains	47
B. L’application des sanctions contre les employeurs responsables de violations des droits humains	49
Section 2 : L’exigence du respect des normes internationales et la prévention des conflits	49
Paragraphe1 : la nécessité de ratifier la Convention n°189 de l’Organisation Internationale du Travail concernant les travailleuses et travailleurs domestiques	49
A. L’intérêt de la ratification pour les domestiques et gens de maison	50
1. Pour des conditions de travail décentes	50
2. Pour des rémunérations décentes	50
B. L’opportunité d’un début d’harmonisation en droit du Travail dans l’espace OHADA	53
1. La ratification de la Convention n°189 de l’Organisation Internationale du Travail par les Etats membres de l’OHADA	53
2. La consécration des dispositions en droit OHADA à travers un Acte uniforme	54
Paragraphe 2 : Le renforcement du contrôle et les mécanismes de prévention	54
A. La mise en œuvre du contrôle	54
1. L’effectivité et la régularité du contrôle à domicile par les autorités compétentes	54
1. L’institution de sanctions pour les relations de travail non déclarées	55
B. La nécessité de développer des mécanismes alternatifs de prévention et de règlement des différends entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison	57
1. La mise en place d’un cadre de prévention des conflits entre particuliers employeurs et domestiques ou gens de maison	57
2. La mise à contribution des maisons de justice	58
 CONCLUSION GENERALE	 60
 <u>BIBLIOGRAPHIE</u>	 63
 <u>TABLE DES MATIERES</u>	 65
 <u>ANNEXES</u>	 I

ANNEXES

ANNEXE 1

NOTE SUR LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON :

Les conditions d'emploi des domestiques et gens de maison sont réglementées par l'arrêté ministériel N°974 du 23 janvier 1968, complété et modifié par les arrêtés ministériels N° 3006 du 20 mars 1972 et 10117 du 12 septembre 1975.

I- CHAMP D'APPLICATION

Est réputé gens de maison ou domestique, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.

Le personnel à temps partiel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas des présentes dispositions réglementaires.

II- L'ENGAGEMENT

1) La formalité de la déclaration :

Tout engagement d'un domestique est soumis à déclaration d'engagement sur imprimé de déclaration de mouvement du travailleur.

Chaque déclaration doit être établie en trois exemplaires datés et signés par l'employeur et le travailleur.

La déclaration doit être adressée dès la fin de la période d'essai à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort sous le timbre du service régional de la main d'œuvre. Un exemplaire devra être remis au travailleur.

La déclaration de mouvement de travailleur doit être remplie également en cas de modification de la situation personnelle, familiale ou professionnelle du travailleur : promotion, affectation, mutation, changement de la situation familiale, démission, licenciement..

2) Le contrat de travail :

Il est recommandé d'établir un contrat de travail par écrit en quatre exemplaires. Le contrat doit contenir toutes les dispositions particulières auxquelles les parties ont expressément souscrit afin d'éviter tout litige ultérieur entre parties.

Le contrat de travail à durée déterminée supérieure à trois mois doit obligatoirement être passé par écrit et faire l'objet d'un visa de l'Inspecteur régional du travail du ressort.

L'employeur devra faire procéder, à ses frais, à un examen médical du travailleur avant l'engagement.

3) La sécurité sociale :

L'employeur devra affilier le travailleur aux organismes de sécurité sociale :

A- La caisse de Sécurité Sociale

- La protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles avec
taux de cotisation égal à 1%
que la rémunération, à la charge de l'employeur ;
- Les prestations familiales avec un taux de cotisation égal à 6% de la rémunération, à la charge de l'employeur.

B- L'I.P.R.E.S

- La protection contre le risque vieillesse et décès du soutien famille avec un taux de cotisation égal à 8,35%
- 5% à la charge de l'employeur et
- 3,35% à la charge du travailleur.

III- LA PERIODE D'ESSAI :

Tout employé de maison peut être soumis à une période d'essai d'un maximum

- d'un mois pour les débutants,
- de quinze jours pour les autres catégories.

IV- LA CLASSIFICATION :

Les employés de maison sont classés comme suit :

1^{ère} catégorie :

Boy (ou bonne) débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de deux ans de pratique.

2^{ème} catégorie :

Boy (ou bonne) n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment le lavage du linge ;

- Bonne d'enfant
- Gardien de maison d'habitation au service d'un particulier qu'il soit logé ou non.

3^{ème} catégorie :

Boy (ou bonne) chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de moins de deux (2) ans de pratique.

4^{ème} catégorie :

Boy-cuisinier ou bonne –cuisinière assurant l'ensemble des travaux d'intérieur y compris la cuisine courante.

5^{ème} catégorie :

Cuisinier (ou cuisinière) qualifié de maison

6^{ème} catégorie :

Cuisinier (ou cuisinière) qualifié de popote de plus de huit personnes.

7^{ème} catégorie :

Maître d'hôtel

V- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

- Le contrat à durée déterminé

Il est rompu au terme prévu, sans formalité particulière sans préavis ni indemnité de rupture.

Si le contrat doit être renouvelable, ce renouvellement doit être passé par écrit.

Si le contrat se prolonge au-delà du terme prévu, il se transforme de plein droit en contrat à durée indéterminée.

- Le contrat à durée indéterminée :

Il peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative et au versement d'une indemnité de licenciement.

1) Le préavis :

La durée du préavis est de 8 (huit) jours. Deux (2) heures par jour pendant les heures de travail, à l'exclusion des heures de repas, doivent être accordées durant cette période à l'employé pour lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Ces deux heures qui n'entraînent aucune diminution de salaire sont prises alternativement, un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur, à défaut d'accord entre les parties.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture verse à l'autre partie une indemnité dite de préavis, égale au montant des appointements en espèces, en nature correspondant à la durée de ce préavis.

En cas de faute lourde du travailleur, la résiliation du contrat a lieu sans préavis

2) L'indemnité de licenciement :

L'employé licencié après un an de service a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus égale pour chaque année de service à :

- 20% du salaire mensuel du dernier mois de service pour les 5 premières années ;
- 25% du salaire mensuel du dernier mois de service pour la période comprise entre la 6^{ème} et la 10^{ème} année incluses
- 30% pour la période au-delà de la 10^{ème}

VI- LA REMUNERATION

1- Les salaires minima :

Correspondant aux catégories professionnelles fixées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'économie.

Les travailleurs de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie bénéficient d'une indemnité égale à 5% du salaire de base de la catégorie, lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à cinq (5).

2- Abattement sur les salaires des jeunes travailleurs :

Pour les employés de maison âgés de moins de 18 ans, le salaire subit des abattements suivants :

- 14 à 15 ans50%
- 15 à 16 ans40%
- 16 à 17 ans20%
- 17 à 18 ans10%

3- La périodicité de la paie :

Le salaire est payé chaque mois en monnaie ayant cours légal au Sénégal, et à la date fixe, en principe le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande de l'employé, le salaire pourra être payé chaque quinzaine.

4- La prime d'ancienneté

Une majoration pour ancienneté est payée dans les conditions suivantes :

- 3% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après 3 ans de présence ;
- 5% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après 5 ans de présence ;
- 10% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur de la 5^{ème} à la 15^{ème} année incluse pour chaque année de service;

Les employés de maison sont admis, quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite lorsqu'ils réunissent, à la suite de plusieurs engagements au service du même employeur, les conditions nécessaires à leur attribution.

Lorsque le contrat de travail est renouvelé, l'indemnité de licenciement est calculée en déduisant les sommes qui peuvent avoir été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Le domestique saisonnier qui cesse ses services en fin de saison, conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi saisonnier. Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai normale.

VII- LES AVANTAGES EN NATURE

Le logement et la nourriture sont des avantages en nature qui ne sont pas obligatoirement fournis par l'employeur.

Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires. La valeur de remboursement est fixée suivant l'accord des parties sans qu'elle ne puisse excéder :

- 1 fois le taux horaire du salaire minimum agricole garanti (SMAG) par journée de travail lorsqu'il est pris un repas principal ;

- 2 fois le taux horaire du SMAG par journée de travail lorsqu'il est pris 2 repas principaux ;
- 0,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) par jour pour le logement.

VIII- LA DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée du travail est fixée à 260 heures par mois (soit 60 heures par semaine), correspondant par référence et en équivalence à un travail effectif mensuel de 173 h 33 (soit 40 heures par semaine).

Le travailleur qui effectue moins de 60 heures par semaine mais plus de 40 heures percevra le salaire normal de sa catégorie.

Lorsque la durée hebdomadaire de présence est inférieure à 40 heures, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il en est de même des heures de présence effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence, soit au-delà de 60 heures par semaine.

Le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier, occupé exclusivement à des opérations de gardiennage, est astreint à une présence continue de jour et de nuit.

Il a droit à un repos de 24 heures consécutives par semaine et à un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal. Cette présence continue du gardien équivaut à 40 heures de travail effectif.

IX- LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Toute heure de travail effectuée au-delà de 60^{ème} heure dans la semaine, donne droit à une majoration de la rémunération :

- de la 61^{ème} à la 68^{ème} heures, le salaire horaire est majoré de 10% pour chaque heure ;
- Au-delà de la 68^{ème} heure, le salaire horaire est majoré de 35% pour chaque ;
- Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire sont majorées de 50% ;
- Le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par 173,33 (et non par 260).

X- LEREPOSHEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche. Mais les parties peuvent convenir de la fixer un autre jour ou à raison de deux demi-journées dans la semaine.

XI- LES ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

1° - Les absences

L'employé ne peut pas s'absenter sans autorisation ou justification.

Toute absence non autorisée ni justifiée renouvelée au cours du même mois, peut être considéré comme abandon de poste justifiant la rupture du contrat sans indemnité de licenciement ni préavis.

2° - Les permissions exceptionnelles

A l'occasion des événements familiaux, des permissions exceptionnelles d'absences non déductibles du congé réglementaire, dans la limite de dix jours par an sont accordées aux travailleurs ayant six mois d'ancienneté chez l'employeur.

Ces événements doivent être justifiés par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité compétente.

Les absences ne font pas l'objet de retenue sur le salaire et sont accordées de façon suivante :

- Mariage du travailleur 3 jours
- Mariage d'un de ses enfant, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- Décès d'un beau-père ou d'une belle mère 2 jours
- Naissance d'un enfant 1 jour
- Baptême d'un enfant 1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

En cas de force majeure, le travailleur doit aviser son employeur dès sa reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais, au plus tard huit (8) jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais peuvent être prolongés d'accord partie. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

XII- LE CONGE PAYE

Le personnel domestique acquiert droit au congé payé après 12 mois de services effectif à raison de 2 jours ouvrable par mois, de service. Le congé peut se cumulé sur une période de maximum de 3 années.

En cas de rupture ou d'expiration de contrat, une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé.

En dehors de cas, le congé peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

La durée du congé est augmenté d'un jour ouvrable par période entière de 5 ans de service chez le même employeur.

XIII- LES FRAIS DE TRANSPORT

L'employé de maison recruté hors du lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat, a droit au paiement de ses frais de voyage.

La prime de transport est due aux employés qui habitent à plus de 3 km du lieu de travail (voir en annexe).

XIV- CAS DES DOMESTIQUES A TEMPS PARTIEL

PRINCIPE

La déclaration d'engagement de travailleur est obligatoire même s'il s'agit de l'engagement d'un domestique à temps partiel supérieur à 20 heures par semaine mais inférieur à 40 heures par semaine.

Sont dispensés de la déclaration d'engagement, les domestiques journaliers embauchés pour une occupation de courte durée, à l'heure ou à la journée, à la condition qu'ils soient effectivement en fin de travail, au plus tard en fin de journée et chaque jour.

EXCEPTION

Le domestique engagé pour une durée réduite inférieur à 20 heures de présence par semaine ne relève pas de la présente réglementation et demeure régi par les seules stipulations des parties.

ANNEXE

ARRETE MINISTERIEL N° 01056 /MEPET/BEF/DU 09 AVRIL 2002 FIXANT LES SALAIRES MINIMA HIERARCHISES DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON :

Le Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail,

Vu la constitution ;

Vu la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant le Code de Travail ;

Vu le décret 2001 – 373 du 10 mai 2001 portant nomination de Premier Ministre ;

Vu le décret 2001 – 375 du 12 mai 2001 portant nomination des Ministres, modifié ;

Vu le décret 2001 – 405 du 21 mai 2001 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction, de l'Emploi et du travail ;

Vu le décret 2001 – 948 du 21 mai 2001 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la présidence de la République, la Primature et les Ministres ;

Vu l'arrêté ministériel n° 974/MFPET/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison ;

Vu la décision de la commission mixte n° 00061 du 24 janvier 2002 portant augmentation des salaires dans le privé ;

Vu la note du Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale ;

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail.

ARRETE

Article premier :

Les salaires minima hiérarchisés des domestiques et des gens de maison sont fixés à compter du 1^{er} janvier 1985 ainsi qu'il suit :

CATEGORIES	TAUX MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MINIMUM MENSUEL SEPTEMBRE 1999	SALAIRE A PARTIR DE JANVIER 2002	SALAIRE A PARTIR DE JANVIER 2009
1 ^{ère}	226,800	31849	39311	42 714
2 ^{ème}	227,529	32415	39 437	43 443
3 ^{ème}	246,933	35879	41760	45 101
4 ^{ème}	247,569	37297	42911	45 915

5^{ème}	248,997	37525	43158	46 179
6^{ème}	286,723	43513	49697	52 679
7^{ème}	290,081	45419	50300	53 318

Article 2 :

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté notamment celles de l'arrêté n° 01036/MFPET/DTSS du 09 avril 2002

Article 3 :

Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 4 :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

ANNEXE 2:
JUGEMENTS RENDUS PAR LE T.T.H.C.DE DAKAR
PORTANT SUR DES DIFFERENDS ENTRE
EMPLOYEURS ET EMPLOYES DE MAISON.

DEFAUT

TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR

SECTION : DOMESTIQUES I

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU : 16/04/2009

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR, en son audience publique ordinaire du : seize avril deux mille neuf A laquelle siégeaient :

MME MARIE ODILE THIAKANE NDIAYE PRESIDENT

MAMADOU NDOYE

ASS. EMPL;

CHEIKH GUEYE

ASS. TRAV;

Assisté de Me MBENE FAYE CISSE

GREFFIER ;

A rendu le jugement suivant :

ENTRE

D. A.

Demanderesse,

Comparante en personne à l'audience, mais assistée et concluant par l'organe de Maître, IBRAHIMA DIA, Avocat à la cour ;

D'UNE PART :

ET : Mr et Mme

V. C.

Défendeurs, non comparants ni représentés
Défaillants ;

D'AUTRE PART :

POINT DE FAIT

Par déclaration écrite faite le 18/03/2008 et déposée au Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar en date du 28/03/2008 la requérante a introduit une action contre les défendeurs portant sur diverses demandes :

- 1/ Indemnité de préavis et de licenciement ;
- 2/ Rappel différentiel de salaire ;
- 3/ Indemnité de transport ;
- 4/ dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Conformément à l'article L. 243 de la loi N° 97-17 du 01-12-1997 ; les parties ont été citées à comparaître le 03/07/2008 pour se concilier si possible sur le différend qui les oppose ;

A cette date, l'affaire fut renvoyée successivement jusqu'au 04/12/2008 ;

A cette audience, la demanderesse comparait, mais le défendeur ne comparaissent pas quoiqu'ils régulièrement cités, ne justifient pas d'un cas de force majeure, et ne produisent pas ses moyens sous forme de mémoire ;

Le Tribunal donne défaut contre eux et retient l'affaire ;

La cause fut renvoyée au 15/01/2009 pour la mise en état ;

~~A cette date,~~ l'affaire fut renvoyée successivement jusqu'au 20/02/2009 pour être mise en délibéré pour le 16/04/2009 ;

La demanderesse en son audience publique a repris et développé sa demande sus transcrite ;

Sur quoi, audience tenante, le Tribunal a statué en ces termes ;

LE TRIBUNAL

Vu les conclusions de la demanderesse

Vu les pièces du dossier

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que par requête en date du 18 mars 2008, Madame **D.A.** a attiré Monsieur et Madame **V.C.** par devant le Tribunal de céans aux fins de la voir statuer sur les différents chefs de demande suivants :

- Indemnité de préavis ;
- Indemnité de licenciement ;
- Rappel différentiel de salaire ;
- Indemnité de transport ;
- Domages et intérêts pour licenciement abusif ;

Que l'exécution provisoire a été également sollicitée ;

EN LA FORME

Attendu que l'action est recevable pour avoir été initiée dans les forme et délai de la loi ;

Attendu que les défendeurs, bien que régulièrement cités n'ont ni comparu, ni été représentés ;

Qu'il échet de statuer par défaut contre eux ;

AU FOND

Sur les faits

Attendu que la demanderesse soutient sans être contestée, qu'elle a été engagé au mois d'août de l'année 2007, pour un salaire de 35.000 F CFA et licencié sans motif le 27 février 2008 ;

Sur le rappel différentiel de salaire et le congé sur le rappel

Attendu que Madame ~~DIEMI~~ **D.A.** demande paiement de la somme de 47.320 F CFA au titre du rappel différentiel de salaire de Août 2007 à février 2008 et celle de 3943 F CFA au titre du congé sur le rappel ;

Qu'elle prétend à un salaire mensuel de 41.760 F CFA ;

Attendu toutefois qu'elle n'a pas précisé les fonctions qu'elle occupait ;

Que le tribunal ne dispose d'aucun élément lui permettant de déterminer la catégorie à laquelle la demanderesse peut être classée ;

Qu'il en est également ainsi quant au barème de salaire auquel elle doit prétendre ;

Attendu que dès lors, il échet de débouter la dame **DIEMI** de sa demande en paiement de rappel différentiel de salaire ;

Qu'il y a lieu en conséquence de la débouter de sa demande en paiement de congé sur le rappel ;

Sur la prime de transport et le congé sur le rappel

Attendu que Madame ~~DIEMI~~ **D.A.** sollicite que lui soit allouée la somme de 115.500 F CFA au titre de la prime de transport et celle de 9.625 F CFA au titre du congé sur rappel ;

Attendu qu'elle n'indique pas son lieu de résidence qu'il échet de la débouter de ces demandes ;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Attendu que la demanderesse prétend à la somme de 58.260 F CFA au titre de l'indemnité de préavis ;

Attendu que l'article L. 53 dispose en son alinéa premier : « toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte l'obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite indemnité de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté » ;

Attendu que la charge de la preuve de la régularité et de la légitimité du licenciement, qui n'a pas été contesté, pèse sur l'employeur qui ne l'a pas rapportée ;

Attendu que la demande de la dame **D.A.** est donc fondée en son principe ;

Attendu toutefois que le montant avancé n'a pas été justifié notamment en ce qui concerne le rappel différentiel et les avantages ;

Qu'il échet donc de condamner les défendeurs à lui payer la somme de 35.000 F CFA au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Attendu que la demanderesse réclame la somme de 2.000.000 F CFA au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu qu'il résulte de l'article L. 56 alinéa premier du Code du Travail que toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts ;

Attendu que la preuve d'un motif de légitime de licenciement n'a pas été rapportée ;

Qu'aux termes de l'article L. 56 du Code du Travail, les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs ;

Qu'il y a lieu de dire et juger que le licenciement de la dame DIEMÉ est abusif ;

Attendu qu'il n'a pas été contesté que la demanderesse a été licencié après sept (7) mois de service ;

Que le préjudice subi résulte suffisamment de la perte brutale de son emploi en cette période de conjoncture ;

Attendu toutefois que la somme demandée est excessive ;

Que le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour condamner les époux MOUNTOLOU VENCY à payer à la demanderesse la somme de 200.000 F CFA en réparation de ce préjudice ;

Sur l'exécution provisoire

Attendu que l'exécution provisoire a été sollicitée ;

Qu'en raison du caractère alimentaire de la somme allouée, il y a urgence suffisante à son recouvrement ;

Attendu qu'il y a lieu de l'ordonner ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par défaut contre les défendeurs en matière sociale et en premier ressort ;

EN LA FORME

- Reçoit l'action ;

AU FOND

- Déboute Madame **D.A.** de ses demandes en paiement de rappels différentiels de salaire, de rappels prime de transport et des congés sur les rappels ;
- Dit et juge que son licenciement est abusif ;
- Condamne Monsieur et Madame **V.C.** à lui payer les sommes suivantes ;
- 35.000 F CFA au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 200.000 F CFA au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Ordonne l'exécution provisoire du jugement

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par le TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR, le jour, mois et an que dessus ;

ET ONT SIGNE

LA PRESIDENTE

LE GREFFIER

Conformément à l'article 1. 243 de la loi N° 97-17 du 01/12/1997 ; les parties ont été citées à comparaître le 06/12/2007 pour se concilier si possible sur le différend qui les oppose ;

A cette date, l'affaire fut renvoyée à plusieurs reprises jusqu'au 07/02/2008 ;

La tentative de conciliation à la quelle il a été procédé ayant échoué, monsieur le Président a déclaré ouverte la phase contentieuse et ordonné la mise en état du dossier ;

Les parties ont été invitées à déposer leurs conclusions ;

Monsieur le Président a ordonné le renvoi de l'affaire en audience publique ;

Les parties furent citées à comparaître le 28/02/2008 à 09 heures par devant le Tribunal du Travail de Dakar ;

A cette date, l'affaire fut renvoyée successivement jusqu'au 13/11/2009 ;

A cette date l'affaire a été mise en délibéré pour le jugement être rendu le 27/11/2009 ;

Advenue l'audience publique ordinaire de ce jour, le Tribunal vidant son délibéré a rendu le jugement suivant :

LE TRIBUNAL

Vu les conclusions respectives des parties ;

Vu les pièces du dossier ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

ATTENDU que par procès verbal de non conciliation en date du 03 août 2007 **C.K.** a saisi la juridiction de céans aux fins d'entendre condamner **F. S.** au paiement

- de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- d'un rappel de primes de transport ;
- d'un rappel différentiel de salaires ;
- de dommages – intérêts pour licenciement abusif ;
- de dommages – intérêts pour défaut d'immatriculation aux institutions sociales ;
- de dommages – intérêts pour licenciement abusif ;

EN LA FORME

Sur le chef de demande relatif aux congés

ATTENDU que cette demande ne figure ni sur la citation à comparaître en conciliation ni sur le procès-verbal de non conciliation qu'on en déduit qu'il n'a pas fait l'objet du préalable obligatoire de la conciliation ;

Qu'il convient de la déclarer irrecevable ;

ATTENDU que l'action de la demanderesse a été régulièrement introduite dans les formes et délais légaux qu'il convient de la déclarer recevable ;

AU FOND

Sur le licenciement

ATTENDU que par conclusions en date du 17 juin 2008 **C.K.** déclare qu'elle a été engagée en qualité de bonne ménagère à la date du 05 janvier 2007 par **F.S.** qu'elle a été licenciée en juillet 2007, que son engagement n'a pas fait l'objet d'écrit et a duré sept mois qu'en l'absence d'écrit le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, que la rupture est à l'initiative de l'employeur qui n'a justifié d'aucun motif à l'appui de sa décision, que son licenciement est abusif qu'elle a droit à des dommages - intérêts pour licenciement abusif ;

ATTENDU que par conclusions en date du 14 juillet 2009 **F.S.** déclare que **C.K.** n'a accompli que six mois de travail, qu'il s'est séparé d'elle puisqu'elle n'a pas respecté les consignes de sécurité, qu'elle a ouvert la porte de la maison à des étrangers qui en réalité étaient des cambrioleurs, qu'elle n'a dû son salut que grâce à l'intervention du voisinage, que si elle garde le silence sur les raisons de son licenciement c'est parce qu'elle a conscience d'avoir commis une faute, que son licenciement est légitime, que le non respect des consignes données par l'employeur constitue une faute lourde justifiant le licenciement sans préavis ;

ATTENDU que les accusations formulées par le défendeur n'ont pas été contredites par la demanderesse qui n'a pas usé de son droit de répliques pour se défendre, qu'on présume qu'elles sont avérées, que la violation des consignes de sécurité qui lui est imputée aurait pu engendrer des conséquences graves avec l'intrusion des cambrioleurs, que cela est constitutif d'une faute lourde ;

Sur le rappel de primes de transport

ATTENDU que la demanderesse soutient qu'elle réclame la prime de transport et produit à l'appui de sa prétention un certificat de résidence attestant qu'elle habite à plus de trois kilomètres de son lieu de travail ;

ATTENDU que le défendeur quant à lui affirme que **C.K.** passait la nuit chez lui et ne rentrait chez elle que le samedi, qu'elle recevait à cette occasion non seulement le transport mais aussi un peu d'argent de poche ;

Que la prime de transport ne lui est pas due ;

ATTENDU que la demanderesse n'a pas produit de certificat de résidence pour justifier qu'elle remplit la condition d'octroi de la prime de transport qu'il échet de la débouter pour défaut de justificatif ;

Sur le rappel différentiel de salaires

ATTENDU que la demanderesse soutient que l'emploi qu'elle occupe relève de la troisième catégorie de la Convention des Gens de Maison qu'elle a droit à un salaire conventionnel de 41.760 F CFA, qu'elle percevait un salaire mensuel de 35.000 F CFA, qu'elle réclame un rappel différentiel de salaires, **F.S.** déclare que la demanderesse n'a accompli que six mois de travail, qu'elle percevait un salaire de 35.000 F CFA qu'elle n'a pas accompli une année de service, qu'elle relève de la première catégorie que l'article 2 de l'arrêté ministériel N° 3006 du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté N° 974 du 23 janvier 1968 sur les conditions générales d'emploi, des domestiques et gens de maison fixe le salaire de la première catégorie à 36.243 F CFA ;

ATTENDU que le montant du salaire perçu est inférieur au SMIG qu'il échet de lui allouer le différentiel pour la durée de six mois lequel s'établit comme suit :

$$(36.243 \text{ F} - 35.000 \text{ F}) \times 6 = 7.459 \text{ F CFA}$$

Sur les indemnités de préavis et de licenciement réclamés

ATTENDU qu'il a été retenu à l'encontre de la demanderesse une faute lourde, laquelle est privative des indemnités de préavis et de licenciement conformément à l'article L. 54 du Code du Travail qui dispose que « la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde » ; et à l'article 30 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle in

fine selon lequel « l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

ATTENDU qu'il a été décidé que le licenciement de la demanderesse est légitime pour faute lourde, qu'elle n'est pas fondée à réclamer des dommages intérêts pour licenciement abusif ;

Sur les dommages – intérêts pour défaut d'immatriculation aux institutions sociales

ATTENDU que la demanderesse n'a pas justifié qu'elle a subi un préjudice effectif du fait de sa non immatriculation en ne percevant pas de pensions à la retraite, que le préjudice futur et éventuel n'est pas susceptible d'être réparé qu'il convient de la débouter de cette demande comme mal fondée ;

Sur les dommages – intérêts pour défaut de remise d'un certificat de travail

ATTENDU que l'article L. 58 du Code du Travail dispose qu'« à l'expiration du contrat l'employeur doit, sous peine de dommages – intérêts remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie de la Convention Collective dont le travailleur relève » ;

ATTENDU que le défendeur n'a pas prouvé une telle remise, qu'il convient de le condamner à verser à la dame **C.K.** la somme de 100.000 F CFA à titre de dommages – intérêts pour défaut de remise d'un certificat de travail ;

Sur l'exécution provisoire

ATTENDU que les sommes à allouer à la demanderesse revêtent un caractère alimentaire d'où l'urgence à les recouvrer avec rapidité qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire pour la totalité ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;

EN LA FORME

- Déclare irrecevable le chef de demande relatif au congé ;
- Reçoit l'action de *C.K.*

AU FOND

- Déclare son licenciement légitime pour faute lourde ;

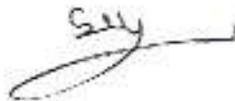
Lui alloue

7.459 F CFA de rappel différentiel de salaires ;

100.000 F CFA de dommages –intérêts pour défaut de remise d'un certificat de travail ;

- La déboute de ses autres demandes ;
- Ordonne l'exécution provisoire pour la totalité.

AINSI FAIT, JUGE ET PRONONCE PUBLIQUEMENT
PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CEANS, LES JOUR,
MOIS ET AN QUE DESSUS.

ONT SIGNELE PRESIDENTETLE GREFFIER

TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR

SECTION : HOTELLERIE-GENS DE MAISON I

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU 15/01/2014

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR,
en son audience publique ordinaire du quinze janvier deux mille quatorze
à laquelle siégeaient :

MM AMINATA GUEYE
ALIOUNE FALL
MARAME THIAM

PRESIDENTE ;
ASS.EMPL ;
ASS. TRAV ;

Assistés de Me Ndèye Maïmouna DIOP,
A rendu le jugement suivant :

GREFFIERE ;

ENTRE : S. F.

Demanderesse,
Comparant à l'audience assistée de Goumba CISSE, mandataire
syndical ;

D'UNE PART :

ET : I. A.

Défenderesse,
Comparant à l'audience, concluant par l'organe de Me Ndèye
NDack LEYI, Avocat à la Cour à Dakar ;

D'AUTRE PART :

POINT DE FAIT

Par déclaration écrite faite le 15 mai 2012 et transmise à Madame
la Présidente du Tribunal du Travail de Dakar, la requérante a introduit
une action contre la défenderesse portant sur les chefs de demandes
suivants :

- Salaire impayé 1 mois et 05 jours
- Indemnité de congés et congé sur le rappel
- Prime de Transport
- Prime d'ancienneté
- Indemnité de préavis
- Indemnité de licenciement
- Dommages-intérêts pour non délivrance de certificat de Travail
- Dommages-intérêts pour non déclaration aux institutions sociales
(IPRES, CSS et IPM)
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif et préjudice subi

8

Conformément à l'article L243 de la loi N°97-17 du 01.12.1997 ; les parties ont été citées à comparaître le 14 juin 2012 pour se concilier si possible sur le différend qui les oppose ;

A cette date, la tentative de conciliation à laquelle il a été procédé ayant échoué, Madame la Présidente a déclaré ouverte la phase contentieuse et ordonné la mise en état du dossier ;

Les parties ont été invitées à déposer leurs conclusions ;

Madame la présidente a ordonné le renvoi de l'affaire en audience publique du 27 juin 2012 à 8 heures par devant le Tribunal du Travail de Dakar ;

A partir de cette date, l'affaire a été successivement renvoyée jusqu'au 04 septembre 2013 ;

A ladite audience, elle fut renvoyée au 13 novembre 2013 pour vérification ;

A cette date l'affaire a été mise en délibéré pour le jugement être rendu le 15 janvier 2014 ;

Advenue l'audience publique ordinaire de ce jour le Tribunal, vidant son délibéré a rendu le jugement suivant :

LE TRIBUNAL

Attendu que suivant requête datée le 15 mai 2012, Madame **S.F.** a attiré Madame **I.A.** devant le Tribunal du Travail de ce siège pour l'entendre statuer sur le différend qui les oppose et portant sur les réclamations suivantes :

- Salaire impayé 1 mois et 05 jours
- Indemnité de congés et congé sur le rappel
- Prime de Transport
- Prime d'ancienneté
- Indemnité de préavis
- Indemnité de licenciement
- Dommages et intérêts pour non délivrance de certificat de Travail
- Dommages –intérêts pour non déclaration aux institutions sociales (IPRES, CSS et IPM)
- Dommages – intérêts pour licenciement abusif et préjudice subi

Qu'elle a en outre sollicité la délivrance du certificat de travail sous astreinte de 20.000Fcfa par jour de retard et l'exécution provisoire du jugement ;

EN LA FORME :SUR L'IRRECEVABILITE DE L'ACTION

Attendu que dans ses conclusions du 25 septembre 2012, Madame ~~I.A.~~ a soulevé in limine litis l'irrecevabilité de l'action de Madame ~~S.F.~~

Qu'elle a exposé avoir embauché cette dernière le 1^{er} mars 2010 en qualité de domestique pour effectuer des tâches de ménage de cuisine et de nettoyage ;

Que la demanderesse s'absentait fréquemment et arrivait toujours après qu'elle ait quitté son domicile pour aller au travail à partir de 8 heures du matin ;

Que c'est à cause de ses retards quotidiens qu'elle avait trouvé un moyen de lui communiquer ses directives sous forme de manuscrits et de lui faire des remontrances sur son comportement irrespectueux ;

Que ~~S.F.~~ est restée à ses services jusqu'à la date du 11 Février 2012 ;

Qu'à cette période par courrier manuscrit, elle lui a notifié sa décision de mettre fin à son contrat de travail ;

Qu'elle a fondée celle-ci sur les conditions de travail qui ne lui convenaient pas notamment les heures et le mode de communication ;

Que la défenderesse a précisé que la demanderesse a écrit de manière non équivoque qu'elle quittait de son propre chef, et qu'elle n'entendait faire aucune réclamation à un quelconque titre ni au moment de son départ, ni dans le futur ;

Qu'elle a souligné leur consentement mutuel à sa volonté de rupture des liens de subordination qu'elles ont noué devant témoin avant de signer ;

Qu'elle a relevé qu'en droit, une telle rupture dont l'initiative résulte de la volonté expresse et explicite du travailleur est qualifiée de démission ;

Qu'elle a insisté sur l'irrecevabilité de l'action de ~~S.F.~~ en ce qu'après avoir renoncé à toute sollicitation dans sa lettre de démission, elle ne peut se dédire en intentant une action judiciaire ;

Attendu que dans ses conclusions du 23 Janvier 2013, cette dernière a réfuté les allégations de Madame ~~I.A.~~ et a nié avoir écrit le courrier précité du 11 Février 2012 ;

D



Qu'elle a soutenu n'avoir jamais démissionné, elle a été licenciée par celle-ci qui a refusé de lui payer le salaire du mois de Février et 05 jours du mois de Mars 2012 ;

Qu'elle a affirmé que les feuilles volantes manuscrites n'ayant pas de forme juridique et le courrier susvisé versés aux débats ont été écrits par la défenderesse elle-même ;

Attendu que dans ses conclusions du 23 Avril 2013, celle-ci a rétorqué que la demanderesse en contestant être l'auteur de la lettre manuscrite de démission opposée à elle, s'est gardée de se prononcer sur le témoin oculaire en présence de qui ledit acte rédigé par elle a été signé par les parties en sus de ce dernier ;

Que les caractères de l'écriture de sa lettre sont parfaitement identiques à tous les autres écrits, produits aux dossiers afin d'établir les horaires tardifs pratiqués par elle l'obligeant à user de ce mode de communication ;

Qu'**I. A.** a attesté que la dame **S.F.** a reconnu implicitement la paternité de ces correspondances échangées avec elle lorsqu'elle mentionne dans sa lettre de démission que c'est leur manière de transmission qui est aussi un motif de sa démission ;

Qu'elle a fait observer avoir désintéressé cette dernière au moment de son départ en la gratifiant d'une somme de 150.000FCFA payée en plus de son salaire et étayée par une preuve ;

SUR CE

Attendu qu'il résulte de l'alinéa 1 de l'article 130 du code de Procédure Civile que si l'une des parties allègue la fausseté d'un acte sous-seing privé il appartient à celui qui entend faire usage de cet acte d'en prouver la sincérité ;

Attendu que la défenderesse en conformité à cet article a sollicité à titre facultatif la comparaison de **D. M.** signataire en qualité de témoin de la lettre manuscrite de démission contestée par la demanderesse ;

Attendu qu'il y a lieu d'indiquer que la signature de cette dernière sur cette lettre est la même que celles figurant sur la requête saisissant la présente juridiction et sur la procuration versées aux débats ;

Qu'en outre en déniait avoir démissionné, elle n'a pas offert de rapporter la preuve de son licenciement invoqué ;

Qu'il convient dès lors de déduire de ce qui précède, l'authenticité de la lettre du 11 février 2012 à travers laquelle **S.F.**

manifeste sa volonté de quitter son travail de son propre gré et de renoncer à toute réclamation de ses droits dans le futur ;

Attendu que le droit d'agir s'éteignant par le désistement, sur le fondement de l'article 1-2 du code de Procédure Civile, il échet déclarer l'action de la demanderesse irrecevable ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

EN LA FORME

➤ Déclare l'action de Madame **S.F.** irrecevable.

AINSI FAIT, JUGE ET PRONONCE PUBLIQUEMENT PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS.

ET ONT SIGNE

LA PRESIDENTE DE SECTION

Aminata-GUEYE



LA GREFFIERE

Me NDèye Maïmouna DIOP

TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR

SECTION : HGM 3

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU : 08/01/2014

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL HORS CLASSE DE DAKAR,
en son audience publique ordinaire du huit janvier deux mille quatorze à
laquelle siégeaient :

Mme Khady BA SANE

PRESIDENTE;

ALIOUNE FALL

ASS. EML;

MARAME THIAM

ASS. TRAV ;

Assistés de Me Ndeye Maimouna DIOP,
A rendu le jugement suivant :

GREFFIERE ;

ENTRE: C.G.

Demanderesse, comparant à l'audience assistée de Nassirou
NDIAYE, mandataire (CSA), suivant ordonnance d'agrément n°481/13 ;

D'UNE PART :

ET A.J.

Défendeur, comparant à l'audience, concluant par l'organe de
Me LO et CAMARA, Avocats à la Cour ;

D'AUTRE PART :

POINT DE FAIT

Par requête en date du 15 janvier 2013, la requérante a introduit
une action contre le défendeur portant sur diverses demandes :

- Indemnité de licenciement
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif
- Exécution provisoire

Conformément à l'article L 243 de la loi N°97-17 du 01/12/1997 : les
parties ont été citées à comparaître le 07 février 2013 pour se concilier si
possible sur le différend qui les oppose :

g



A l'audience indiquée, l'affaire fut plusieurs fois renvoyée pour citation du défendeur jusqu'au 11 avril 2013 ;

La tentative de conciliation à laquelle il a été procédé ayant échoué Madame la Présidente a déclaré ouverte la phase contentieuse et ordonné la mise en état du dossier ;

Les parties furent citées à comparaître le 23 avril 2013 à 09 heures par devant le Tribunal du Travail de Dakar ;

A cette date, l'affaire fut successivement renvoyée pour les mêmes fins jusqu'au 26 novembre 2013 ;

A ladite audience, elle fut renvoyée au 17 décembre 2013 pour vérification ;

A cette date, l'affaire fut mise en délibéré pour le jugement être rendu le 08 janvier 2014 ;

Advenue l'audience publique ordinaire de ce jour, le tribunal vidant son délibéré a rendu le jugement suivant ;

LE TRIBUNAL

Attendu que suivant requête enregistrée au greffe le 21 janvier 2013, **C.G.** a saisi la juridiction de céans d'une action dirigée contre : **A.J.** pour entendre déclarer son licenciement abusif et obtenir le paiement de sommes d'argent aux titres des chefs de réclamations suivants :

- Indemnité de licenciement
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif

Qu'elle a également sollicité l'exécution provisoire pour la totalité de la somme eu égard au séjour temporaire du défendeur au Sénégal ;

Attendu que les parties régulièrement citées ont comparu, chacune étant représentée ;

Qu'il échet statuer contradictoirement à leur égard ;

EN LA FORME

Attendu que l'action est recevable pour avoir été introduite conformément à la loi ;

AU FOND

Sur les faits et prétentions des parties :

Attendu qu'au soutien de ses demandes, **C.G.** a exposé dans sa requête introductive d'instance et ses écritures du 19 avril 2013 qu'elle a été liée à Joussein Arnaud par un contrat de travail à durée déterminée signé pour la période du 21 août 2012 au 1^{er} juillet 2014 ;
Qu'à la date du 11 janvier 2013, elle a reçu une lettre de licenciement à laquelle elle avait fourni des réponses ;



Qu'elle a prétendu que son licenciement résulte du refus qu'elle a opposé à son employeur qui l'avait sollicité pour garder ses enfants une nuit ou il avait une invitation ;

Que son employeur l'avait déjà licencié le 03 janvier 2013 puis s'est rétracté et lui a demandé de reprendre le travail le 07 janvier 2013 ;

Qu'elle a fait relever que les griefs, infondés, qui lui ont été reprochés dans la demande d'explication résultent de propos rapportés par les voisins ;

Qu'elle a sollicité que son licenciement soit déclaré abusif ;

Qu'elle a versé à l'appui de ses allégations la demande d'explication du 09 janvier 2013, la réponse à cette demande d'explication, et une photocopie du cdd du 30 aout 2012 ;

Attendu que par conclusions prises le 21 juin 2013, les conseils du défendeur ont rétorqués que les griefs reprochés à **C.G.** constitutifs de faute lourde sont consignés dans la lettre de licenciement du 11 janvier 2013 ;

Qu'ils ont invoqué à son encontre, d'abord une insubordination caractérisée par le fait que même pour lui servir une demande d'explication, il a fallu requérir à un huissier pour qu'elle a accepte de le prendre ; puis une mauvaise manière de servir qui se résume au fait que qu'elle intervertissait le planning de travail et sortait quand elle le voulait, que d'ailleurs elle ne conteste pas qu'elle sortait manger, alors que le repas lui était servi à la maison ;

Qu'ainsi, son licenciement est légitime ;

Attendu que par répliques du 08 juillet 2013, le mandataire de la demanderesse a fait relever que pour soutenir la thèse de la perte de confiance, l'employeur a utilisé dans la demande d'explication le subjonctif « il m'a été rapporté des propos que vous avez tenu », ce qui exprime l'incertitude et le doute et exclut la faute lourde ;

Qu'elle a encore versé au dossier divers bulletins de paie ;

Attendu que par écritures du 16 septembre 2013, les conseils de Joussein Arnaud ont précisé que la perte de confiance n'est pas en soi une faute mais résulte plutôt d'un comportement fautif qui a rendu impossible la poursuite des relations contractuelles ;

Qu'en l'espèce, **C.G.** de par son comportement (dénigrement de ses patrons) a commis une faute lourde justifiant la perte de confiance ;

Que s'agissant du subjonctif qui a été utilisé dans la demande d'explication, il se justifie du fait que les propos en question lui ont été rapportés ;

Attendu que la demanderesse a maintenu ses déclarations précédentes dans ses écritures du 24 septembre 2013 ;

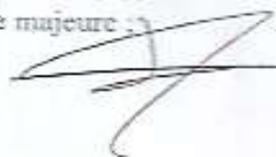
SUR CE

SUR LE LICENCIEMENT

Attendu qu'il est constant comme résultant du contrat versé au dossier que les parties étaient dans une relation de travail à durée déterminée ;

Qu'il ressort des dispositions de l'article 48 du Code du Travail que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure ;

D



Qu'en l'espèce, la faute lourde invoquée par le défendeur ne résulte de ses seules déclarations et n'est appuyée par aucun élément objectif ;

Qu'en conséquence le licenciement est déclaré abusif ;

Sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Attendu que **C.G.** a réclamé la somme de 5.000.000 FCFA

Attendu que pour le défendeur la demande est mal fondée ;

Attendu que le licenciement de **C.G.** a été déclaré abusif et qu'en application de l'article L.56 du Code du Travail, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à l'allocation de dommages-intérêts ;

Qu'en l'espèce, le licenciement abusif de **C.G.** lui a incontestablement causé un préjudice égard à la conjoncture économique, qu'il y'a lieu de réparer en tenant compte de ses années de service (4ans 3 mois) et de son salaire mensuel (100.000 FCFA) ;

Qu'ainsi, la somme de **500.000 FCFA** paraît comme une juste réparation de son préjudice ;

Qu'il y'a lieu de lui allouer ladite somme et de condamner **A.J.** au paiement ;

Sur l'indemnité de licenciement

Attendu que ladite demande n'a pas été reprise par la demanderesse dans ses conclusions

Qu'il y'a lieu de l'en débouter de ce chef ;

Sur l'exécution provisoire

Attendu que la demanderesse a sollicité l'exécution provisoire pour la totalité des sommes allouées ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L.260 du Code du Travail que l'exécution provisoire ne peut excéder la somme de 720.000 FCFA ; Qu'en conséquence, vu l'urgence, en application de l'article L.260 alinéa 1 du Code du Travail, il y'a lieu d'ordonner l'exécution provisoire pour 720.000 FCFA ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement à l'égard des parties, en matière sociale et en premier ressort ;

EN LA FORME

-Déclare l'action recevable

AU FOND

-Dit et juge que **C.G.** a été abusivement licenciée ;

-Lui alloue la somme de UN MILLION (1.000.000 FCFA) à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

-Condamne **A.J.** au paiement de ladite somme ;

-Déclare mal fondée la demande en paiement de l'indemnité de licenciement

-Ordonne l'exécution provisoire pour 720.000 FCFA.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par le Tribunal du Travail Hors Classe de-Dakar, les jours, mois et an que dessus.

Et ont signé

La Présidente de la section



La Greffière

Aldyina Dup