

# UNIVERSITE ASSANE SECK DE ZIGUINCHOR



UFR des Sciences Économiques et Sociales

Département de Droit des Affaires

**Mémoire de Master**

**Spécialité** : Droit de l'Entreprise

**Sujet : LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**Présenté par :**

Monsieur Khalidou DOUMBOUYA

**Sous la direction de :**

Docteur Khalifa Ababacar KANE,  
Enseignant-chercheur au département de droit des affaires Université Assane  
SECK de Ziguinchor.

**Soutenu publiquement le 14 mars 2017 à l'UASZ devant le jury :**

**-Président** : Pr. Jean Louis CORREA, *Agrégé des facultés de droit à l'UASZ*

**-Membres du jury :**

Docteur Dielya Yaya Wane BA, *enseignant-chercheur à l'UASZ*

Docteur Khalifa Ababacar KANE, *enseignant-chercheur à L'UASZ*

**ANNEE UNIVERSITAIRE 2015 -2016**

***« L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »***

**REMERCIEMENTS**

NOS REMERCIEMENTS VONT A L'ENDROIT DE :

Monsieur **Khalifa Ababacar KANE**, pour avoir accepté de diriger ces travaux de recherche, pour ses patientes relectures, ses conseils éclairés et sa disponibilité qui ont permis l'aboutissement de ce travail. Qu'il trouve en ces quelques lignes l'expression de ma sincère considération.

A Madame **Dielya Yaya Wane Ba**, chef de département du droit des affaires. À travers elle nous remercions tout le corps professoral ainsi que tout le personnel du département.

Mes sincères remerciements vont également à Monsieur **Niama DIOP**, dont l'écoute et la bienveillance ont été essentielles tout au long de l'écriture de ce mémoire.

A Monsieur **Ibrahima DIA** (UASZ), pour avoir accepté de lire ce travail et de le corriger.

**DEDICACES**

**CE TRAVAIL EST DEDIE :**

- A ma mère qui a été prématurément arrachée de notre affection. Mais telle est la volonté de Dieu, nous nous plions.
- A mon oncle Monsieur Oumar DIOUF et son épouse Seynabou COLY qui nous ont toujours soutenus et donné le courage même pendant les moments les plus difficiles. Merci de nous avoir accompagné, soutenu et épaulé avec amour durant toutes ces années de notre vie.
- A Seydina Oumar Diabang DOUMBOUYA et Seynabou DABO.
- A Boubacar Diouf Diatta pour son soutien.
- A Seyni NIANG pour son soutien quotidien.
- A tous mes amis.
- A tous mes proches et parents.
- A mes sœurs Fatou, Banna et Alima Massaly
- A toute la famille DIOUF

**SIGLES ET ABREVIATIONS**

<b>Al :</b>	alinéa
<b>Art :</b>	article
<b>Ass. Plén.</b>	Assemblée plénière de la cour de cassation
<b>Bull. Civ :</b>	Bulletin des arrêts de la cour de cassation (chambre civile)
<b>C. Civ :</b>	Code civil
<b>CA :</b>	Cour d'appel
<b>Cass. Soc. :</b>	Chambre Sociale de la cour de cassation
<b>CCNI :</b>	Convention collective nationale Interprofessionnelle Sénégal
<b>CDD :</b>	contrat à durée déterminée
<b>CDI :</b>	contrat à durée indéterminée
<b>Chron. :</b>	Chronique
<b>CSS :</b>	Caisse de sécurité sociale
<b>COCC :</b>	Code des obligations civiles et commerciales (du Sénégal)
<b>COLL. :</b>	Collection
<b>CT :</b>	Code du travail
<b>CTT :</b>	Contrat de travail temporaire
<b>D. :</b>	Recueil Dalloz
<b>DCG :</b>	Diplôme de Comptabilité et de Gestion
<b>Dr. Soc. :</b>	Droit Social
<b>Éd. :</b>	Edition
<b>EDJA :</b>	Edition Juridique Africaine
<b>ERSUMA :</b>	Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature
<b>ETT :</b>	Entreprise de travail temporaire
<b>IPRES :</b>	Institut de prévoyance retraite du Sénégal
<b>JCP S:</b>	Juris-classeur périodique édition sociale
<b>J O :</b>	Journal officiel
<b>JOF :</b>	Journal officiel de la France
<b>N° :</b>	Numéro
<b>OHADA :</b>	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du Droit des affaires
<b>OIT :</b>	Organisation Internationale du travail
<b>Op.cit. :</b>	Opus citatum : déjà cité

<b>P. :</b>	Page
<b>Parag :</b>	Paragraphe
<b>P.U.F :</b>	Presse universitaire française
<b>RDT :</b>	Revue de Droit du travail
<b>RJS :</b>	Revue de jurisprudence Social
<b>RTT :</b>	Réduction du temps de travail
<b>S. :</b>	Suivants
<b>Soc :</b>	Cour de cassation chambre sociale
<b>SSL :</b>	Semaine sociale Lamy
<b>Trib. :</b>	Tribunal
<b>V. :</b>	Voir

**SOMMAIRE**

<u>INTRODUCTION</u> .....	<u>1</u>
<u>TITRE I : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL</u> .....	<u>10</u>
<u>CHAPITRE I : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL : LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD</u> .....	<u>12</u>
<u>SECTION I : LES CONDITIONS DE LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD</u> .....	<u>14</u>
<u>SECTION II : LES EFFETS DE LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD</u> .....	<u>18</u>
<u>CHAPITRE II : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL : L'ARRIVEE DU TERME</u> .....	<u>24</u>
<u>SECTION I : LA FIN DES CONTRATS PRECAIRES</u> .....	<u>25</u>
<u>SECTION II: LA RETRAITE COMME FIN DU CONTRAT</u> .....	<u>29</u>
<u>TITRE II : LA FIN CONFLICTUELLE DE LA RELATION DE TRAVAIL</u> .....	<u>35</u>
<u>CHAPITRE I : LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL EMANANT DE L'EMPLOYEUR : LE LICENCIEMENT</u> .....	<u>37</u>
<u>SECTION I : LES DIFFERENTES FORMES DE LICENCIEMENT</u> .....	<u>38</u>
<u>SECTION II : LES SANCTIONS POUR NON RESPECT DES CONDITIONS DU LICENCIEMENT</u> .....	<u>47</u>
<u>CHAPITRE II : LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL EMANANT DU SALARIE : LA DEMISSION</u> .....	<u>56</u>
<u>SECTION I : LES CONDITIONS DE VALIDITE DE LA DEMISSION</u> .....	<u>57</u>
<u>SECTION II : LES SUITES DE LA DEMISSION</u> .....	<u>62</u>
<u>CONCLUSION</u> .....	<u>68</u>

# INTRODUCTION

Pour apprécier la fin de la relation de travail, l'analyse nécessite un examen minutieux de son paysage juridique dont les aspects paraissent différents. Du point de vue de la nature des faits et des réalités qu'elle embrasse, cette recherche tout bien souhaitée demande au préalable une analyse de la fin de la relation de travail dans un cadre précis, c'est-à-dire le cadre dans lequel elle est circonscrite. De ce fait d'un aspect à l'autre la fin de la relation de travail revêt une apparence différente au point que son appréciation demeure liée à la nature des faits et réalités juridiques soumis à l'examen. La législation travailliste a pour objectif d'établir l'équilibre entre les parties au contrat de travail.

L'étude de l'État-Providence menée par François Ewald est instructive à cet égard. Les lois ne sont plus faites pour durer. Si les conditions sociales changent, il faudra changer la loi ; le droit social est donc un droit dont chaque énoncé contient le principe de sa propre réforme<sup>1</sup>. En effet, toute règle du droit du travail s'inscrit dans un contexte économique, politique, idéologique, dont les variations se répercutent à brève échéance sur un droit élaboré en fonction de données différentes. Par exemple, les problèmes concernant la fin de la relation de travail ne peuvent être juridiquement traités « *in abstracto* » sans tenir compte de la conjoncture économique, ou encore l'évolution des techniques implique aussi une perpétuelle réadaptation des règles d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

Le droit du travail est considéré comme un outil juridique au service d'une politique économique et sociale<sup>2</sup>. Son ambition est de concilier les impératifs économiques et sociaux. De lui dépend l'édification des rapports contractuels qui uniront l'entreprise à ses salariés, sans lesquels elle n'est rien. De lui dépend également, l'organisation d'un dialogue social sans lequel il est vain d'espérer que soit longtemps préservé le minimum d'harmonie dans l'entreprise et à sa périphérie, nécessaire pour éviter les tensions et conflits. Le droit du travail fait partie de ce que l'on appelle les équilibres instables : il a pour objectif continu d'équilibrer les relations de travail en utilisant des instruments variables. Il est un droit mouvant lié à une situation économique et sociale qui se modifie sans cesse. Le nouveau code du travail sénégalais issu de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 est la principale source du droit du travail. Il est le fruit d'une longue maturation. Il a été précédé par deux autres codes:

---

<sup>1</sup> (F.) EWALD, « *l'Etat providence* », Paris, Grasset, 1986.

<sup>2</sup> « *Le droit, dans toutes ses branches, reflète les caractères généraux de la société et évolue avec elle. Mais, le droit du travail, plus que la plupart des autres disciplines, est déterminé par le jeu des forces en présence, et par les données de la politique, de l'économie, de la technique, et de la psychologie collective* » ;V. (J.) RIVERO et (J.) SAVATIER, « *Droit du travail* », PUF, coll. Thémis, 1993, p. 36.

le code colonial du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer; et le code promulgué aux lendemains de l'indépendance le 15 juin 1961<sup>3</sup>.

Le premier a jeté quelques bases élémentaires du droit du travail telles que le principe de non-discrimination, l'interdiction du travail forcé, la réglementation du contrat de travail et de la convention collective, les conditions de travail, ainsi que la mise en place d'une procédure rapide et gratuite du règlement des litiges de travail.

Le second s'est largement inspiré du premier, tout en se caractérisant par une omniprésence du nouvel Etat au niveau économique et social qui laissait peu de place aux autres partenaires sociaux. Jusqu'au début des années quatre-vingt, le code de 1961 n'a pas subi de modification, celles-ci seront rendues nécessaires par l'ampleur de la crise économique. De plus, l'apparition des premiers plans d'ajustement structurel et la globalisation demandent une plus grande flexibilité dans la gestion des droits des travailleurs et une libéralisation des normes de travail, comme l'explique M. Moussa Samb. Le code du travail subit alors de multiples révisions dont la plus récente est celle du 8 décembre 1994 sur les licenciements<sup>4</sup>.

Le code du travail de 1997<sup>5</sup> résulte de la nécessité de changement imposé par la nouvelle donnée économique mondiale. Les principales innovations introduites dans le code portent sur: l'affirmation du droit du travail, l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises, la refonte de certaines procédures et leur allègement, l'institution d'une indemnité pour non-respect des formes du licenciement, l'institution légale du chômage technique, la restauration de l'apprentissage et l'instauration légale de la formation professionnelle, l'accroissement des pouvoirs des partenaires sociaux en matière de salaire, l'amélioration de la condition de la femme en couche, la flexibilité de la durée du travail, l'accroissement des compétences des délégués du personnel, la protection des personnes travaillant pour les entreprises de travail temporaire, la création d'un référé au niveau du tribunal du travail<sup>6</sup>.

Le législateur a tenté dans le nouveau code du travail d'adapter les modes de rupture de la relation de travail à l'environnement économique et social qui a notablement évolué.

---

<sup>3</sup> Loi n° 61-34 du 15 janvier 1961 portant code du travail du Sénégal publié dans le journal officiel n° 3

<sup>4</sup> Loi n° 94.80 du 08 Décembre 1994 modifiant l'article 47 de l'ancien code du travail publié dans le journal officiel n° 4720.

<sup>5</sup> Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant nouveau code du travail publié dans le journal officiel n° 4713.

<sup>6</sup> Article L.234 du code du travail.

La nouvelle réglementation en matière de fin de la relation de travail concerne essentiellement le licenciement<sup>7</sup>, la démission<sup>8</sup>, la retraite<sup>9</sup> et la rupture d'un commun accord.

Le législateur propose cependant différents modes aux contractants de mettre un terme au lien du contrat qui les oppose. Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les parties ont la possibilité d'y mettre fin à tout moment en raison de la prohibition des engagements perpétuels. Lorsqu'il est conclu par contre pour une durée déterminée, les parties sont tenues au respect des règles fixées pour sa rupture<sup>10</sup>.

Le législateur impose cependant la concertation dans les entreprises entre partenaires sociaux pour éviter des situations de tensions. L'Etat a entrepris dans le nouveau code du travail de diverses solutions pour créer des conditions de paix entre l'employeur et le salarié<sup>11</sup>. Il est difficile de percevoir l'impacte de cette avancée de la législation pour éviter les tensions, du fait de l'irrespect de certaines règles de travail pouvant conduire à la rupture du contrat de travail.

C'est dans ce contexte que s'inscrit cette présente réflexion juridique à savoir « *la fin de la relation de travail* ».

Ce travail ne saurait être traité sans s'arrêter sur la définition de quelques notions et concepts du sujet.

Le terme travail provient du latin « *tripalium* » un instrument de torture pour les bêtes et les esclaves dans la Cité romaine. L'Homme est un être qui ne trouve pas tout ce dont il a besoin pour se nourrir, se protéger, de manière immédiate. Selon Marx, les hommes se distinguent des animaux dès qu'ils commencent à produire leurs moyens d'existence. Quant à la notion de fin elle est définie par le grand robert<sup>12</sup> comme une situation relative, non pas à l'étendue ou à l'espace, mais à une action et à la durée. Alors que la notion relation est considérée par le dictionnaire français comme le rapport existant entre plusieurs personnes.

En somme, la relation de travail est une notion juridique largement utilisée dans des pays du monde entier pour désigner la relation entre une personne appelée « *salarié* » (souvent aussi

---

<sup>7</sup> Art. L.60 du code du travail.

<sup>8</sup> Art. L.49 al 2 du code du travail.

<sup>9</sup> Art. L.69 du code du travail.

<sup>10</sup> (R.) DESCOTTE, « *La rupture du contrat de travail, Point de vue* », Dr. soc. 1986, pp. 577 et suivant.

<sup>11</sup> Art. L.5 du code du travail.

<sup>12</sup> V. Le grand robert, dictionnaire français en ligne : <http://www.legrandrobert.fr/dictionnaires> consulté le 11 Novembre 2016.

«travailleur») et un «employeur» pour lequel le «salarié» exécute un travail dans des conditions définies, contre rémunération. Quelle que soit la définition qui en est donnée, c'est cette relation qui crée des droits et obligations réciproques entre le salarié et l'employeur. Depuis toujours, et aujourd'hui encore, c'est principalement par ce biais que les travailleurs accèdent aux droits et prestations associés à l'emploi en vertu de la législation du travail et de la sécurité sociale. C'est le critère clé pour déterminer la nature et l'ampleur des droits et obligations des employeurs vis-à-vis des travailleurs. Les profonds changements intervenus dans le monde du travail et notamment sur le marché du travail ont donné naissance à de nouvelles formes de relations qui ne cadrent pas toujours avec les paramètres de la relation de travail. La flexibilité s'est accrue sur le marché du travail mais un nombre croissant de travailleurs ont désormais un statut qui n'est pas clair en matière d'emploi et, de ce fait, ne bénéficient pas de la protection normalement associée à la relation de travail ce qui rend le plus souvent leur fin un peu compliquée.

Il faut cependant signaler qu'avant de parler de la fin de la relation de travail c'est parce qu'il existe d'abord un contrat au préalable. Le contrat de travail (autrefois contrat de louage de services) n'est pas défini par le code du travail<sup>13</sup>. Mais à partir des critères retenus par l'article L.2 du code du travail<sup>14</sup>, on peut le définir comme le contrat par lequel une personne, le travailleur, s'engage moyennant rémunération dénommée salaire, à effectuer une prestation au profit d'une autre personne publique ou privée, physique ou morale, l'employeur, sous la direction et l'autorité de laquelle elle se place. De cette définition se dégagent trois critères distinctifs du contrat de travail. L'importance de ces éléments distinctifs se justifie par le fait qu'en cas de contestation sur l'existence d'un contrat de travail ou sur sa qualification, les juges sont obligés de rechercher l'existence de ces éléments. Il s'agit :

-De la prestation de travail : dans un contrat de travail, le salarié s'engage à fournir ses services personnels. La nature de la prestation importe peu. Tout travail de l'homme est concerné. C'est peut être une activité manuelle, intellectuelle. La prestation de travail est un élément nécessaire du contrat de travail dont elle constitue aussi l'objet. Le travailleur est recruté pour l'accomplir. Elle consiste simplement en une obligation de faire. Il doit toutefois s'abstenir de tout acte qui entraverait la bonne exécution de son travail. Il en est ainsi de l'obligation de non concurrence, de garder le secret professionnel, ou simplement la

<sup>13</sup> (Y.) BODIAN, « *Droit du travail sénégalais* », UCAD/FSJP, année 2007 – 2008.

<sup>14</sup> Art. L.2 du code du travail : « *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* ».

discrétion, de ne pas accepter des dons ou promesses de dons pour faire ou ne pas faire un acte qui relève de son travail.

Ces obligations de ne pas faire ne sont cependant que des accessoires de son obligation principale. La prestation doit être accomplie volontairement, même si l'employeur est en droit de donner des ordres pour son exécution. Il faut également remarquer que la prestation de travail est successive. C'est pourquoi le législateur a prévu une procédure pour la révision du contrat de travail. En cas de nullité, le contrat ne saurait être considéré comme anéanti rétroactivement. Mais la prestation n'est pas propre au contrat de travail. Elle existe dans d'autres types de contrats.

- De la rémunération : la rémunération est aussi un élément nécessaire du contrat de travail qui est un contrat à titre onéreux c'est-à-dire procurant à chacune des parties un avantage. Sa dénomination importe peu (salaire, commission, traitement,). Mais elle ne doit pas être exclusivement constituée d'indemnité ou de pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par l'intéressé. Elle se retrouve aussi dans d'autres contrats. La rémunération est certes un élément nécessaire de l'existence du contrat de travail. La jurisprudence considère en ce sens que, sans rémunération, il n'y a pas contrat de travail. Mais elle est insuffisante pour qualifier un contrat de travail.

- Le lien de subordination : le lien de subordination est la possibilité, le pouvoir de l'employeur de donner des ordres et des directives au salarié pendant l'exécution de la prestation de travail, de le contrôler, de le surveiller et de le sanctionner le cas échéant. Il n'existe que dans le contrat de travail. Il se déduit surtout des conditions d'exécution de la prestation de travail, des éléments de fait. Mais il n'exclut pas la simple indépendance technique du salarié. Son existence fait présumer celle du contrat de travail. C'est ce qui explique que les juges cherchent systématiquement si cette condition existe lorsqu'il y a contestation entre les parties sur l'existence du contrat de travail.

Ce dernier élément est essentiel car c'est celui qui permet de distinguer le contrat de travail d'autres types de contrats tel que le contrat d'entreprise, mais aussi d'identifier les parties au contrat de travail que sont l'employeur et le salarié. Dans un arrêt<sup>15</sup>, la Cour de cassation donne une définition objective du lien de subordination comme étant le pouvoir dont dispose

---

<sup>15</sup> Cass. soc, du 13 novembre. 1996, n° 94-13.187, Bull. Civ, n° 386 p. 275

l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner leur inexécution.

Mais un autre arrêt est venu élargir cette notion de lien de subordination en y réintroduisant une conception subjective, c'est-à-dire une idée de dépendance économique du salarié vis-à-vis de son employeur se déduisant des conditions de fait dans lesquelles est exécutée la prestation de travail<sup>16</sup>. Cet arrêt nous indique également que le juge n'est pas lié par la qualification donnée par les parties à leurs relations qui invoquaient l'existence d'un « *contrat de véhicule location-taxi* », de telle sorte que le contrat de travail est indisponible : c'est un système de règles impératives dont on ne peut choisir d'écarter ou non l'application. C'est au juge de redonner l'exacte qualification du contrat qui lie les parties en prenant en compte une situation objective, c'est le principe de réalité.

Ce petit rappel ne règle pas toutes les hypothèses qui peuvent être abordé dans ce sujet. Etudier toutes les hypothèses qui se rattachent à ce sujet est quasi difficile ou même presque impossible. Ainsi, il ne sera pas question de l'étude des contrats de travail, la fin de la relation de travail sera étudié dans sa globalité quel que soit le type de contrat de travail, même si l'accent sera mis sur certains contrats en raisons de leur précarités. La faute, qui est le plus souvent à la base de la fin de la relation de travail ne trouvera pas aussi de développement dans ce présent travail au risque de tronquer une notion qui mériterai de plus amples développements hors de ce travail. La sécurité sociale qui est en quelque sorte rattachée à la relation de travail ne fera pas l'objet de développement détaillé dans le cadre de ce travail. Il va de même de la rupture du contrat de travail des fonctionnaires vu que ces derniers ne sont pas régis par le code du travail<sup>17</sup>. Le contrat d'engagement à l'essai, le contrat de stage et le contrat d'apprentissage ne seront pas pris en compte dans le cadre de ce travail en raison de leur nature. Le décès du salarié et la cessation d'activité de l'entreprise qui constituent des modes de rupture du contrat de travail ne feront pas aussi l'objet de développements détaillés dans le cadre de ce travail.

Le projet de l'acte uniforme de l'OHADA<sup>18</sup> portant droit du travail se veut être un compromis entre les législations de certains Etats membres qui sont très protecteurs à l'égard des salariés

---

<sup>16</sup>Cass. Soc, 19 décembre.2000, n° 98-40.572, Bull. Civ, n° 437 p. 337

<sup>17</sup> Cette situation est valable aussi bien au Sénégal qu'en France.

<sup>18</sup> L'avant-projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail est repartis sur six niveaux. 1) champ d'application et droit fondamentaux, 2) conventions relatives au travail, 3) différends individuels ou collectif, réglementation du travail, 4) contrôle de l'application de la législation du travail, 5) les sanctions.

et d'autres qui par contre favorisent le patronat en optant pour la négociation dans les relations de travail<sup>19</sup>.

Pour ce faire, l'Avant-projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail laisse une place importante d'un côté aux textes d'application à édicter pour chaque Etat membre, et de l'autre côté, aux négociations collectives. L'avant-projet de l'OHADA portant droit du travail énonce certains principes fondamentaux du droit du travail que la plupart des Etats membres reconnaissent déjà par l'adoption de conventions de l'organisation internationale du travail (OIT) et laisse ainsi aux Etats membres la liberté de les compléter au plan national.

Dans le cadre de notre travail, nous nous référerons aussi bien à la loi n° 97-17 du 17 Décembre 1997 portant nouveau code du travail au Sénégal qu'à l'avant projet d'acte uniforme de l'OHADA relatif au droit du travail.

L'étude de ce sujet permettra d'appréhender la notion de fin de la relation de travail et de le décortiquer d'une manière très détaillée. Notre souci est de réaliser, à partir de cette ambition une synthèse, un essai d'exposé général sur la notion « *de fin de la relation de travail* ».

Ce travail ne se fera pas simplement en se limitant aux contentieux survenus en la matière au Sénégal. C'est pour cette raison que nous emprunterons une bonne partie de notre travail à la doctrine et à la jurisprudence française à l'aune du droit du travail sénégalais.

Pour mieux comprendre les bases juridiques de ce travail, il est important de se poser la question de savoir **comment appréhender la fin de la relation de travail ?** Autrement dit, il s'agira de voir, les conditions et les situations pouvant favoriser la rupture du lien contractuel qui existe entre le salarié et son employeur.

Cette rupture du contrat peut se faire de différentes manières selon que nous sommes dans un contrat typique ou dans un contrat atypique. La qualification donnée au contrat sera dans cette situation déterminante. Le contrat de travail peut être rompu de manière unilatérale ou bien de façon négociée. On parlera ainsi : de licenciement ou de mise à la retraite, si la rupture vient de l'employeur, et de démission ou de départ en retraite si elle est entreprise par le salarié. Quel que soit le mode de rupture, les conséquences peuvent être désavantageuses pour l'une des parties au contrat. D'autres motifs de rupture existent comme la force majeure, la rupture d'un commun accord et la rupture d'un contrat particulier. Dans tous les cas, les sommes versées en raison de cette rupture doivent faire l'objet d'une étude afin de déterminer leur sort

---

<sup>19</sup> (P.) REIS, « *le droit du travail dans le droit de l'OHADA* », revue ERSUMA, N° 1 juin 2012, pp. 244 et suivant.

au regard des cotisations de sécurité sociale. Quelle que soit sa forme, la rupture du contrat de travail est soumise à des obligations de forme.

Dans la plupart des cas, la relation contractuelle de travail s'achève comme elle a commencé : par une manifestation de la volonté mais visant, cette fois, à la faire cesser. Cette manifestation de faire cesser le lien contractuel peut se faire de manière amiable (TITRE I). En effet, le contrat de travail peut prendre fin par la réalisation de la tâche ayant justifiée sa conclusion<sup>20</sup> ou par l'arrivée du terme défini lors de sa conclusion ou encore par le départ à la retraite du salarié. Dans ces cas, le contrat n'est pas rompu, il prend fin naturellement.

Dans une pareille situation, la fin de la relation contractuelle est « *heureuse* » puisqu'aucun évènement n'a conduit les parties à se défaire précocement des liens créés par leur volonté commune. Mais le contrat de travail peut aussi prendre fin par une rupture anticipée voulue<sup>21</sup> ou subie<sup>22</sup>. Dans ce cas, la disparition de la relation contractuelle de travail n'est pas naturelle puisque l'intervention de l'une des parties, ou des deux, ou encore du juge<sup>23</sup> en est à l'origine. La précocité de la cessation du contrat de travail est, dans la majorité des cas, la conséquence du climat relationnel qui n'a cessé de se dégrader, au fil du temps, entre l'employeur et le salarié, il s'agira de la rupture conflictuelle de la relation de travail (TITRE II).

---

<sup>20</sup> Il s'agit du cas du contrat de travail à caractère saisonnier.

<sup>21</sup> La faculté de rupture anticipée de la relation contractuelle de travail est offerte aux parties par le Code du travail.

<sup>22</sup> (B.) TEYSSIE « *Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement* », SSL, 1985, n° 274, pp. 64 et suivant.

<sup>23</sup> (I.) DAUGAREILH, « *La résiliation judiciaire du contrat de travail* », Dr. soc. 1992, pp. 805 et suivant.

# **TITRE I**

# **La fin amiable de la relation de travail**

La formation du contrat de travail suppose une véritable rencontre des volontés par laquelle l'une des parties va s'engager à rémunérer la seconde en contrepartie du travail effectué tandis que la seconde va s'engager à accomplir le travail demandé par la première en contrepartie duquel elle percevra une rémunération et ce, pour une période plus ou moins longue.

Traditionnellement, la cessation de la relation contractuelle de travail se fait unilatéralement, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié. Toutefois, le licenciement et la démission ne sont pas les seuls actes de rupture du contrat de travail possibles. Nous ne pouvons d'ailleurs que nous féliciter de ce constat car l'hypothèse inverse serait une source de déséquilibre important de la relation de travail qui, rappelons-le, l'est déjà par nature. A leurs côtés existent des actes consensuels dédramatisant la rupture et traduisant la volonté conjointe (chapitre I), comparable à celle présente à l'origine de la relation, de faire cesser la relation de travail. L'arrivée du terme du contrat constitue une manière par excellence de mettre fin à la relation de travail (chapitre II).

## **Chapitre I : La fin amiable de la relation de travail : la rupture d'un commun accord**

La rupture du contrat de travail d'un commun accord suppose un consentement mutuel des deux parties. Elle se distingue des lors du licenciement qui traduit une rupture unilatérale du contrat de travail. Une telle faculté trouve en fait ses racines dans les articles L.48 du code du travail<sup>24</sup> et 97 du code sénégalais des obligations civiles et commerciales<sup>25</sup> (COCC). En effet si les conventions légalement formées tiennent lieu de la loi à ceux qui les ont faits, il va sans dire qu'elles sont appelées à disparaître de leur consentement mutuel. Mais, encore faut-il que le consentement exprimé par chacune des parties n'ait pas été vicié par dol, erreur ou violence<sup>26</sup>. En France, la convention par laquelle le salarié et l'employeur décide, d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie doit nécessairement être homologuée par une autorité administrative, à savoir le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. A défaut elle est simplement privée d'effet. Une telle formalité n'est cependant pas obligatoire en droit sénégalais ou la jurisprudence a clairement reconnu que la convention de rupture amiable du contrat de travail n'a pas à être homologuée par l'inspecteur du travail pour produire ses effets<sup>27</sup>. Cette solution n'a toutefois pas été retenue par l'avant projet d'acte uniforme de l'OHADA portant sur le droit du travail qui reprend pratiquement les règles du droit français. Cette formalité est prévue par l'article 61 de cet avant projet<sup>28</sup>.

La rupture conventionnelle d'un contrat permet de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord passé entre l'employeur et le salarié. Spécifiquement prévue par le Code du travail, la rupture d'un commun accord a un régime juridique propre : ce n'est ni une démission à l'initiative du salarié, ni un licenciement à l'initiative de l'employeur.

---

<sup>24</sup> Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure.

<sup>25</sup> Le contrat ne peut être révisé ou résilié que du consentement mutuel des parties ou pour les causes prévues par la loi. Cet article est issu de la loi n° 1976-06 du 12 juin 1976 portant code des obligations civiles et commerciales publié dans le journal officiel n°4711.

<sup>26</sup> (P-M.), NDIAYE, « *la sauvegarde de la liberté du travail et le droit Sénégalais* », EDJA 2ème éd., Dakar, 2008.

<sup>27</sup> Cass. Soc., 09 Fév. 2000, Bull. des arrêts de la cour de cassation du Sénégal, ch. Soc., année judiciaire 1999/2000, décision N° 35.

<sup>28</sup> Art. 61 de l'avant projet portant droit du travail : l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de la relation de travail... L'accord prendra effet après son homologation par un procès-verbal d'homologation dressé par l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par le présent acte uniforme.

Dans la pratique, il était déjà fréquent de voir salarié et employeur s'entendre pour mettre fin au contrat de travail : départ négocié, licenciement à l'amiable, etc.<sup>29</sup>. Instaurée au sein du code du travail depuis quelques années, la rupture d'un commun accord est venue clarifier et encadrer ces pratiques déjà anciennes.

Dans les entreprises, les ruptures d'un commun accord sont le plus souvent conclues pour les motifs suivants :

- le salarié est en mésentente avec sa hiérarchie ;
- le contenu du travail ou le salaire ne conviennent plus au salarié ;
- le salarié souhaite réaliser un projet personnel ou professionnel (création d'entreprise par exemple) ;

Plus généralement, lorsque l'entreprise souhaite se séparer d'un salarié mais que son licenciement s'avèrerait risqué d'un point de vue juridique : l'entreprise entame alors la procédure auprès du salarié afin de négocier son départ.

Mais bien d'autres causes peuvent expliquer une demande de rupture d'un commun accord : la démotivation du salarié, l'âge ou les raisons de santé, de nouvelles méthodes de management, etc. Dès lors qu'elle remplit les conditions juridiques qui suivent (section I), la rupture d'un commun accord n'a, de toute manière, pas à être motivée pour être validée (section II)<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> (A.) ASTAIX « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dalloz Actualité, 15 juin 2009.

<sup>30</sup> (G.), LAURENT, « *Rupture du contrat de travail : licenciement, rupture conventionnelle, procédure, contentieux* », Delmas, 11eme éd., 2008.

## **Section I : Les conditions de la rupture d'un commun accord**

Pour la Cour de Cassation<sup>31</sup> la rupture d'un contrat par un accord conclu entre un employeur et un salarié ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture d'un commun accord. Les parties ne peuvent donc pas conclure de rupture amiable en dehors de ce cadre légal. Pour les tribunaux, une rupture<sup>32</sup> d'un commun accord qui ne respecterait pas les conditions (paragraphe II) et la procédure c'est-à-dire les conditions de forme (paragraphe I) de rupture d'un commun accord qui suivent doit être requalifiée en licenciement<sup>33</sup>.

### **Paragraphe I : Les conditions de fond**

Dans le cadre d'une rupture à l'amiable, il faut que le salarié et l'employeur aient donné librement leur consentement (A) de rompre le contrat sur la base d'une cause et d'un objet licite (B). Autrement dit, aucun doute ne doit survenir. Dans l'application et afin de « *garantir la rupture amiable* », le salarié signe une lettre dite « *de désistement* », donc un écrit, auprès de son employeur qui fixe les modalités de la rupture notamment le terme réel du contrat. Dans ce cas, le salarié n'est pas pénalisé, il percevra ses indemnités de fin de mission et ne sera pas tenu de verser des dommages et intérêts à l'employeur.

### **A - Le libre consentement des parties**

La signature de la convention suppose naturellement le consentement libre et entier des deux parties. En cas de rupture à l'amiable, le travailleur est mal venu à saisir la juridiction sociale pour obtenir le paiement d'une indemnité de licenciement, dès lors qu'il est établi que cette séparation ne lui a pas été imposée<sup>34</sup>. Cette liberté de consentement n'est notamment pas garantie si la signature de la rupture intervient dans une situation de harcèlement moral. Dans ce cas, la rupture d'un commun accord risque d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans motif légitime, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> Arrêt n° 11-22251 de la chambre sociale du 15 octobre 2014.

<sup>32</sup> La procédure n'est applicable qu'aux salariés en CDI (contrat à durée indéterminée). Ceux en CDD ne peuvent donc pas y prétendre, mais rien ne les empêche de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord avec leur employeur sans avoir recours à la rupture conventionnelle.

<sup>33</sup> Qui doit être requalifiée en droit français en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<sup>34</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Jean Bernard NADOLNY C/ Elisabeth DJIBOUNE, Bulletin des grands arrêts, n° 18, 06 janvier. 2011, p. 210

<sup>35</sup> Arrêt de la cour de cassation du 30 janvier 2013.

La procédure mise en place doit donc protéger le libre-arbitre du salarié. Le choix de ce dernier ne doit pas être guidé par une contrainte exercée par l'employeur. Un accord, valablement établi, c'est-à-dire lorsque la volonté est claire et sans équivoque<sup>36</sup>, aura donc force de loi. Les deux parties sont tenues de le respecter scrupuleusement. La rupture acquiert de ce fait un caractère irrévocable qui pourra être remis en cause dans 2 cas :

- la Preuve de l'existence d'un vice du consentement : si le salarié s'estime lésé, il peut intenter une action en nullité devant le juge. La rupture amiable pourra être requalifiée en licenciement. Le salarié pourra percevoir les indemnités liées à la nouvelle rupture du contrat de travail mais aussi des dommages et intérêts<sup>37</sup>.
- l'inexécution par une des parties de ses obligations : l'autre partie pourra demander son exécution forcée ou sa résolution en justice.

La convention revêt un caractère définitif mais elle n'a de portée qu'à l'égard des éléments qu'elle mentionne explicitement ou implicitement. Par exemple : le contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence avec une contrepartie pécuniaire pour le salarié et l'accord de rupture qui ne contient aucune disposition à ce sujet : le salarié pourra prétendre à son versement.

En cas de litige, c'est à celui qui invoque la rupture amiable d'apporter la preuve de l'existence de l'accord. Tous les écrits sont valables : contrat, simple échange de courriers, .... Cependant, cette rupture amiable ne peut s'appliquer à tous les salariés. En effet, elle est interdite dans les cas suivants et ce dans un but de protection :

- Pour un représentant du personnel,
- Pour un salarié déclaré inapte par le médecin du travail : l'accord est illégal car contraire au code du travail qui prévoit la recherche par l'employeur du reclassement du salarié inapte),
- Pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour un accident du travail<sup>38</sup>
- Pour mettre fin à un litige<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> Cass Soc 21/03/96 (93-40192) : Le Conseil des Prud'hommes "n'avait pas caractérisé de volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin à leurs relations contractuelles" et ne pouvait retenir "qu'il y avait eu accord tacite entre les parties pour mettre fin au contrat de travail, la salariée n'ayant fait aucune tentative pour revenir travailler"

<sup>37</sup> Cass soc 27/01/98 - 95-42830, inédit.

<sup>38</sup> Cass soc 04/01/00 - 97-44566, inédit.

## **B - L'objet et la cause licite**

En pratique, beaucoup d'employeurs proposent une rupture d'un commun accord lorsqu'ils souhaitent se séparer du salarié mais qu'ils ne peuvent pas le licencier. Si le salarié refuse de rompre son contrat (il en a le droit), certains employeurs peuvent alors avoir recours à des intimidations ou à des pressions afin de contraindre le salarié à signer une convention de rupture d'un commun accord. Ces méthodes peuvent prendre de nombreuses formes, telles que des remarques déplacées à répétitions, un dénigrement régulier, une mise au "placard", voire même des humiliations ou des menaces...

Si le salarié cède et signe finalement une rupture d'un commun accord, celle-ci peut être annulée si ces pratiques ont eu pour effet de vicier le consentement du salarié lorsque ce dernier a signé la convention<sup>40</sup>. Les tribunaux considèrent notamment comme nulle une convention signée alors que le salarié est victime d'un harcèlement moral. Même si le consentement du salarié a été donné conformément aux prescriptions législatives et prétoriennes, une remise en cause de la validité de l'acte de rupture est toujours possible, notamment par le salarié. Il peut évoquer la rupture d'un commun accord déguisé.

Dans la première hypothèse, la rupture amiable n'en est pas vraiment une. Il s'agit en réalité d'un licenciement, puisque d'origine patronale, qui prend la forme d'une rupture amiable. Une telle pratique présente, au moins, deux intérêts. Le premier est au bénéfice de l'employeur qui n'a ni à respecter la lourde procédure de licenciement, ni à justifier d'un motif valable de recourir à un tel acte de rupture. Le second est au bénéfice du salarié qui ne voit aucun fait lui être reproché, puisque la rupture d'un commun accord n'a pas à être justifiée, ce qui ne remet pas en cause son avenir professionnel. Ainsi, même si le salarié a valablement consenti à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail, il aura toujours la possibilité de remettre en cause sa validité du simple fait d'un éventuel détournement procédural.

---

<sup>39</sup> Cass soc 02/12/97 - 95-42681, inédit.

<sup>40</sup> (J.) BEGGIATO, (A.) ANDRE, « *La résiliation du contrat de travail d'un commun accord* », Dr. Soc. 2016, pp.22 et suivant.

## **Paragraphe II: Les conditions de forme**

Il n'existe pas de condition de forme particulière mais il est conseillé de rédiger un écrit qui aura force de loi devant le tribunal. En cas d'écrit, celui-ci doit contenir certaines mentions (A), qui doit faire l'objet d'une homologation (B)

### **A - Les mentions obligatoires de la convention**

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « *l'indemnité spécifique de rupture d'un commun accord* » qui sera versé au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale du licenciement. Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Il faut cependant signaler que cette homologation n'est pas nécessaire au Sénégal. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail. Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture<sup>41</sup>. Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture. La convention signée par les deux parties doit mentionner toutes les modalités de la rupture, et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture ainsi que la date de cessation du contrat. Cet écrit devrait mentionner :

- La nature, la date et les circonstances de la rupture,
- Les conditions de départ,
- Le sort des obligations liées au contrat,
- Les indemnités.

En revanche, employeur comme salarié n'ont pas à mentionner les motifs de la rupture d'un commun accord dans la convention.

---

<sup>41</sup> Cass. Soc, 06 février 2013, n° 11-23.738, Bull. Civ, n° 31

## **B - L'homologation de la convention**

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessous, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente avec un exemplaire de la convention de rupture.

Une fois passé le délai de 15 jours, l'employeur doit adresser une demande d'homologation de la convention de rupture d'un commun accord à l'administration. Cet envoi ne peut avoir lieu qu'à l'issue du délai de rétractation. Au bout du délai de rétractation, la validité de la rupture est subordonnée à l'homologation par l'administration.

Une fois la demande d'homologation reçue, l'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour vérifier et approuver la convention de rupture d'un commun accord. Au-delà de ces quinze jours, son accord d'homologation est supposé acquis.

L'administration vérifiera que les conditions de validité de la rupture d'un commun accord sont remplies. A ce titre, elle s'assurera notamment que le montant des indemnités versées au salarié sont au moins égales au montant auquel il a légalement droit et que le délai de rétractation a bien été respecté.

En pratique, le refus d'homologation d'une rupture d'un commun accord trouve sa cause dans le non-respect du montant minimal des indemnités de rupture dans près d'un cas sur deux.

Si l'administration refuse d'homologuer la rupture d'un commun accord, l'employeur doit en informer le salarié. A défaut, ce dernier peut légitimement penser que son contrat est rompu<sup>42</sup>.

### **Section II : Les effets de la rupture d'un commun accord**

La convention de rupture, qu'elle soit homologuée ou non, va produire des effets. On verra tour à tour les effets de la décision de l'autorité administrative (paragraphe I) et les effets de la procédure sur l'exécution du contrat de travail (paragraphe II).

---

<sup>42</sup> Cour d'appel de Paris, n° 14/24069, 05 septembre 2016.

## **Paragraphe I: Les effets de La décision de l'autorité administrative**

La décision de l'autorité administrative, ou de l'inspecteur du travail, conditionne les effets produits par la procédure de rupture d'un commun accord sur le contrat de travail. Si la convention est homologuée, les effets produits seront ceux escomptés par les parties à partir de la date choisie (A) tandis que dans le cas contraire, elles devront effectuer les modifications nécessaires pour y parvenir (B).

### **A - La cessation du contrat à la date choisie**

La date choisie par les parties sera celle à compter de laquelle la relation contractuelle de travail cessera. Ainsi, cette dernière pourra encore perdurer durant quelques semaines ou prendre fin dès le lendemain de l'homologation. Le choix des parties n'est donc dicté que par leur volonté. De ce fait, rien ne les empêche de convenir d'une date postérieure de plusieurs mois à l'homologation afin, par exemple, que le salarié puisse trouver un nouvel emploi ou que l'employeur puisse procéder au recrutement du remplaçant du salarié sur le départ.

Cependant, le choix de la date de rupture n'est pas sans incidence sur la détermination de l'indemnité de rupture perçue par le salarié. En effet, si la rupture intervient le lendemain ou dans les jours qui suivent l'homologation, le montant de l'indemnité contenu dans la convention ne sera pas faussé. En revanche, si la rupture est prévue plusieurs semaines après l'homologation, le montant prévu pourra être en défaveur du salarié. Le montant de l'indemnité devant obligatoirement figurer dans la convention de rupture, les douze rémunérations servant d'assiette de calcul ne peuvent être que celles des douze mois précédents la rédaction de la convention.

Par conséquent, si le salarié bénéficie d'une augmentation à la suite de l'homologation de la convention de rupture ou d'une prime durant les trois derniers mois travaillés, le montant de l'indemnité prévue à la convention sera inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre si l'homologation avait été demandée plus tardivement. Cette subtilité procédurale est sans doute ignorée par la majorité des salariés et employeurs. Et parmi ces derniers, ceux qui en ont connaissance pourront être tenté de la cacher à leur partenaire. Dès lors, cette subtilité ne peut-elle pas être envisagée comme une incitation faite aux employeurs et salariés

de réduire au maximum le temps s'écoulant entre l'homologation de la convention de rupture et la rupture à proprement parler ?

Une fois arrivé à son terme, le contrat de travail cesse et fait cesser par la même occasion la relation employeur-salarié alors même que l'employeur doit satisfaire quelques obligations. En définitive, ses obligations se révèlent être les mêmes qu'en cas de licenciement.

## **B - Les effets de la non-homologation**

Lorsque l'autorité administrative refuse d'homologuer une convention, elle doit en préciser les raisons afin de permettre à l'employeur et au salarié de lui apporter les modifications nécessaires. Cette correction ne peut être unilatéralement réalisée, le consentement des deux parties est nécessaire. Cela se justifie par le caractère consensuel de la rupture d'un commun accord. Les parties se sont entendues pour élaborer la convention dont l'homologation a été refusée. La décision de l'autorité administrative n'étant motivée que par une erreur commise par les parties, il est nécessaire que chacune d'elles consente à sa rectification car elles pouvaient être d'accord avec l'erreur mais pas avec sa correction. L'exemple le plus frappant est celui du montant de l'indemnité de rupture<sup>43</sup>. Si les parties ont déterminé un montant inférieur au minimum légal, la convention sera de fait non homologuée. Si le salarié se charge de corriger l'élément défaillant, on peut imaginer qu'il le fasse de façon démesurée, s'octroyant ainsi une indemnité bien plus élevée que l'employeur l'aurait voulu.

Dès lors, l'employeur et le salarié auront deux possibilités : soit recommencer une procédure en s'assurant que toutes les exigences procédurales seront satisfaites ; soit renoncer à la rupture d'un commun accord du contrat les liant.

Cette thèse est accréditée par la jurisprudence établie par la Chambre sociale de la Cour de cassation. Ainsi, en décidant que « *l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture* », la Chambre sociale rompt avec la position adoptée en matière de rupture amiable. Cette différence procédurale empêche toute mutation en rupture amiable. Cette réflexion doctrinale, juridiquement cohérente, ne prend pas en compte la volonté. Ainsi, dès lors que les conditions de validité de la rupture amiable seront remplies, les parties à la convention de rupture d'un commun accord non homologuée auront le loisir de se tourner

---

<sup>43</sup> (V.) LANGLET, « *La rupture d'un CDD d'un commun accord n'exclut pas le paiement de l'indemnité de précarité* », Dr. Soc. 2015, pp.55 et suivant.

vers l'acte civiliste de rupture de leur lien contractuel. Toutefois, le salarié n'obtiendra pas les mêmes avantages financiers qu'en cas de rupture d'un commun accord.

En définitive, en cas de refus d'homologation, les parties auront la possibilité soit d'apporter les correctifs nécessaires à la convention avant de la soumettre à nouveau à l'autorité administrative ; soit de recourir à la rupture amiable du contrat de travail à condition que toutes les conditions de validité de cet acte de rupture soient remplies. La procédure de rupture d'un commun accord, bien que voulue comme sécurisée, peut être une source de contentieux. En effet, il n'est pas rare que le salarié remette en cause la validité de la rupture en raison des différends l'opposant à son employeur durant l'exécution du contrat de travail ou en raison du déroulé de la procédure en elle-même.

## **Paragraphe II: Les effets de la procédure sur l'exécution du contrat de travail**

La procédure de rupture d'un commun accord ne se limite pas à la seule rédaction de la convention de rupture. Elle débute dès l'organisation du premier, et peut-être unique, entretien et prend fin soit par la non-homologation de la convention soit par la rupture du contrat de travail à la date choisie par les parties suite à l'homologation. Ainsi durant toute cette procédure, le contrat de travail ne cesse d'être exécuté. Aucune suspension du contrat de travail, prémices à la rupture souhaitée, n'est prévue et cela s'explique de plusieurs façons.

### **A - La non suspension du contrat de travail**

La rupture d'un commun accord étant voulue comme un mode amiable de rupture, anticiper la cessation de la relation contractuelle n'est pas justifié, d'autant plus que la Chambre sociale s'est prononcée sur l'indifférence de l'existence d'un différend sur la procédure.

Ainsi, les mécanismes mis en place afin de prévenir tout vice du consentement forment un bouclier suffisamment efficace pour que la relation contractuelle soit menée jusqu'à son terme sans que le consentement de l'une ou de l'autre des parties soit atteint.

Ensuite, une telle suspension ne serait pas judicieuse en raison de l'incertitude relative à la décision de l'autorité administrative. En effet, si la convention de rupture n'est pas homologuée par l'autorité administrative, le contrat de travail ne peut être rompu.

Dès lors, quel serait l'intérêt de suspendre le contrat de travail jusqu'à la décision de l'autorité administrative alors même que cette suspension ne pourrait être que temporaire ? En cas de non-homologation, le salarié déconnecté de l'entreprise durant quelques semaines se verrait du jour au lendemain dans l'obligation de reprendre son poste. L'inutilité d'une telle suspension est donc criante.

Enfin, la suspension du contrat de travail pourrait être un facteur de désorganisation sociale de l'entreprise. L'employeur privé d'une partie de sa masse salariale pourrait être contraint de recruter temporairement un remplaçant. Or, ce recrutement ne pourrait se faire qu'en vertu d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail intérimaire alors même que la forme normale de la relation de travail est le contrat à durée indéterminée (CDI). En cas d'homologation, le salarié remplaçant deviendrait alors salarié permanent entraînant ainsi la conclusion d'un nouveau contrat de travail prévoyant un terme plus éloigné. Le choix de la date de rupture du contrat de travail conventionnellement rompu devant alors être rigoureusement choisie sous peine de voir deux salariés se partager un même poste pendant un laps de temps. En cas de non-homologation, le salarié partie à la convention de rupture retrouverait son poste alors que la récente recrue serait congédiée. Là encore, l'employeur devra faire preuve de prudence dans la détermination de la durée du contrat du remplaçant sous peine de devoir rémunérer deux salariés pour un même poste.

En définitive, l'homologation de la convention de rupture étant l'élément « *sine qua non* » permettant d'aboutir à la rupture du contrat de travail si les parties souhaitent soumettre leur convention d'abord à l'approbation de l'inspecteur du travail, il est dès lors logique que le contrat de travail trouve à s'exécuter jusqu'à la date de rupture prévue dans la convention. Ni la procédure de démission, si tant est qu'il y en ait une, ni celle de licenciement ne prévoyant de suspension du contrat de travail il aurait été illogique qu'il en soit autrement en matière de la rupture d'un commun accord.

Quant à la date de rupture, quelques précisions s'imposent. Les parties doivent faire preuve d'une grande prudence quant à sa détermination puisqu'une erreur pourrait entraîner la non-homologation de la convention.

Même si la Chambre sociale ne sanctionne pas en soi l'erreur commise sur le terme du délai de rétractation, la même solution ne saurait être retenue en la présente hypothèse.

## **B - La garantie des libertés des parties pendant la négociation**

Pendant cette phase c'est surtout le consentement qui doit être garanti contre les vices et les pressions de part et d'autre.

Tout d'abord, comment les parties à la convention de rupture peuvent-elles librement consentir à la rupture d'un commun accord pendant la négociation, alors même qu'elles ne se sont pas entendues durant l'exécution de la relation de travail ? Le risque de pressions exercées par l'une des parties afin d'obtenir le consentement de l'autre est accru. La partie désireuse de rompre le contrat en raison du passif existant peut envisager, de façon informelle, la rupture d'un commun accord comme un moyen d'éteindre le différend existant. Sous couvert d'une rupture d'un commun accord, les parties transigeraient en réalité : l'indemnité de rupture, dont le montant pourra être négocié à la hausse par la partie contrainte, sera versée en contrepartie de l'obtention de la rupture du contrat de travail. Une fois la convention homologuée et le contrat rompu, la partie victime de ce subterfuge n'aura plus de moyen d'agir. A cette première remarque, le législateur a répondu en mettant en place un délai de rétractation sauf que ce délai s'avère inutile en l'espèce.

Ensuite, il faut se demander si la rupture d'un commun accord a été envisagée pour trouver à s'appliquer à une relation contentieuse. Il semble que la réponse négative soit celle à apporter. En effet, la rupture d'un commun accord n'a pas été créée pour mettre fin aux contentieux existants entre salarié et employeur. Même si le contentieux antérieur à la convention de rupture est pris en compte par la Chambre sociale de la Cour de cassation, il n'a pas à être traité par la convention de rupture<sup>44</sup>. A cette fin, la Haute juridiction permet le recours à la transaction à la double condition qu'elle intervienne après l'homologation de la convention, ou en cas de salarié protégé après la notification de la décision de l'inspecteur du travail, et qu'elle porte sur un différend lié à l'exécution du contrat de travail, sur des éléments non compris dans la convention. Cette double condition étant directement empruntée à la procédure applicable en cas de licenciement. En d'autres termes, la transaction est possible indépendamment de la convention de rupture d'un commun accord et ne peut concerner que les différends nés d'éléments extérieurs à cette dernière.

---

<sup>44</sup> (J.) DECAMPS, « *Les modes amiables de rupture du contrat de travail* », Thèse de droit, Université d'Avignon, 2014.

## **Chapitre II : La fin amiable de la relation de travail : l'arrivée du terme**

La prévision du terme du contrat de travail à durée déterminée (CDD) en général et des autres contrats précaires en particulier, ne relève pas du domaine de la rupture du contrat de travail. Etymologiquement, le mot « *terme* » signifie « *la borne, la fin, la limite* ». Le terme d'un contrat est donc la détermination, par avance, de la date à laquelle ce dernier prendra fin ou encore la limite temporelle à partir de laquelle le contrat ne produira plus d'effet. Ainsi, la seule détermination par avance du terme du contrat ne constitue pas un acte de rupture mais plutôt une condition de validité du contrat de travail à durée déterminée qui, par définition « *comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion* ».

Le contrat de travail, sauf celui de durée indéterminée, est caractérisé par la prévision de son terme contrairement au contrat à durée indéterminée qui est caractérisé par l'imprécision relative à son terme. Il ne peut être résilié unilatéralement sauf période d'essai. Le principe est l'extinction à l'échéance du terme de sorte que la rupture anticipée est normalement impossible. Le principe est clair : C'est l'extinction du contrat à l'échéance du terme.

Si la relation de travail se poursuit, le salarié peut demander la requalification automatique en contrat à durée indéterminée de plein droit. Si le contrat du salarié est suspendu pour maladie ou accident, cela n'empêche pas l'échéance du terme.

En pratique, bien souvent la relation de travail doit se poursuivre, de sorte qu'on a souvent utilisé les contrats précaires comme une sorte de pré-embauche. Le législateur fait en sorte de ne pas empêcher cette pratique.

Le principe est l'extinction du contrat mais on a voulu tenir compte de la situation précaire d'où la création de l'indemnité de précarité de l'emploi<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> L'accord interprofessionnel français parle d'indemnité de fin de contrat. Le montant de cette indemnité est aujourd'hui identique qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) depuis la loi du 17 janvier 2002, il est de 10% de l'ensemble de la rémunération perçue pendant la durée du contrat ou pendant la durée de la mission.

## **Section I : La fin des contrats précaires**

Quels sont les contrats précaires ?

On étendra la notion de contrat précaire aux contrats dont la durée est limitée dans le temps (CDD et CTT<sup>46</sup> ...). Ces contrats sont dits précaires car ne garantissent pas une stabilité de l'emploi<sup>47</sup>, c'est pourquoi ils sont regardés avec une certaine défaveur par le législateur.

L'arrivée du terme marque la fin des contrats précaires. Toutefois, elle ne provoque pas automatiquement la rupture du contrat. En effet, si les parties poursuivent la relation de travail au-delà du terme, sans pour autant dénoncer le contrat, celui-ci est d'office converti en CDI.

Ainsi nous verrons tour à tour la fin du contrat de travail connue à l'avance (paragraphe I) et les fins liées à la nature du contrat (paragraphe II).

### **Paragraphe I : La fin connue à l'avance**

Le principe posé par la loi est que le contrat précaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat<sup>48</sup> mais comme souvent les principes comportent des exceptions. Ainsi le code du travail envisage deux types dans ce sens : ceux qui ont une durée maximale et ceux qui doivent durer obligatoirement un minimum de temps.

---

<sup>46</sup> Le contrat de travail temporaire (CTT) est un procédé par lequel une entreprise spécialisée dans le domaine du travail temporaire, dite « *entreprise d'intérim* », met à disposition d'autres entreprises des salariés dévolus à une tâche précise dans un temps limité. Il fait donc appel à deux contrats. Le premier signé entre l'entreprise d'intérim et le salarié est un contrat de mission. Nécessairement écrit, il doit indiquer la qualification professionnelle du salarié, la rémunération proposée et les indemnités relatives à la précarité de l'emploi, soit 10 % du montant du brut versé. Le second est un contrat de mise à disposition, signé entre l'entreprise à la recherche d'un salarié temporaire et l'agence d'intérim.

<sup>47</sup> Cas de recours à un contrat de travail précaire

- remplacement d'un salarié absent (pour maladie), dont le contrat est suspendu (maternité, congés), ou qui passe à temps partiel...
- occupation d'un poste devant être supprimé dans les 24 mois,
- dans l'attente d'un recrutement,
- augmentation temporaire d'activité de l'entreprise (période de fête,...),
- tâche occasionnelle, non-durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (mise en place d'un système informatique),
- commande exceptionnelle, travaux urgents,
- emplois temporaires par nature : emplois saisonniers (agriculture), et emplois pour lesquels, dans certains secteurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée

<sup>48</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Entreprise de Bâtiment Souleymane Séne dite EBSS C/ Mamadou Khaly SOW, Bulletin des grands arrêts, n° 480, 16 août. 2011, p. 191. Le juge précise dans cet arrêt qu'au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur journalier ou saisonnier, soit la durée de l'engagement, soit la nature de l'entreprise ou de l'ouvrage ainsi que de la durée approximative de son exécution. A défaut, le contrat est assimilé à un contrat à durée indéterminée (art. 1<sup>er</sup> du Décret n° 70-180 DU 20 FEVRIER 1970).

Les contrats à terme précis (A) sont ceux dont la date de fin est connue au moment de leur conclusion et dont la durée est clairement quantifiée ; les contrats à terme imprécis (B) sont ceux dont la date de fin n'est pas connue au moment de leur conclusion et qui indiquent seulement une durée minimale d'exécution.

## **A - La durée précise**

En principe, les CDD et les contrats de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision dès leur conclusion. On parle de contrat « *de date à date* » (ex : du 1er février au 30 avril). Il est utilisé par l'employeur lorsque celui-ci :

- Connaît à l'avance la durée précise de la collaboration en fonction de son besoin ; est capable de fixer, au jour près, une date de commencement et une date de fin au contrat qu'il conclut.
- L'employeur a l'obligation de fixer un terme précis (c'est-à-dire une date de fin du contrat) et une durée quantifiée (exprimée en jours, semaines ou mois) d'exécution du contrat et de respecter un plafond limite c'est-à-dire une durée maximale (renouvellement inclus) lors de la fixation de cette durée. La durée indiquée dans le contrat intègre d'avance les éventuelles périodes de suspension du contrat (pour maladie, congés, etc.).

## **B - Les exceptions : le terme imprécis**

La loi permet cependant que le contrat soit conclu sans terme précis quand il est à priori difficile de déterminer la date exacte où le contrat prendra fin.

Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent il peut être conclu sans durée précise, peut ne pas comporter de terme précis mais dans ce cas, il doit être conclu pour une durée minimale. En l'absence de durée minimale, le contrat est susceptible d'être requalifié en contrat à durée indéterminée<sup>49</sup>. Le contrat conclu avec un terme imprécis est une exception. Il concerne les contrats dont la date de fin ne peut pas être planifiée. La date de fin dépend d'un événement dont le moment de réalisation n'est pas connu avec précision lorsque les parties signent le contrat :

---

<sup>49</sup> Cass. Soc, 29 octobre.1996, n° 12-43.680, Bull. Civ, n° 359 p.225

- fin d'une maladie ;
- fin d'une récolte ;
- remplacement d'une personne venant d'être recrutée mais temporairement indisponible pour cause de préavis de démission dont elle tente de négocier la réduction, etc.

En pratique si l'absence risque d'être très longue, vaut mieux engager un contrat à durée indéterminée.

## **Paragraphe II: La fin liée à la nature du contrat**

Pour illustrer cette partie, prenons l'exemple de deux types de contrats précaires prévus par le code du travail, qui ont comme nature, du travail temporaire (A) et l'exécution d'une mission bien déterminée (B).

### **A - Le travail temporaire ou intérimaire**

Le contrat de travail temporaire est le modèle type de ce genre de travail. Ce dernier se singularise par l'existence d'une relation triangulaire. C'est le contrat de travail par lequel une entreprise de travail temporaire embauche et rémunère un salarié (salarié temporaire ou intérimaire) afin de le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'un travail précis.

Il nécessite la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise d'accueil d'une part et un contrat de mission entre l'ETT et le salarié d'autre part. L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur des salariés temporaires ou intérimaires par l'article L.226 du code du travail qui renvoie leur protection à un décret<sup>50</sup> pris pas très longtemps. Malgré l'existence de ce décret, nous rencontrons un usage fréquent ou abusif du travail temporaire par les entreprises sénégalaises.

Selon l'article 5 dudit décret, l'entreprise de travail temporaire est réputée employeur; à ce titre, elle remplit toutes les obligations légales, réglementaires et conventionnelles découlant du contrat de travail. Le contrat de travail temporaire suit à peu près le même régime juridique que le contrat à durée déterminée en termes de durée et de rupture.

---

<sup>50</sup> Décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises. Publié au journal officiel n° 6518 du Samedi 27 MARS 2010.

Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans. Le législateur ne prévoit pas cependant de limitation du nombre de contrats de travail temporaire qui peuvent être conclus. Ce silence autorise le recours à ces contrats autant de fois que les entreprises le souhaitent.

L'inefficacité, voire l'absence de contrôle de l'application des normes de droit du travail, contribue à renforcer cette tendance à une forte précarisation de l'emploi. Les difficultés de contrôle s'accroissent d'autant que des personnes physiques sont admises à exercer l'activité de mise à disposition de salariés.

Toutefois, lorsqu'il est conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, il n'est pas soumis à la limite maximale précitée. Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit.

## **B - L'exécution d'un ouvrage déterminé : la mission**

L'exemple type de ce travail, c'est le contrat de tâcheronnat, qui est une convention par laquelle un tâcheron (maître ouvrier) s'engage à réaliser un ouvrage déterminé directement pour le compte du maître de l'ouvrage (contrat d'entreprises) avec des ouvriers qu'il recrute à titre occasionnel et auxquels il fournit l'outillage et les matières premières (contrat de travail)<sup>51</sup>.

Le tâcheron est un maître ouvrier inscrit au registre des corps et métiers qui recrute à titre occasionnel des ouvriers, et qui leur fournit l'outillage et les matières premières en vue de la réalisation d'un ouvrage déterminé. La réalisation de cet ouvrage se fait soit directement pour le maître de l'ouvrage, soit pour le compte de l'entrepreneur.

Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs. Quand les travaux sont exécutés ou les services fournis dans un lieu autre que les ateliers magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires et de l'allocation de congés payés dus aux travailleurs occupés par celui-ci.

---

<sup>51</sup> Il est régi par les articles L.77 à L.79 CT.

Il assume de même, dans ce cas, les obligations de l'employeur en matière de sécurité sociale<sup>52</sup>. Le travailleur lésé et les institutions obligatoires de sécurité sociale auront, dans les deux cas ci-dessus, une action directe contre l'entrepreneur. L'entrepreneur dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron. Le contrat prendra fin sauf cas de force majeure, d'accord des parties ou une faute lourde du tâcheron, à la date de réalisation de l'objet cause du contrat.

## **Section II: La retraite comme fin du contrat**

Le contrat de travail, quelle que soit sa nature, cesse avec le décès et la mise ou le départ à la retraite du salarié. La cessation du contrat par la mise ou le départ à la retraite du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement. Tous les travailleurs y compris les journaliers, ont droit à la retraite. L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.

### **Paragraphe I : Le départ à la retraite**

Le départ à la retraite<sup>53</sup> est un mode autonome de rupture du contrat de travail. Ce n'est ni un licenciement ni une démission. Il s'agit d'un âge à partir duquel on estime que les relations de travail ne doivent plus se poursuivre, essentiellement sur la base d'une philosophie de solidarité, mais aussi par la prise en compte de la santé du salarié. L'aspect solidarité renvoie à l'idée que les plus âgés doivent faire place aux plus jeunes quant à l'accès à l'emploi, et cela participe à la politique de l'emploi. Quant à l'état de santé du salarié, on convient généralement qu'à partir d'un certain âge, après plusieurs années de labeur, le corps a besoin de se reposer.

Mais aujourd'hui aucun de ces aspects ne gagne en unanimité. En effet, le temps est à la revendication d'un âge plus reculé pour aller à la retraite. Les progrès de la science y sont aussi pour quelque chose.

---

<sup>52</sup> Art. L.78 du code du travail.

<sup>53</sup> Le départ volontaire à la retraite est un mode de rupture autonome à l'initiative du salarié (ce n'est pas une démission) : le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite de base.

## **A - Les conditions du départ à la retraite**

Il faut être à moins de cinq (5) ans de la retraite pour bénéficier du départ à la retraite. Au cas échéant, l'alternative est la retraite pour raison médicale, qui doit nécessairement être prouvée par la production d'un certificat médical établi par le médecin chef du centre médico-social de la fonction publique.

Quelqu'un qui bénéficie d'une retraite anticipée fera l'objet d'un abattement de l'indemnité de départ de cinq (5) à vingt cinq (25) pour cent (%) selon le nombre d'année qui lui reste.

Dans la fonction publique, l'âge de la retraite est aujourd'hui fixé à soixante ans. Dans le secteur privé, il y a encore quelques résistances, mais le code du travail prévoit que les parties peuvent convenir de poursuivre leurs relations professionnelles, mais qu'elles ne sauraient dépasser soixante ans pour les salariés<sup>54</sup>. En principe, le départ à la retraite s'accompagne, dans le secteur privé, d'une allocation de retraite qui généralement est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'emploi. Mais le montant de cette allocation peut varier d'une convention à une autre.

Par ailleurs, le départ à la retraite fait naître une pension de retraite constituée par les cotisations versées pendant le temps d'activité et majorées d'un coefficient déterminé.

Le salarié qui souhaite partir à la retraite est tenu d'observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement. En principe, le point de départ de ce préavis est la date à laquelle le salarié a notifié son départ à l'employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le départ à la retraite ne préconise pas de formalisme légal, mais la manifestation claire et non équivoque de la volonté du salarié est nécessaire.

## **B - Les effets du départ à la retraite**

Le départ à la retraite effectuée provoque plusieurs effets dont :

- la rupture du contrat de travail ;
- l'ouverture d'un préavis que le salarié doit à son employeur ;

Pour rompre un contrat à durée indéterminée, différentes périodes de préavis sont prévues pour les différentes catégories de travailleurs selon la Convention Collective Inter professionnelle (CCNI).

---

<sup>54</sup> Art. L.69 du code du travail.

La période du préavis est de 3 mois pour les cadres et travailleurs assimilés alors que pour les travailleurs non cadres, la période du préavis est d'un mois. Pour les cols bleus et le personnel permanent, la période du préavis dépend des catégories des travailleurs et de la durée du service. La période du préavis varie entre 8 jours et 1 mois pour les différentes catégories de travailleurs en fonction de la durée du service. La durée minimum du préavis des ouvriers et personnels permanents payés à l'heure, à la journée ou à la semaine est fixée comme suit:

1. 8 jours (1ere à 4e catégorie)/15 jours (5e à 7e catégorie) pour moins d'un an de service;
2. 15 jours (1ere à 4e catégorie)/15 jours (5e à 7e catégorie) de un an à cinq ans de service; et
3. 1 mois (1ere à 4e catégorie)/1 mois (5e à 7e catégorie) pour plus de cinq ans de service<sup>55</sup>.

- L'obligation de paiement d'une indemnité de départ sous condition d'ancienneté.

Pour chaque salarié partant à la retraite, une indemnité minimum et variable selon plusieurs conditions est versée par l'entreprise qui l'emploie.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de la Commission Mixte Interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958. Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixée par l'article 30<sup>56</sup> de la présente Convention.<sup>57</sup>

Une prestation de retraite anticipée peut également être demandée à l'âge de 53 ans, mais le taux de l'indemnité est réduit de 5% pour chaque année de retraite anticipée.

---

<sup>55</sup> Art. L.47-59 du Code du Travail de 1997 ; 143-144 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle de 1982.

<sup>56</sup> Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement après au moins une année de services continue avec un employeur pourvu qu'il/elle n'ait commis aucune faute grave/négligence entraînant la résiliation de son contrat. L'indemnité de licenciement aux termes de la convention collective est fixée sous forme de pourcentage des salaires mensuels globaux et dépend de la durée du service. Les travailleurs perçoivent :

- 25 % des salaires mensuels pendant les 5 premières années de service (1,25 mois de salaire d'un travailleur ayant 5 ans de service)
- 30 % des salaires mensuels pendant les 5 prochaines années, c'est-à-dire jusqu'à 10 ans de service (1,25 mois + 1,50 mois de salaire d'un travailleur avec 10 ans de service)
- 40 % des salaires mensuels par an après la 10ème année (1,25 mois + 1.50 mois + 2 mois de salaire pour les 15 ans de service).

<sup>57</sup> Art. 31 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1982.

Pour les différentes prestations, le travailleur cotise 5,6 % de ses revenus mensuels bruts à l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) alors que l'employeur cotise 8,4 % des revenus mensuels assurés.

## **Paragraphe II : La mise à la retraite**

A l'inverse du départ à la retraite, qui est à l'initiative du salarié qui souhaite bénéficier de sa pension de vieillesse, la mise à la retraite relève d'une décision de l'employeur. Si l'employeur décide d'une mise à la retraite, il doit ainsi indiquer sa décision au salarié, sans avoir à motiver sa décision<sup>58</sup>. Par contre, l'employeur doit vérifier au préalable que le salarié remplit les conditions légales pour être mis à la retraite.

La mise à la retraite du salarié est soumise à des conditions d'âge et de procédure. Le respect de ces règles est obligatoire pour accepter ou refuser la mise à la retraite par l'employeur.

### **A - Les conditions : l'arrivée de l'âge de la retraite**

La mise à la retraite est la rupture du contrat de travail d'un salarié qui a atteint l'âge à partir duquel il peut recevoir sa pension de retraite à taux plein<sup>59</sup>.

L'âge de la retraite est porté de façon progressive de 55 à 60 ans pour les emplois éligible c'est-à-dire ne figurant pas sur la liste des emplois non éligibles ou « *indifférents* », dans les conditions ci-après :

56 ans pour les travailleurs nés en 1949

57 ans pour les travailleurs nés en 1950

58 ans pour les travailleurs nés en 1951

59 ans pour les travailleurs nés en 1952

60 ans pour les travailleurs nés en 1953<sup>60</sup>

C'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions de la mise à la retraite sont réunies<sup>61</sup>.

<sup>58</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2013, n° 12-21758, Bull. Civ, n° 283 (l'employeur n'a pas à justifier de motif légitime lorsqu'il met à la retraite un salarié qui remplit les conditions légales d'âge).

<sup>59</sup> (O.) LE MOAL, « *Comment procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié* », Dr. 2013, pp.5 et suivant.

<sup>60</sup> Art. 1 de l'accord interprofessionnel national sur la retraite à soixante (60) ans dans le secteur privé au Sénégal.

Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein<sup>62</sup>. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement (article L.56 al 2 du Code du travail sénégalais).

En revanche, en cas d'embauche d'un retraité de 60 ans et plus, la mise à la retraite n'est plus possible dans la mesure où le salarié a atteint au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite, son âge ne peut donc constituer un motif permettant de mettre fin au contrat de travail<sup>63</sup>. Mais il faut signaler qu'est légitime la rupture du contrat prononcée par l'employeur lorsque le travailleur concerné a atteint ou dépassé l'âge maximum de 60 ans fixé par l'article L.69 du code du travail, même s'il a été engagé après sa mise à la retraite dans l'entreprise ou il exerçait auparavant<sup>64</sup>.

## **B - La procédure de la mise à la retraite**

Lorsque l'employeur procède à une mise à la retraite il n'a pas à suivre la procédure applicable en cas de licenciement comme par exemple la tenue d'un entretien préalable. Il s'agit en effet d'un mode de rupture du contrat de travail particulier. En revanche, l'employeur doit respecter une durée de préavis égale :

- au préavis légal de licenciement ;
- ou, s'il est plus favorable, à celui prévu par la convention collective en cas de mise à la retraite ou, à défaut, en cas de licenciement.

A la fin du préavis, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de mise à la retraite dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement, ou, si elle est plus favorable à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective. En revanche, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité conventionnelle de licenciement (sauf si la convention collective lui en étend expressément le bénéfice<sup>65</sup>). Le travailleur retraité bénéficie en temps plein des cotisations qu'il a effectuées aussi bien à l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) qu'à la Caisse de Sécurité Sociale (CSS).

---

<sup>61</sup> Cass. Soc. 10 octobre 2007, n° 06-42.781, inédit.

<sup>62</sup> Cass. Soc. 17 septembre 2014, n° 13-14.944, inédit.

<sup>63</sup> Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-42.165, inédit.

<sup>64</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Ousmane GOUDIABY C/ Hôtel Méridien Président, Bulletin des grands arrêts, n° 01, 04 Janvier 2011, p. 206

<sup>65</sup> (L.) BISCHOFF, « La mise à la retraite d'un salarié: quelle est votre marge de manœuvre? », 2010, pp.3 et suivant.

En cas de non versement par l'employeur le salarié a la possibilité de saisir la juridiction compétente pour demander le recouvrement des cotisations sociales. Cette action en recouvrement des cotisations sociales ne peut être exercée que par le Directeur de l'IPRES et de la CSS exclusivement. L'action intentée par des travailleurs en lieu et place de ces institutions doit être déclarée irrecevable pour défaut de qualité<sup>66</sup>.

C'est la même procédure qui sera respectée en cas de licenciement ou de démission du salarié.

---

<sup>66</sup> Art. 149 du code de sécurité sociale.

## **TITRE II**

---

# **La fin conflictuelle de la relation de travail**

Il est question dans cette partie de la rupture du contrat de travail émanant de l'une des parties au contrat évoqué à l'article L.49 du code du travail<sup>67</sup>. Le contrat à durée indéterminée est défini comme un contrat qui n'est assorti d'aucun terme ou dont la durée n'est pas précisée<sup>68</sup>. Il est ainsi destiné à être exécuté sans limitation prévue ou prévisible. Il constitue en principe le droit commun en matière de relation de travail. Le contrat de travail est caractérisé par un droit de résiliation unilatérale que l'on qualifie en termes de licenciement ou de démission selon l'auteur de la rupture. Le principe de base de la rupture conflictuelle est posé par l'article L.49 du code du travail sénégalais. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il s'agira soit d'un licenciement soit d'une démission<sup>69</sup>. Le formalisme de la démission est extrêmement réduit et elle n'a pas à être motivée. En revanche le formalisme du licenciement est très encadré et tout licenciement doit être motivé selon la loi par un « *motif légitime* ». Le contrat de travail n'a pas vocation à l'éternité, chacune des parties, travailleur comme employeur, peut décider de mettre fin à la relation. Si le travailleur peut démissionner, l'employeur pour sa part peut le licencier. Deux hypothèses sont à distinguer. La fin de la relation de travail émanant de l'employeur (chapitre I) et la fin de la relation de travail émanant du travailleur (chapitre II).

---

<sup>67</sup> Cet article trouve son équivalence en France par l'article L.1231-1 « *Le contrat de travail sans détermination de la durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractants (...)* »

<sup>68</sup> 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 doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

<sup>69</sup> (M-P.) SCHNEIDER, (M.) RAVAT, « *Droit Social* », DCG N°3, 2013-2014, p 277.

## **Chapitre I : La fin de la relation de travail émanant de l'employeur : le licenciement**

L'article L.49 prévoit qu'une rupture du contrat de travail peut survenir, s'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, par la volonté de l'une des parties. Mais cette faculté de résiliation unilatérale est subordonnée à la nécessité pour la partie qui en prend l'initiative, de prévenir l'autre partie et d'observer un délai ou de verser une indemnité de préavis. Cette volonté unilatérale de mettre fin à la relation de travail peut être qualifiée de démission si elle émane du salarié et de licenciement si elle émane de l'employeur. Il s'agit dans cette partie de faire une étude détaillée du licenciement.

Le licenciement est un acte juridique par lequel l'employeur met fin unilatéralement au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Le licenciement est donc calqué sur une procédure bien déterminée, il ne peut être effectué que suivant les conditions fixées par la loi et les règlements. Dès lors, le licenciement effectué sans respecter les prescriptions légales est un licenciement prohibé, et peut donner lieu à des sanctions.

Il existe différentes formes de licenciement (section I), qui doivent respecter les textes législatifs et réglementaires en vigueur sans lesquels il peut donner lieu à des sanctions judiciaires (section II).

## **Section I : Les différentes formes de licenciement**

Le licenciement est la rupture d'origine patronale, il peut être pour motif personnel ou économique. On distingue généralement le licenciement pour motif personnel (ou licenciement disciplinaire) du licenciement économique.

Nous sommes dans le cadre du licenciement économique lorsque notre emploi est supprimé, transformé ou essentiellement modifié sans notre accord et en raison de facteurs externes. En revanche, le licenciement pour motif personnel est inhérent à notre personne. Celui-ci sera, selon les cas, disciplinaire (lorsque nous avons commis une faute) ou non disciplinaire (par exemple en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique ou de refus de modification du contrat de travail). Le licenciement pour motifs personnels trouve son viatique dans le comportement fautif du salarié dans l'entreprise. Ce sont donc des motifs liés à la façon dont le salarié exécute son travail et caractérisant un manquement de sa part à ses obligations ou une insuffisance justifiant que soit mis un terme au contrat. C'est assez large, pour ne pas dire vague. Cela peut aller de la faute légère à un manque d'efficacité jusqu'à une très nette insuffisance. La loi<sup>70</sup> retient que le motif doit être légitime. Alors que le licenciement pour motif économique doit être tiré de la situation de l'entreprise en proie à des contraintes économiques lui imposant de diminuer sa masse salariale par la suppression de certains postes<sup>71</sup>. C'est ces formes de rupture qu'il s'agit dans cet intitulé.

Dès lors deux grandes formes de licenciement du salarié seront abordées : le licenciement pour motif personnel (Paragraphe II) et le licenciement pour motif économique (Paragraphe I).

### **Paragraphe I : Le licenciement pour motif économique**

Aux termes de l'article L.60 du Code du travail, tout licenciement individuel ou collectif effectué par l'employeur et motivé par une difficulté économique ou une organisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique. Une entreprise peut procéder à un licenciement pour motif économique quand des difficultés économiques ou des mutations technologiques entraînant une suppression ou une transformation du poste de travail, ou une modification du contrat de travail (refusé par le salarié).

---

<sup>70</sup> Art L.1232-1 du code du travail français.

<sup>71</sup> Cass. Soc. 5 avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. Civ, n° 123 p.89 ; Cass. Soc. 16 janv. 2001, n° 98-44.647, Bull.civ, n° 114 FS – P +B.

Une entreprise peut également procéder à des licenciements économiques afin de renforcer sa compétitivité dans le cadre d'une réorganisation. Le licenciement économique doit être distingué du licenciement pour motif personnel : en aucun cas, le motif invoqué ne peut ici être lié à la personne du salarié<sup>72</sup>. Ce dernier peut ici être licencié sans pour autant avoir commis une faute. L'incapacité du salarié face à l'évolution de son emploi ne justifie pas en règle générale, le licenciement économique : en principe l'employeur est soumis à un devoir de formation et de reclassement au sein même de l'entreprise. Un salaire trop élevé ne justifie pas non plus un licenciement économique car, en principe, aucun remplacement du salarié dans son emploi ne doit avoir lieu.

En dehors de la procédure spécifique qu'il doit suivre (B), le licenciement pour motif économique doit avoir un motif économique légitime (A).

## **A - L'exigence d'un motif économique légitime**

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause légitime.

### **❖ Les difficultés économiques**

La suppression ou la transformation d'emploi, la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail doivent être consécutives, notamment, à des difficultés économiques. Celles-ci sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

---

<sup>72</sup> (M.) KIRCH, « *Recueil de la jurisprudence sociale commenté au Sénégal* », EDIENA, Paris, 1992.

La diminution du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires est appréciée sur une période qui dépend de la taille de l'entreprise<sup>73</sup>. La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise<sup>74</sup>.

#### ❖ **Les mutations technologiques**

La mutation technologique (acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation) peut également être la cause d'un licenciement économique. L'employeur est tenu lorsque les mutations technologiques sont importantes et rapides d'établir un plan d'adaptation au bénéfice des salariés. Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

#### ❖ **La réorganisation de l'entreprise**

Elle doit être nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Les tribunaux admettaient que le licenciement soit pris, sous réserve, notamment, que la décision n'ait pas pour seul objectif la recherche de bénéfices ou de profits supplémentaires.<sup>75</sup>

#### ❖ **La cessation d'activité**

La cessation d'activité de l'entreprise peut justifier un licenciement pour motif économique. Les tribunaux admettaient que le licenciement soit pris, sous réserve que cette cessation d'activité de l'entreprise ne soit pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> La diminution du carnet de commande ou du chiffre d'affaire est appréciée sur une période qui dépend de la taille de l'entreprise : trois mois une entreprise de moins de 11 salariés, six mois pour une entreprise de 11 salarié à moins de 50 salariés, neuf mois pour une entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés et un an pour une entreprise de 300 salariés et plus.

<sup>74</sup> La notion d'évolution significative d'un de ces indicateurs économiques ne faisant pas l'objet d'une définition légale, seul le juge peut préciser dans quelles conditions le licenciement économique est justifié par ce motif

<sup>75</sup> Arrêt de la Cour de cassation du 22 février 2006.

<sup>76</sup> Arrêt de la Cour de cassation du 16 janvier 2001.

### ❖ **La suppression d'emploi**

Il peut s'agir d'une suppression de poste pure et simple mais aussi de la répartition des tâches réalisées par le salarié licencié entre les autres salariés de l'entreprise. La suppression de poste n'implique pas forcément une diminution d'effectif : une réorganisation de l'entreprise peut exiger la création de nouveaux emplois parallèlement à la suppression de certaines fonctions. En revanche, n'est pas fondé sur une cause économique, le licenciement d'un salarié dont l'intégralité des tâches est reprise par son remplaçant.

### ❖ **La transformation d'emploi**

La transformation d'emploi qui peut entraîner une modification du contrat de travail est une modification de la nature de l'emploi : tâches nouvelles, informatisation...

### ❖ **La modification d'un élément essentiel du contrat de travail**

Il s'agit des modifications qui touchent un ou des éléments essentiels du contrat de travail (et, en premier lieu, la qualification, la rémunération et la durée du travail) et qui sont refusées par le salarié. Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi). En cas de litige sur le caractère légitime des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

## **B - La procédure de licenciement pour motif économique**

C'est le licenciement individuel ou collectif qui est motivé par une difficulté économique ou une réorganisation de l'entreprise. Avant la réforme de 1997, ce type de licenciement était subordonné à une autorisation administrative. L'employeur était privé du droit de résiliation unilatéral sur ce point, la procédure était très longue et pouvait s'étaler sur des mois. En outre, cette procédure avait engendré de nombreux contentieux au niveau de l'inspection du travail et des juridictions.

A cette longue procédure d'autorisation, s'est substituée une procédure qui s'opère par le biais de consultations et de concertations avec les délégués du personnel pour tenter d'éviter le licenciement<sup>77</sup>. L'employeur doit d'abord convoquer les délégués du personnel et rechercher des solutions alternatives notamment la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel.

L'employeur doit ensuite transmettre le procès verbal de cette rencontre dans un délai de 8 jours à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de 15 jours pour exercer ses bons offices. Après la saisine de l'inspecteur du travail, si les licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur peut établir la liste des travailleurs à licencier en tenant compte de 2 critères: d'abord l'aptitude professionnelle, ensuite l'ancienneté<sup>78</sup>. Les charges familiales ne constituent plus un critère autonome, elles permettent simplement de majorer l'ancienneté. Cette liste est transmise aux délégués du personnel que le chef d'entreprise a l'obligation de recevoir. Le procès verbal de cette réunion doit être établi par l'employeur et le document transmis, par la suite, à l'inspecteur du travail.

A l'issue de cette procédure le ou les salarié(s) à licencier bénéficie(nt) d'un préavis, d'une indemnité spéciale d'un mois de salaire brute en plus de l'indemnité de licenciement et enfin d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie professionnelle pendant 2 ans. Mais il faut signaler que l'employeur qui recrute un chef comptable après avoir licencié son chef de département administratif financier et comptable pour motif économique n'a pas méconnu le droit à la priorité d'embauche de ce dernier dont la catégorie au jour de son licenciement est différente de celle de celui recruté à sa suite<sup>79</sup>.

A cet effet, le salarié est tenu en quittant l'entreprise de communiquer à son employeur son adresse et tout changement d'adresse survenant après son départ. Il convient de noter que si la priorité d'embauche est respectée et le travailleur engagé, c'est un nouveau contrat qui est conclu. Ce contrat est différent du précédent, on ne peut parler ici de suspension mais de rupture du contrat précédent. Tout au moins, l'employeur peut se prévaloir du maintien de l'ancienneté acquise lors des précédentes embauches dans l'entreprise si les départs précédents ont été provoqués par un licenciement pour motif économique.

---

<sup>77</sup> Art. L.60 et suivants du code du travail.

<sup>78</sup> Art. L.62 du code du travail.

<sup>79</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire CARITAS DAKAR C/ Jean Pierre NDIAYE, Bulletin des grands arrêts, n° 110, 01 février. 2011, p. 241

Par ailleurs, il faut ajouter que le salarié licencié pour motif économique a droit également à un certificat de travail. Ce certificat est portable. Il n'est plus quérable et doit contenir des mentions obligatoires notamment la date d'embauche, les divers emplois occupés au sein de l'entreprise, bref toutes autres mentions utiles pour lui permettre de trouver un emploi. Toute mention de nature à porter préjudice au salarié engage la responsabilité de l'employeur.<sup>80</sup>

## **Paragraphe II : Le licenciement pour motif personnel**

Tout licenciement personnel doit reposer sur un motif inhérent à la personne du salarié. Malgré tout, on ne peut s'empêcher de faire un constat : la notion de motif personnel n'a malheureusement fait l'objet d'une définition ni légale, ni jurisprudentiel encore moins conventionnelle<sup>81</sup>. Face à cette situation, une bonne partie de la doctrine au Sénégal comme en France a tenté de proposer une définition eu égard à la définition légale du motif économique<sup>82</sup>. C'est ainsi que certains auteurs ont estimé à travers un raisonnement à contrario, que le motif personnel s'entend de tout motif inhérent à la personne du salarié. En d'autres termes tout motif invoqué pour justifier le licenciement qui ne répond pas à la définition du motif économique devrait être rangé dans la catégorie de motif personnel de licenciement.

Il en est ainsi de l'insuffisance professionnel, de l'inaptitude physique, de la maladie du salarié ou bien d'une faute commise par cette dernière. Il s'agit donc d'une catégorie ouverte répondant à une définition par défaut.

Le licenciement pour motif personnel doit suivre une procédure bien déterminée<sup>83</sup> (B) et doit aussi être motivé et justifié par une cause légitime et justifiée (A).

### **A - L'exigence d'un motif légitime**

Le motif du licenciement doit être à la fois réel, c'est-à-dire que les faits doivent être exacts et vérifiables. La cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles la cause réelle et par conséquent, légitime du licenciement peut-être par exemple une faute, une inaptitude professionnelle.

---

<sup>80</sup> (J-L.) CORREA, « *cours de droit du travail sur les relations individuelles de travail* », pp 41 à 43.

<sup>81</sup> (S.) FALL, « *sur le droit du travail au Sénégal : les contrats de travail* », p 11.

<sup>82</sup> La doctrine française définit le motif économique comme un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

<sup>83</sup> (N.) FERRE, « *le licenciement pour motif personnel* », liaison, 1998.

Il s'agit d'une cause indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur<sup>84</sup>. Mais la cause doit aussi être sérieuse : les faits doivent être suffisamment graves pour que le licenciement soit inévitable. Une cause sérieuse est une cause revêtant d'une certaine gravité, qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement. On parle de la légitimité du licenciement.

Aux termes de l'article L.56 du Code du travail<sup>85</sup>, le licenciement opéré sans motif légitime est abusif. La jurisprudence est très sévère quant à l'appréciation de cette légitimité. La preuve de l'existence de ce motif légitime incombe à l'employeur.

Toutefois, on peut admettre qu'il y a motif légitime chaque fois que l'une des parties a manqué à l'une des obligations découlant du contrat. Ainsi le motif du licenciement peut découler de la faute du travailleur ou de son inaptitude à assurer correctement ses fonctions. Ainsi ne commet pas une faute ou insubordination le travailleur qui refuse d'appliquer les instructions de son employeur emportant une modification de l'emploi pour lequel il a été recruté sans son accord préalable. La rupture du contrat intervenue dans ces conditions doit être déclarée abusive<sup>86</sup>.

La jurisprudence considère que toute faute du salarié, quel qu'en soit le degré de gravité, constitue un motif légitime de licenciement et l'employeur n'est nullement obligé d'appliquer au travailleur des sanctions disciplinaires moins graves que la rupture du contrat<sup>87</sup>. L'inaptitude peut être physique ou professionnelle. Si à la suite d'un accident de travail la Caisse de Sécurité Sociale a constaté que le travailleur est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, son licenciement est légitime. L'absence au lieu de travail pour cause de maladie ne peut constituer de motif de licenciement si elle est justifiée auprès de l'employeur<sup>88</sup>.

---

<sup>84</sup> (J.) PELISSIER, « *Le nouveau droit du licenciement* », Sirey 2eme éd., 1980.

<sup>85</sup> Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou son non appartenance à un syndicat, déterminé, en particulier, sont abusifs.

<sup>86</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Directeur SAPROLAIT C/ Modou Ndayane FAYE, Bulletin des grands arrêts, n° 285, 07 avril. 2011, p. 247

<sup>87</sup> (J-L.) CORREA, « *L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais* », P.31. Disponible sur : [www.ilcorrea.univ-zig.sn](http://www.ilcorrea.univ-zig.sn), consulté 11 Novembre 2016.

<sup>88</sup> Pour que le travailleur malade puisse faire considérer son absence comme suspensive de son contrat de travail, en vertu des articles L.70 du code du travail et 19 de la CCNI, il doit accomplir certaines formalités notamment, prévenir l'employeur et fournir un certificat médical dans les délais prescrits. A défaut son absence prolongée doit être assimilée à un abandon de poste justifiant son licenciement.

L'information de l'employeur joue un rôle important dans le cas précis du licenciement. Le contrat de travail est suspendu pendant la détention provisoire du salarié<sup>89</sup>. Mais commet une faute lourde, justifiant son licenciement, le travailleur condamné à une peine privative de liberté et qui n'informe pas son employeur afin de lui permettre de prendre des dispositions pour pourvoir aux tâches qui lui était dévolues et assurer la continuité et la bonne marche du service<sup>90</sup>.

L'inaptitude professionnelle peut se manifester sous diverses formes : mauvaise manière de servir, absences répétées, état d'ébriété, insubordination, utilisation du matériel de l'entreprise à d'autres fins<sup>91</sup> etc.

Cependant la loi interdit de licencier un salarié en raison de faits relevant de sa vie privée : sexe, mœurs, situation familiale, activités syndicales, convictions religieuses, âge... C'est dans la dynamique d'empêcher qu'un salarié soit licencié de manière aléatoire ou arbitraire<sup>92</sup>.

## **B - Le respect de la procédure de licenciement**

L'employeur doit respecter une procédure bien définie. En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié doit être préalablement convoqué pour un entretien au cours duquel il peut se faire assister. Le licenciement doit ensuite être notifié par lettre recommandée dans laquelle seront exposés clairement les motifs du licenciement. La décision de licenciement doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée. Si l'employeur licencie le travailleur sans le lui signifier par écrit ou si l'écrit signifiant le licenciement ne comporte pas les motifs de celui-ci, le licenciement est considéré comme « *irrégulier en la forme* » et le tribunal peut accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner cette irrégularité de forme<sup>93</sup>.

La Loi n'admet pas la rupture brutale, raison pour laquelle, la lettre notifiant le licenciement fait courir un préavis durant lequel les parties au contrat de travail restent liées et doivent chacune respecter toutes les obligations qui leur incombent.

---

<sup>89</sup> Art. L.70 alinéa 9 du code du travail.

<sup>90</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Alassane MBENGUE C/ SIMPA, Bulletin des grands arrêts, n° 458, 02 Mars. 2011, p. 170

<sup>91</sup> L'employeur qui est exposé à des vols multiples a le droit d'instaurer des mesures de sécurité et de sauvegarde de l'outil de travail. Commet une faute rendant légitime son licenciement le salarié qui refuse de se soumettre à une fouille corporelle prescrite par l'employeur ne le visant pas spécifiquement.

<sup>92</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire la société SIMPA C/ Ibra THIAM, Bulletin des grands arrêts, n° 162, 06 Avril 2010, p. 48

<sup>93</sup> Art. L.51 du code du travail.

Le délai du préavis peut ne pas être respecté si le salarié commet une faute lourde. La preuve d'une telle faute incombe à l'employeur qui ne peut l'établir par de simples affirmations<sup>94</sup>.

Toutefois, l'article L.52 alinéa 2 du code du travail<sup>95</sup> accorde au travailleur, durant la période de préavis, pendant deux jours par semaine, la possibilité de chercher un autre emploi.

Le non-respect du préavis donne lieu, pour la partie responsable, à l'obligation de verser une 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<sup>96</sup>. Cette indemnité n'est pas due par le travailleur licencié qui après en avoir avisé l'employeur, prouve qu'il a trouvé un nouvel emploi qu'il doit occuper immédiatement.

Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement si celui-ci est légitime à l'initiative de l'employeur. En cas de faute lourde du travailleur (la gravité de la faute est appréciée par le juge<sup>97</sup>), le licenciement peut intervenir sans préavis ni indemnité. Constituent une faute lourde, les faits imputables au salarié et qui sont d'une telle gravité qu'ils rendent impossible son maintien dans l'entreprise et qui le privent d'indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement<sup>98</sup>.

Le salarié licencié va donc, sauf faute lourde, effectuer son préavis. Il touchera son indemnité de licenciement ainsi que l'indemnité de congés payés, qu'il a déjà acquis en dehors de toute rupture du contrat de travail, ce qui la différencie nettement avec les indemnités de rupture. L'employeur devra, enfin, délivrer au salarié licencié un certificat de travail et lui payer des dommages et intérêts si le licenciement est abusif.

L'employeur doit suivre une procédure spéciale si le licenciement concerne un délégué du personnel. L'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant.

---

<sup>94</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Wayer AYAD C/ Aissatou BADJI, Bulletin des grands arrêts, n° 270, 05 avril. 2011, p. 292

<sup>95</sup> Art. L.52 al 2 du code du travail : En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours libres par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

<sup>96</sup> Art. L.53 du code du travail : 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 « *indemnité 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.

<sup>97</sup> Art. L.54 du code du travail.

<sup>98</sup> (M.) KIRCH, « *Aspects juridiques et pratiques du licenciement au Sénégal* », EDIENA, Paris, 1990.

L'employeur est tenu d'informer le délégués du personnel, et notamment celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement<sup>99</sup>. L'inspecteur du travail une fois saisi dispose d'un délai de 15 jours pour donner sa réponse à la demande de licenciement de l'employeur. La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre chargé du travail.

Les parties disposent d'un délai de 15 jours pour déférer au Ministre la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui dispose d'un délai de 4 mois pour rendre sa décision. Le silence gardé par l'autorité administrative plus de quatre mois après avoir été saisie équivaut à une décision implicite de rejet du recours<sup>100</sup>.

## **Section II : Les sanctions pour non respect des conditions du licenciement**

Les sanctions ont une fonction essentiellement répressive. Sans doute la sanction a-t-elle souvent, en outre, une fonction de dissuasion, et par là de prévention, mais ce n'est pas l'effet principalement recherché. Le code du travail prévoit l'application de sanctions en cas de licenciement abusif mais est totalement muet s'agissant des licenciements effectués sans respect de la procédure légale. En l'espèce, les sanctions applicables au licenciement abusif sont celles visées à l'article L.56 alinéa 2 du code du travail<sup>101</sup>. En revanche, il n'existe dans le code aucune sanction spécifique en cas de non-respect de la procédure applicable au licenciement. Malgré l'absence de dispositions légales sanctionnant le non-respect de la procédure de licenciement, la jurisprudence sénégalaise édicte des sanctions en cas de violation des règles de la procédure de licenciement que la loi ne prévoit pas. Il faudrait, selon nous, étudier dans cette partie les sanctions en cas de faits irréprochables au salarié (paragraphe II) ainsi que les sanctions à la violation des règles du licenciement (paragraphe I).

---

<sup>99</sup> Art. L.214 du code du travail.

<sup>100</sup> (J-L.) CORREA, « *L'éclairage sur un Acte Uniforme toujours attendu : L'acte uniforme relatif au droit du travail* », Nouvelles annales africaines, 2013, 40 p. disponible sur : [www.jlcorrea.univ-zig.sn](http://www.jlcorrea.univ-zig.sn), consulté 11 Novembre 2016.

<sup>101</sup> Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou son non appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

## **Paragraphe I : Les sanctions à la violation des règles du licenciement**

Au Sénégal, tout comme en France d'ailleurs la violation des conditions du licenciement peut porter aussi bien sur des conditions de fond que sur des conditions de forme. Dans le premier cas, on est à priori, en présence d'un licenciement injustifié alors que dans le second cas, on parle plutôt de licenciement irrégulier. Les articles du code du travail parlent de la procédure<sup>102</sup> à respecter dans le licenciement mais ne prévoient pas de sanctions en ce qui concerne sa violation. Elle est pourtant importante car essentielle pour qu'un licenciement ne soit pas injustifié.

Nous nous inspirons de cette « *summa divisio* » pour diriger notre étude. Ainsi nous parlerons des sanctions du licenciement injustifié (B) et des sanctions du licenciement irrégulier (A).

### **A - Les sanctions du licenciement irrégulier**

Le licenciement pour motif personnel ou économique est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée, mais que le manquement ne suffit pas à annuler ou à priver le licenciement de motif légitime.

Si le licenciement intervient pour un motif valable mais sans observation de l'une des règles de procédure exigées par la loi (par exemple, absence de convocation préalable, non-respect des délais, etc.)<sup>103</sup>, le tribunal saisi devrait normalement vérifier si le non-respect de la procédure a causé un grief au salarié et, dans ce cas, imposer à l'employeur de verser au salarié une indemnité forfaitaire au titre du non-respect de la procédure. Cette indemnité pour irrégularité de la procédure ne devrait, en principe, pas être cumulée avec les sanctions encourues en cas de licenciement abusif. L'irrégularité de la procédure s'apprécie en fonction que nous sommes dans une procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique :

---

<sup>102</sup> Art L.51 du code du travail : 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 néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme.

<sup>103</sup> Cass. Soc. 6 févr. 2001, n° 98-43597, Bull. Civ, n° 44. p 33

### ❖ **Le cas du motif personnel**

Si l'employeur ne respecte pas la procédure de licenciement pour motif personnel (convocation, audition et notification)<sup>104</sup>, il peut être sanctionné à réparer le préjudice subi par le salarié licencié<sup>105</sup>.

Comme pour le licenciement en l'absence de motif légitime, les sanctions applicables en cas de licenciement pour motif personnel irrégulier divergent selon l'ancienneté du salarié licencié et l'effectif de la société :

Si le Salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus, en cas d'irrégularité dans la procédure de licenciement pour motif personnel, le tribunal imposera à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et de verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (le montant est apprécié par le juge)<sup>106</sup>.

Pour les autres salariés, les sanctions applicables aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus, dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel irrégulier, ne sont pas applicables aux autres salariés. Dans ce cas, l'employeur peut se voir sanctionner à verser au salarié licencié une indemnité dont le montant sera apprécié par le juge. Différents critères peuvent être appréciés pour évaluer le préjudice : l'âge du salarié, ses éventuelles difficultés financières, la durée de chômage du salarié.... Cette indemnité se cumule avec l'indemnité de licenciement.

### ❖ **Le cas du motif économique**

Quatre (04) motifs peuvent justifier l'irrégularité du licenciement pour motif économique :

**En fonction de l'ordre des licenciements :** si l'ordre des licenciements n'a pas été respecté, cela constitue un préjudice pour le salarié rendant l'employeur passible d'une contravention.

---

<sup>104</sup> Le licenciement est un droit pour l'employeur mais il reste soumis à des conditions de forme notamment l'obligation de notification de la rupture. Le licenciement doit être notifié par écrit au travailleur dans une lettre indiquant le ou les motifs du licenciement. En l'absence de notification, ce licenciement valable quant au fond (existence d'un motif légitime) sera déclaré par le juge irrégulier. L'employeur s'expose au paiement de dommages-intérêts. Le licenciement irrégulier sanctionne la violation d'une condition de forme notamment la notification.

<sup>105</sup> Art. L.50 du code du travail.

<sup>106</sup> Cass. soc. 25 sept. 1991, n° 88-41251 & 88-45660, Bull. Civ, n° 380 p. 237

Le fait pour l'employeur d'avoir fixé les critères de l'ordre des licenciements sans consulter le représentant du personnel, et sans les avoir indiqués à tout salarié qui lui en a fait la demande constitue un licenciement irrégulier et l'expose à de lourdes sanctions.

**En fonction de la procédure de licenciement collectif** : les sanctions sont différentes selon l'ampleur du licenciement. Le fait de ne pas consulter les représentants du personnel, de ne pas respecter les délais ou de ne pas notifier le licenciement aux autorités administratives constitue un licenciement irrégulier et expose l'employeur à verser des indemnités au salarié.

**En fonction du plan de sauvegarde des emplois** : si l'employeur n'applique pas le plan visant à reclasser les salariés licenciés pour motif économique, alors le licenciement est sans motif légitime<sup>107</sup>. Le licenciement est donc nul et les sanctions dépendront de l'ancienneté du salarié et des effectifs de la société.

**En fonction de la priorité de réembauchage** : il faut que cette mention apparaisse sur la lettre de licenciement sinon le salarié peut prétendre à la réparation du préjudice subi même si le réembauchage est impossible.

## **B - Les sanctions du licenciement injustifié**

Le licenciement abusif est le licenciement dépourvu d'un motif juridiquement valable. Le licenciement n'est désormais licite que s'il est justifié par un motif légitime<sup>108</sup>. C'est le cas par exemple lorsque la matérialité des faits fautifs reprochés ou leur imputabilité au salarié n'est pas démontrée<sup>109</sup>. Le juge peut alors, soit proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis<sup>110</sup>, soit allouer au salarié des dommages et intérêts à hauteur de 1,5 mois de salaire par année d'ancienneté destinés à réparer le préjudice subi par le salarié. Le licenciement injustifié se sanctionne le plus souvent par des dommages et intérêts.

---

<sup>107</sup> (M.) DEFOSSEZ, « *L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existe une possibilité de reclassement* », D. 1992, pp. 390 et suivant.

<sup>108</sup> La loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 portant modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, complétée par la loi n° 89-549 du 2 Août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement, a opéré un changement radical dans le licenciement en instaurant la cause réelle et sérieuse.

<sup>109</sup> Cass. Soc. 14 fév. 2001, n° 99-40113, inédit.

<sup>110</sup> Non seulement il ne s'agit là que d'une faculté mais surtout, même si le juge prononce la réintégration, les parties peuvent la refuser.

En outre, le juge devrait pouvoir également ordonner, en cas de licenciement sans motif valable, le remboursement par l'employeur à la CSS des indemnités pour perte d'emploi désormais servies aux salariés<sup>111</sup>. Le salarié a droit à une indemnité pour licenciement sans motif légitime qui sera en fonction du préjudice subi<sup>112</sup>. Cette indemnité est cumulable avec celle de l'irrégularité de procédure. Le salarié a droit aussi à une indemnité pour licenciement sans motif légitime, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Dans cette hypothèse, si l'employeur est condamné pour licenciement sans motif légitime, l'employeur va être condamné à rembourser les éventuelles indemnités chômage versées au salarié dans la limite de 6 mois. Mais il faut cependant signaler que si le licenciement a pour cause une faute lourde de la part du salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise, cela privera le salarié après son licenciement, de ses indemnités de licenciement, ainsi que de son préavis mais surtout du bénéfice de l'indemnité de congés payés<sup>113</sup>.

## **Paragraphe II : Les conséquences de la nullité du licenciement**

A travers cette étude, nous entendons analyser, voir l'impacte que l'annulation de la décision de rupture de l'employeur peut avoir sur la relation de travail employeur-salarié qui existait préalablement. Cependant il faut rappeler d'emblée qu'une telle étude ne s'avère point aisée. Elle se heurte dès d'abord, à un obstacle majeur qui découle indirectement de l'inégalité du champ d'application de la nullité en France et au Sénégal. Il faut admettre qu'au Sénégal, le régime des conséquences de la nullité est unifié, vu qu'actuellement, il n'existe qu'un cas de nullité expressément reconnu par le code du travail, à savoir le licenciement des délégués du personnel en violation du statut protecteur. Tel n'est cependant pas le cas pour la France. L'annulation du licenciement implique que le licenciement n'a jamais été prononcé ce n'est pas une simple suspension de la mesure<sup>114</sup> le contrat de travail s'est poursuivi et donne donc lieu à une indemnisation réparant l'intégralité du préjudice subi et si le salarié le souhaite, sa réintégration dans l'entreprise<sup>115</sup> comme le prévoit le droit français contrairement au Sénégal qui prévoit le régime de l'intégration d'office.

<sup>111</sup> (J.) GREBIL, « *le salarié face au licenciement* », Paris, Grancher, 2007.

<sup>112</sup> Cass. soc. 3 fév. 1993, n° 91-42409, Bull. Civ, n° 33 p. 24

<sup>113</sup> Cass. Soc. 17.09.2014, n° 13-19499, Bull. Civ, inédit.

<sup>114</sup> Cass. soc. 7 avr. 2004, n° 02-40333, Bull. Civ, n° 111 p. 99

<sup>115</sup> Cass. soc. 4 fév. 2014, n° 11-27134, Bull. Civ, inédit.

Ainsi nous nous intéresserons qu'aux conséquences de la nullité du licenciement à savoir l'indemnisation en cas de la non-réintégration du salarié (B) et de la réintégration du salarié (A).

## **A - La réintégration du salarié**

L'article L.217 du code du travail dispose : « *en cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandée ou malgré le refus opposé par l'Inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé...* ». Il résulte de cette disposition qu'au Sénégal, le juge a la possibilité de réintégrer automatiquement le délégué du personnel dont le licenciement pour motif personnel est annulé sans même que celui-ci en fasse la demande<sup>116</sup>. Pour ce faire, il faut, comme le rappelle l'article, que le licenciement soit prononcé sans autorisation préalable ou malgré le refus opposé par l'inspecteur du travail. Il faut cependant dire que l'employeur peut refuser la réintégration du salarié même si son licenciement a été déclaré nul par le juge. Il commet dans ce cas un licenciement abusif<sup>117</sup>.

Le droit OHADA, de son côté, n'apporte pas d'innovations majeurs, dans l'avant projet d'acte uniforme par rapport à l'article L.217 du code du travail sénégalais ci-dessus reproduit. Il reconduit, pour l'essentiel, l'idée de la réintégration d'office<sup>118</sup>.

On remarque, donc en somme, que le droit sénégalais se démarque bien du droit français. Cependant, l'option offerte au salarié en droit français est plus pratique. Elle lui permet de se décider suivant qu'il a ou non, envie de retourner dans l'entreprise. C'est dans cette perspective qu'un auteur a finalement estimé, à travers une opération de comparaison consacrée à la réintégration entre le droit français et le droit Allemand<sup>119</sup>, que le droit français est préférable, car peu de salarié ont le courage et la force morale d'affronter l'épreuve qui

<sup>116</sup> (P.M.) COLY, « *Délégué du personnel, réintégration, Relations sociales* », n°1, pp.1 et suivants.

<sup>117</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Madame Dieynaba Binta Ba C/ SENTEL GSM, Bulletin des grands arrêts, n° 151, 25 Mars. 2010, p. 66 : dans cette affaire la cour d'appel de Dakar a retenu que l'employeur qui, refuse la réintégration d'un délégué du personnel dont le licenciement a été déclaré nul par la juridiction de jugement, commet un licenciement abusif.

<sup>118</sup> L'article 182 de l'avant-projet d'acte uniforme portant sur le droit du travail de l'OHADA stipule : « *le licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ait été demandé ou malgré le refus opposé par celui-ci, est nul et de nul effet... le délégué du personnel est réintégré d'office* ».

<sup>119</sup> Il faut signaler que le droit Allemand, à l'instar du droit sénégalais et le droit de l'OHADA, n'offre pas, comme en France, l'option en matière de réintégration.

consiste à revenir dans l'entreprise d'où ils ont été évincé et de reprendre le travail<sup>120</sup>. Il s'avérerait alors intéressant d'offrir une telle option au travailleur sénégalais à savoir le délégué du personnel licencié dans les mêmes conditions.

Une telle transposition ne serait pas dénuée d'avantages. Elle pourrait efficacement mettre fin à certaines renonciations. En effet, on remarque que dans bien des cas, le délégué du personnel dont le licenciement est annulable préfère demander des dommages et intérêts plutôt que la nullité de son licenciement afin d'éviter la réintégration d'office qui s'accompagne de la nullité<sup>121</sup>.

Si le salarié demande sa réintégration l'employeur a alors l'obligation de le réintégrer dans son poste ou à un poste équivalent. La Jurisprudence admet qu'on ne réintègre pas quand la réintégration est matériellement impossible<sup>122</sup>. C'est le cas où les salariés licenciés avaient commis après leur licenciement des actes de concurrence déloyale envers l'employeur. En l'état actuel de la jurisprudence, il est vivement recommandé de suivre à la lettre les dispositions de l'article L.217 du code du travail. À défaut, le licenciement sera systématiquement considéré comme abusif, alors même que l'employeur pourrait justifier d'un motif valable de licenciement.

La notion de réintégration ainsi présentée ne constitue pas le seul effet de la nullité du licenciement du salarié. Ce dernier peut, prétendre en outre, à une indemnisation.

## **B - La non réintégration du salarié**

Le salarié, victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement<sup>123</sup>.

Au Sénégal la nullité, du licenciement du délégué du personnel peut entraîner l'octroi de deux types d'indemnité :

---

<sup>120</sup> (P.) AUVERGNON, « *le régime de la nullité du licenciement* », Sem. Lamy 2004, 1164, Supplément.

<sup>121</sup> Cour d'appel, affaire Lesieur Afrique c/ M.C N° 1069, 30 Juil. 1980. Dans cette affaire, il est clairement mentionné que le délégué du personnel a bien la possibilité de préférer faire déclarer son licenciement abusif plutôt que de demander l'annulation de cette décision et la réintégration ; que le tribunal du travail qui statua dans le sens contraire statua ultra petita.

<sup>122</sup> Cass. Soc, 25 juin. 2003, n° 1784, Bull. Civ, inédit.

<sup>123</sup> Cass. soc. 27 juin. 2000, n° 98-43439, Bull. Civ, n° 250 p. 195

On relève tout d'abord une indemnité de base, qui constitue en quelque sorte un rappel de salaires. En effet, l'article L.217 du code du travail rappelle, en son alinéa 1, que lorsque « *en cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandée ou malgré le refus opposé par l'Inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé* ». Cette indemnité trouve son fondement dans le principe de la rétroactivité qui sous-tend la théorie de la nullité. En vertu de ce principe, le salarié dont le licenciement est déclaré nul est réputé n'avoir jamais cessé d'occuper son emploi, ce qui lui donne droit au paiement des salaires qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler dans l'entreprise<sup>124</sup>.

Outre cette indemnité, le délégué du personnel peut aussi prétendre à une indemnité complémentaire dont l'octroi est cependant tributaire du respect d'un certain nombre de conditions. En effet, l'article L.217 précité nous rappelle, en son deuxième alinéa que, « *nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification soit de la décision de refus opposée par l'inspecteur, soit de la décision par laquelle le Ministre infirme l'autorisation donnée, soit enfin de la mise en demeure par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale de réintégrer le salarié lorsque l'employeur s'est abstenu de demander l'autorisation de licenciement, est tenu de verser au délégué du personnel, une indemnité supplémentaire* ». Il faut donc que l'employeur fasse défaut de réintégrer le salarié dans un délai de 15 jours à compter de la décision qui est susceptible d'entraîner la nullité du licenciement.

Par ailleurs faut-il le rappeler, cette indemnité supplémentaire est octroyée en fonction de l'ancienneté du salarié. Ainsi le salarié a droit à 12 mois de salaire brute lorsqu'il compte 1 à 5 ans d'ancienneté, 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte 5 à 10 ans d'ancienneté ; et enfin, 2 mois de salaire brute par année de présence avec un maximum de 36 mois s'il a plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise<sup>125</sup>.

Pour Monsieur SAYEGH, une telle indemnité constitue une pénalité civile dont le montant n'est pas susceptible d'être modifié par les tribunaux<sup>126</sup>.

---

<sup>124</sup> (J.) ISSA-SAYEGH, « *Droit du travail sénégalais* », Bibliothèque Africaine et Malgache, Tome XLII, 1987, p. 402

<sup>125</sup> V. Art. L.217 du nouveau code du travail sénégalais.

<sup>126</sup> (J.) ISSA-SAYEGH, op. cit.p. 43.

Il s'agit, en tout état de cause, d'une spécificité sénégalaise. En effet, on remarque qu'elle n'est reprise ni par le droit français, ni par celui de l'OHADA.

Pourtant, cette initiative du droit sénégalais nous semble assez pratique. Non seulement elle offre de réelles garanties au délégué du personnel qui n'a pu être réintégré dans les délais, mais aussi, elle peut avoir le mérite de faciliter quelque peu, le travail des juges en la matière.

## **Chapitre II : La fin de la relation de travail émanant du salarié : la démission**

Le contrat de travail, encore considéré comme une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre, l'employeur, moyennant rémunération, peut être conclu soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les parties ont la possibilité d'y mettre fin à tout moment en raison de la prohibition des engagements perpétuels. Ainsi si l'initiative de la rupture émane de l'employeur, on est en présence d'un licenciement. Lorsqu'en revanche, elle s'apprécie du côté du salarié, on parle de plus souvent de démission si la rupture est basée sur la volonté claire et non équivoque. La démission, qui fera l'objet de notre étude dans cette partie, connaît, sur le plan purement théorique, une définition parfaitement claire. La jurisprudence définit la démission comme « *l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail* »<sup>127</sup>. En fait elle ne constitue rien d'autre que l'exercice par le salarié, du principe civiliste du droit de la résiliation unilatérale du contrat<sup>128</sup>.

Il sera question dans cette partie des conditions de validité de la démission (section I) et de la procédure à suivre (section II).

---

<sup>127</sup> Cass. soc. 9 mai. 2007, n° 05-42. 301, Bull. Civ, n° 70

<sup>128</sup> (N.) NDOYE, « *le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal* », thèse de droit, Université de Strasbourg, 20 Avril. 2012.

## **Section I : Les conditions de validité de la démission**

Par condition de validité de la démission il faut comprendre les différents éléments sans lesquels la démission ne produit pas d'effet. Mais pour qu'il y ait démission il faut caractériser une volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner. L'employeur doit être informé du souhait du salarié de mettre fin à la relation de travail qui les lie. Le salarié doit pouvoir respecter le délai du préavis qui est convenu. Le travailleur détient de la liberté de ne pas justifier sa décision de mettre fin à sa relation de travail et l'employeur ne détient pas la possibilité de s'opposer à cette décision. La jurisprudence est aujourd'hui très vigilante en ce qui concerne le comportement que doit avoir un salarié pour que sa démission soit déclarée acceptable. Cette démission ne doit en aucun cas causer préjudice à l'employeur dans le fonctionnement de son entreprise. Même si la démission ne peut être écartée par une clause du contrat, le salarié ne doit en aucun moment en abuser. Il peut se voir être accusé de démission abusive si la rupture est brutale ou encore lorsque le salarié rompt son contrat avec l'intention de nuire. L'arrêt *Christian Dior*<sup>129</sup> s'inscrit dans ce sens. Il s'agit dans cet arrêt d'un mannequin vedette qui avait attendu le dernier moment pour donner une conférence de presse disant qu'elle ne viendrait pas présenter la collection d'hiver comprenant des modèles à sa propre mesure, causant ainsi un préjudice important à la société. Cette intention de nuire est caractérisée par le comportement fautif que dispose le salarié dans le but de causer une situation insupportable à remonter par l'employeur dans l'immédiat.

### **Paragraphe I : Les caractéristiques de la démission**

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de résilier son contrat de travail. Il s'agit naturellement de la décision du salarié de quitter l'entreprise. Cependant, pour qu'elle soit valide, elle doit respecter certaines règles. Ces règles ne sont rien d'autre que l'ensemble des éléments qui caractérisent la démission. Elles doivent être respectées de manière claire pour rendre la démission acceptable.

Cette acceptabilité de la démission n'est fondée sur rien d'autre que la volonté claire et non équivoque du salarié (A) qui ne doit en aucun moment être présumée (B).

---

<sup>129</sup> Soc. 19 juin 1959, Dalloz, 1959, p. 513.

## **A - L'exigence d'une manifestation de volonté claire et non équivoque**

Il y'a démission si le travailleur manifeste sans équivoque et en toute liberté sa volonté de rompre le contrat. Le travailleur ne doit subir aucune pression de la part d'un employeur soucieux d'éluder sa responsabilité.

Une démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de la volonté de la part du salarié<sup>130</sup>. La non reprise du travail après un arrêt maladie<sup>131</sup>, l'absence du salarié à l'issue du congé sans solde<sup>132</sup>, le départ en congé malgré le refus de l'employeur<sup>133</sup>, le fait pour l'employeur d'interdire au travailleur l'accès au service ne constitue ni une démission encore moins un abandon de poste<sup>134</sup>, lorsque la rupture des relations de travail est intervenue pour défaut de paiement des salaires elle doit être imputée à l'employeur<sup>135</sup> même si le salarié a eu à déserter son poste de travail pour un moment ; ces comportements ne traduisant pas une volonté claire de rompre le contrat.

Face à ces types de situations, il revient à l'employeur qui ne souhaiterait pas poursuivre la relation de travail de prendre ses responsabilités en procédant à un licenciement pour absence injustifiée. Il lui est également possible de suspendre le versement du salaire (réaction autorisée en l'absence de prestation de travail).

L'expression « *manifestation non équivoque de volonté* » a, en réalité un double sens. Dans un premier sens, il s'agit de la volonté du salarié de voir rompre le contrat de travail. Dans ce premier sens la volonté de rompre est une condition nécessaire, mais non suffisante de la démission c'est une condition nécessaire parce que si elle n'existe pas ou cette volonté n'est pas libre, il n'y a pas rupture du contrat. Mais ce n'est pas parce le salarié a manifesté de façon certaine sa volonté de voir rompre le contrat que la rupture sera toujours qualifiée de démission. Tout dépend du motif en réalité qui a conduit le salarié à exprimer sa volonté. L'équivoque comme le second sens de l'expression « *manifestation non équivoque de la volonté* » peut porter sur le motif de la rupture.

<sup>130</sup> Cass. Soc., 15 janv. 2002, n° 00-40.263, inédit.

<sup>131</sup> Soc.25 oct.1989, Bull. civ, V, n° 616.

<sup>132</sup> Soc. 24 janv. 1966, Bull. civ. V, n° 26.

<sup>133</sup> Soc. 30 nov. 1994, RJS 1/95, n° 6.

<sup>134</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Société Global Business Group C/ Emile Jules BADIANE, Bulletin des grands arrêts, n° 390, 12 juillet. 2011, p. 121

<sup>135</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Sénégal Construction International C/ Abdou GOUMBALA, Bulletin des grands arrêts, n° 20, 11 janvier. 2011, p. 218

## **B - L'absence d'une volonté présumée**

Pour rompre le contrat de travail, Il ne faut pas avoir de doute sur la volonté. Une démission ne se présume pas vu qu'elle ne doit pas être équivoque. L'employeur peut avoir la tentation de penser que le salarié est démissionnaire, en cas d'absence injustifiée par exemple.

La jurisprudence est particulièrement stricte sur cette question. Ainsi, la démission doit résulter d'un acte clair et non équivoque, et elle ne se présume jamais. Par exemple, ne peut pas être considéré comme démissionnaire un salarié qui, suite à un contentieux avec son employeur au sujet de ses horaires de travail, cesse de venir travailler et demande à son employeur un certificat de travail<sup>136</sup> ou encore la salariée qui, malgré les demandes réitérées de son employeur et sans faire connaître les raisons de son refus, n'avait pas repris son travail et avait été embauchée par un autre employeur<sup>137</sup>. Ainsi, une salariée qui, après une observation, avait quitté son travail et n'avait pas réintégré l'entreprise les jours suivants, n'a pas été considérée par la cour de cassation comme démissionnaire. Le refus du salarié d'accepter un changement des conditions de travail ne constitue pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat. Par ailleurs la cour de cassation a précisé que l'inscription comme demandeur d'emploi est insuffisante pour que les juges reconnaissent la manifestation d'une volonté claire et non équivoque de démissionner de la part du salarié<sup>138</sup>.

Ainsi, dans un premier temps, l'employeur devra mettre l'intéressé en demeure de justifier son absence ou de réintégrer son poste de travail, tout en le prévenant qu'une sanction pourra être prise à son encontre s'il ne réagit pas. En cas d'absence prolongée de l'entreprise, il n'est pas possible pour l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire. Si aucune réaction n'est examinée, l'employeur tirera les conséquences de cette absence injustifiée, et pourra procéder au licenciement du salarié s'il estime cette mesure nécessaire en respectant les règles applicables en la matière.

---

<sup>136</sup> Cass. soc, 3 mai. 2000, n° 98-41.844, inédit.

<sup>137</sup> Cass. soc, 4 mars. 2003, n° 00-46.785, Bull. Civ, n° 80 p. 77

<sup>138</sup> Cass. Soc, 12 octobre. 2011, n° 10-17658, inédit.

## **Paragraphe II : La procédure de la démission**

Chacune des parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée peut à tout moment mettre fin à son engagement. Il n'existe aucune définition légale de la démission. Ce mode de rupture a donc été défini par la jurisprudence comme « *un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail*<sup>139</sup> ».

Les règles qui gouvernent la rupture du contrat de travail sont d'ordre public. Le salarié ne peut donc pas renoncer par convention à son droit de démissionner.

D'autre part, la démission n'a pas à être acceptée par l'employeur. Il s'agit d'un droit pour le salarié dont il peut faire usage à tout moment. Il faut cependant préciser que le salarié n'est lié à aucune règle spécifique pour donner sa démission (A) et détient la possibilité de se rétracter dans certaines circonstances (B).

### **A - L'absence de formalismes particuliers**

Par principe, la démission peut être formulée de manière orale ou actée de manière écrite. Elle n'a pas à être motivée et n'a pas à être acceptée par l'employeur. Autrement dit, la démission n'est soumise à aucun formalisme. La volonté claire et non équivoque doit être apparente pour éviter les contestations sur l'intention même de démissionner ou sur la date de la fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit si possible par lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit permet également de définir le début du préavis. Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Cependant, la lettre de démission est la forme la plus généralement utilisée. Il n'est toutefois pas exigé qu'elle soit rédigée de la main du salarié<sup>140</sup>. La cour de cassation a également précisé que la promesse de démission ne peut pas valoir démission<sup>141</sup>. Parfois, certaines conventions collectives imposent le respect de procédures particulières, comme une notification de la démission par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais le non-respect de ces règles ne suffit pas, à lui seul, à remettre en cause la décision du salarié<sup>142</sup>.

<sup>139</sup> Cass. soc, 9 mai. 2007, n° 05-40.315, n° 05-41.324 et n° 05-42.301, Bull. Civ, n° 70.

<sup>140</sup> Cass. soc., 22 juill. 1986, n° 80-44.513, Lamy social.

<sup>141</sup> Cass. soc. 25 janvier 2012, n° 10-26.887, n° 305 FS-PB, Sté Dim c/ Ledys, inédit.

<sup>142</sup> Cass. soc., 28 sept. 2004, n° 02-43.299, inédit.

Il en va de même si c'est le contrat de travail qui prévoit une procédure spécifique de notification de la démission par lettre recommandée. Il ne s'agit que d'une règle de forme qui ne remet pas en cause la validité de la démission<sup>143</sup>. Pour produire tous ses effets, la lettre de démission ne doit absolument pas être motivée<sup>144</sup>, notamment en cas d'un départ volontaire, mûrement réfléchi et effectué en dehors de toute contrainte.

Il est à noter qu'une lettre de démission motivée par le comportement fautif de l'employeur (non-paiement des heures supplémentaires, modification de contrat) ne change en rien à la validité ou même aux effets que doit produire la démission. En France, la démission, si elle est motivée peut être requalifiée en prise d'acte de la rupture et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Enfin, la démission n'a bien entendu pas à être acceptée par l'employeur pour produire ses effets.

## **B - La possible rétractation du salarié**

Présenter sa démission est en principe un acte irréversible. L'employeur ne peut la refuser que si elle est contraire à la loi, et n'est pas tenu de prendre en compte un changement de décision de la part du salarié. Dès lors que la démission est claire et non-équivoque, elle est définitive<sup>145</sup>. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la rétractation du salarié lorsqu'elle respecte ces conditions. On considère néanmoins qu'une démission sous l'effet d'un mouvement d'humeur ou d'une pression particulière doit être rétractable. La rétractation doit alors intervenir dans de brefs délais, qui ne sont pas précisés par la loi. La forme de la rétractation (orale et écrite) n'est pas précisée.

La jurisprudence admet parfois la validité de la rétractation, notamment quand elle intervient très peu de temps après la démission. Elle en déduit ainsi le caractère incertain de la volonté du salarié, par exemple :

- salarié dépressif souffrant de troubles altérant son jugement et se rétractant 10 jours plus tard<sup>146</sup>;
- démission donnée sous le coup de la colère et du stress (surcharge de travail liée à l'absence d'un collègue et difficultés conjugales) et rétractation du salarié le jour même.<sup>147</sup>

<sup>143</sup> Cass. soc., 1er déc. 2004, n° 02-46.341, Bull. Civ, n° 317 p. 285

<sup>144</sup> Cass. soc., 22 juin 1994, n° 90-42.143, Bull. Civ, n° 204 p. 139

<sup>145</sup> Cass. Soc., 21 sept. 2005, n° 03-43.987, inédit.

<sup>146</sup> Cass. soc., 1er fév. 2000, n° 98-40.244, inédit.

Il faut signaler que pour revenir sur les effets de la décision, le salarié a besoin de l'accord de son employeur. Cet accord est caractérisé dans l'hypothèse où l'employeur laisse les relations contractuelles se poursuivre au-delà de la date de fin du préavis. Dans une telle hypothèse, il est conseillé à l'employeur toutefois de demander une rétractation écrite au salarié afin de clarifier sa situation.

Dans le cas où l'employeur accepte de considérer la démission comme nulle et non avenue, il renonce définitivement à s'en prévaloir ultérieurement. Il ne pourra donc pas prendre appui dessus pour éviter d'avoir à licencier un salarié dont il entend se séparer.

## **Section II : Les suites de la démission**

Par suite de la démission nous essayons de démontrer les obligations qui pèsent sur le salarié après avoir pris l'initiative de quitter l'entreprise ainsi que les droits qu'il peut bénéficier après cette rupture. La rupture du contrat de travail peut survenir, s'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, par la volonté de l'une des parties. Mais cette faculté de résiliation unilatérale est subordonnée à la nécessité pour la partie qui en prend l'initiative, de prévenir l'autre partie et d'observer un délai ou de verser une indemnité de préavis. Dans le cadre de la démission le salarié est tenu au respect du délai de préavis avant de prétendre à recevoir ses documents de fin de contrat. Le préavis apparaît donc comme une obligation réciproque qui a pour fonction de pallier les inconvénients que peut entraîner une rupture brusque du contrat de travail de part et d'autre alors que les documents de fin de contrat peuvent être considérés comme l'ensemble des documents que bénéficie le salarié à la fin de son contrat.

Il s'agira dans cette sous partie de faire une étude plus ou moins exhaustive du délai de préavis en cas de démission du salarié (paragraphe I) avant de montrer le respect des droits du salarié suite à la démission (paragraphe II).

---

<sup>147</sup> Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-42.090, inédit.

## **Paragraphe I : Le respect du délai de préavis**

Sauf exception prévue par un texte et outre le cas de la période d'essai durant laquelle le contrat de travail peut être rompu à tout moment, le salarié démissionnaire est tenu au respect d'un préavis.

Quelles sont les modalités d'exercice du préavis (A) ?, et quelle est la sanction encourue en cas d'irrespect (B) ?

### **A - Les modalités d'exercice du préavis**

Le salarié en préavis continue à effectuer son travail dans les mêmes conditions qu'auparavant. L'employeur doit fournir du travail au salarié et celui-ci continue à bénéficier des garanties sociales liées à son contrat de travail et il ne devra subir aucune diminution de ses salaires ou avantages. En principe, le préavis ne peut pas être suspendu. Ainsi, il ne peut être ni prolongé, ni interrompu par la maladie ou la grève. Toutefois, en cas d'accident du travail, il est reporté jusqu'au retour du salarié. Il en va de même pour les congés payés, à condition que la rupture du contrat de travail ait été notifiée après la fixation des dates de congés. En revanche, si la date de congés a été fixée postérieurement à la notification de la rupture du contrat de travail, la prise des congés payés pendant le préavis ne retarde pas la fin du contrat de travail, sauf accord des parties sur ce point. L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il doit lui verser l'indemnité compensatrice de préavis. Le salarié peut également demander à l'employeur de ne pas effectuer son préavis. En principe, l'employeur est alors libre d'accepter ou de refuser mais, s'il accepte, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis. L'employeur peut également accepter une dispense « *partielle* » d'une partie seulement du préavis. Le préavis est une période d'exécution du contrat de travail durant laquelle les parties restent soumises à leurs obligations réciproques.

Durant cette période particulière, l'employeur reste soumis à ses obligations principales, que sont la fourniture du travail au salarié et le paiement de son salaire aux conditions antérieures à sa prise de démission<sup>148</sup>. Il ne peut pas, par exemple, priver le salarié d'une prime dont le paiement intervient pendant le préavis<sup>149</sup>.

---

<sup>148</sup> Art. L.52 du code du travail.

<sup>149</sup> Cass. Soc. 7 juin 2000, n° 97-43.953, inédit.

L'inexécution ou l'exécution volontairement défectueuse de son travail par le salarié peut constituer une faute grave justifiant la rupture immédiate et sans indemnité de son préavis<sup>150</sup>. En principe, le préavis ne connaît ni de suspension ni d'interruption.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours libres par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

## **B - La sanction de l'irrespect du préavis : l'indemnité compensatrice**

En dehors des cas d'inexécution légaux, le préavis est une obligation réciproque, dont le non-respect par le salarié est en principe constitutif d'une faute<sup>151</sup>. Mais le salarié peut être libéré de son obligation à sa demande ou à l'initiative de l'employeur. Sans remettre en cause le droit du salarié à un préavis, l'employeur peut le dispenser de tout travail pendant cette période. Ce choix de l'employeur doit résulter d'une manifestation non équivoque de volonté et celle-ci ne peut se déduire par exemple du défaut de réponse à une demande du salarié d'être libéré de son préavis<sup>152</sup>.

Le salarié peut demander à être libéré de l'exécution de tout ou partie de son préavis. S'il obtient l'accord de son employeur, on parlera alors de renonciation réciproque au préavis. Là encore, la volonté du salarié doit être claire et sans équivoque : elle ne peut par exemple découler de son silence à réception d'une lettre de l'employeur lui notifiant un délai plus court<sup>153</sup>. Lorsque le salarié a proposé d'écourter son préavis, il ne peut revenir sur son offre après que l'employeur ait donné son accord.

En dehors des cas de dispense par l'employeur ou d'accord de sa part, le non-respect par le salarié de son préavis est fautif<sup>154</sup>. Cet agissement ouvre droit au profit de l'employeur à une indemnité compensatrice. En outre, le salarié peut s'exposer à une condamnation à des dommages-intérêts pour rupture abusive.

---

<sup>150</sup> Cass. soc. 17 avril.1986, n° 83-45.788 83-45.809. Bull. Civ, n° 158 p. 125

<sup>151</sup> V. en ce sens l'arrêt rendu par la cour de cassation du 6 avril 2011 qui a condamné le salarié en raison de son non-exécution du préavis.

<sup>152</sup> Cass.soc, 10 avr. 1991, n° 87-44.893, inédit.

<sup>153</sup> Cass. soc. 11 juill. 1991, n° 90-42.161, Bull. Civ, n° 361 p. 223

<sup>154</sup> Cass. Soc. 6 avril.2011, n° 10-30098, inédit.

Au cas où l'inexécution du préavis est due à la faute de l'employeur, le refus du salarié d'exécuter le préavis est parfaitement légitime et c'est l'employeur qui sera redevable de l'indemnité compensatrice de préavis. Un salarié qui rompt son contrat de travail sans respecter le préavis auquel il est tenu peut être condamné à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis<sup>155</sup>. Son montant est identique à celle qui est due en cas de dispense à l'initiative de l'employeur. Elle a un caractère forfaitaire, ce qui signifie que son montant est indépendant du préjudice subi par l'employeur<sup>156</sup>.

Pour obtenir cette indemnité, l'employeur n'a pas à démontrer qu'il a mis le salarié en demeure d'effectuer son préavis<sup>157</sup>. L'employeur pourra réclamer des dommages-intérêts pour rupture abusive s'il démontre un préjudice spécifique. Ce caractère abusif ne peut résulter de la seule inobservation du préavis. Encore faut-il que le salarié ait agi avec l'intention de nuire ou une légèreté blâmable<sup>158</sup>. En pratique, la plupart des conventions collectives traitent du préavis et aménagent les conditions de son exécution. Nombre d'entre elles prévoient des cas où l'employeur est tenu de libérer le salarié de son préavis. Il est donc absolument impératif de s'y reporter.

## **Paragraphe II : Le respect des droits du salarié suite à la démission**

Quels sont les droits du salarié suite à la démission ?

Comme tout salarié quittant l'entreprise, le salarié démissionnaire va se voir délivrer un certain nombre de pièces et solder son compte qui se limitera le plus souvent au versement de son dernier salaire et de l'indemnité compensatrice de congé payé.

Outre le dernier salaire, un certain nombre de droits vont être liquidés ou ouverts au salarié démissionnaire. Si le salarié a démissionné avant d'avoir pu bénéficier de la totalité des congés payés qu'il a acquis, une indemnité compensatrice de congé payé lui est due. Lorsque le salarié a fini son préavis et quitte définitivement l'entreprise, l'employeur lui remet deux documents importants : le certificat de travail (A) et le reçu pour solde de tout compte (B).

---

<sup>155</sup> Cass. soc. 26 mai.1998, n° 96-42.592, inédit.

<sup>156</sup> Cass. soc. 9 mai.1990, n° 88-40.044, Bull. Civ, n° 209 p. 126

<sup>157</sup> Cass. soc. 24 mai.2005, n° 03-43.037, Bull. Civ, n° 174 p. 150

<sup>158</sup> Cass. soc. 14 oct.1987, n° 86-40.049. inédit.

## A - Le certificat de travail

Comme l'indique le code du travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat, sous peine de dommages-intérêts<sup>159</sup>, 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<sup>160</sup>. Le certificat de travail est un document qui précise les dates d'entrée et de sortie et les fonctions occupées par le salarié qui quitte l'entreprise<sup>161</sup>. Ce sont les seules informations devant figurer sur ce document. Aucune information supplémentaire ne doit y être ajoutée, ni les causes du départ, ni l'existence d'une clause de non-concurrence.

Il faut cependant dire que la délivrance du certificat de travail est obligatoire pour l'employeur même si les causes de la rupture incombent au salarié<sup>162</sup>. Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « *libre de tout engagement* » ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance. A peine de dommages intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur<sup>163</sup>.

## B - Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur des sommes qui y sont indiquées<sup>164</sup>. En ce sens, en le signant, le salarié atteste avoir reçu les sommes qui y figurent. Cela ne veut pas dire que son employeur ne lui doit plus d'argent ou qu'il admet l'exactitude des montants qui y sont indiqués. Il peut, par exemple, exiger, par la suite, le versement d'indemnités relatives à un licenciement.

---

<sup>159</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire SATTAR C/ Mouhamed DIOUF et 03 autres, Bulletin des grands arrêts, n° 24, 11 janvier. 2011, p. 223

<sup>160</sup> Art L.58 du code du travail.

<sup>161</sup> Art 31 CCNI.

<sup>162</sup> Cour d'appel de Dakar, affaire Médoune GUEYE C/ Boulangerie Keur Sérigne Saliou MBACKE, Bulletin des grands arrêts, n° 280, 06 avril. 2011, p. 261

<sup>163</sup> Art L.59 du code du travail.

<sup>164</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale parue dans le journal officiel n° 15 du 18 janvier 2002.

Le salarié détient un délai de six mois après la signature du reçu pour solde de tout compte pour contester le montant figurant sur ce document<sup>165</sup>. Au-delà, le reçu devient libératoire pour l'employeur, c'est-à-dire que l'employé ne peut pas remettre en cause les montants actés sur le document.

Cependant, il conserve la faculté de contester des sommes dues qui ne figureraient pas sur le reçu pour solde de tout compte. Avant 2002, le reçu pour solde de tout compte devait comporter plusieurs mentions obligatoires. A présent, le contenu est dérèglementé. La seule obligation porte sur l'établissement en deux exemplaires du reçu pour solde de tout compte, et cette mention doit figurer sur le document. De plus, le reçu pour solde de tout compte ne peut être remis au salarié que postérieurement à la notification de la rupture du contrat.

Enfin, même si cela n'est pas une obligation légale ou règlementaire, il est vivement recommandé de faire signer le document par le salarié. Mais il faut cependant signaler qu'il ne sera pas opposable au travailleur la mention pour solde de tout compte ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail<sup>166</sup>.

---

<sup>165</sup> La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail parue dans le journal officiel n° 148 du 26 juin 2008.

<sup>166</sup> Art. L.116 alinéa 7 du code du travail.

# CONCLUSION

Réfléchir sur « *La fin de la relation de travail* » renseigne bien évidemment sur, les implications juridiques des modes de rupture de la relation de travail. Elle a permis de lever un coin du voile sur la réglementation de la rupture du contrat de travail en droit sénégalais. Ce travail a également permis de montrer les liens étroits qui continuent à exister entre le droit civil des obligations et le droit du travail, en dépit de la proclamation de l'autonomie du droit du travail. En pratique, ce lien se manifeste par la protection des droits civiques du salarié pendant la rupture du contrat de travail et l'application des règles du droit commun de la responsabilité à la relation de travail.

Nous avons subdivisé notre travail en deux grandes parties à savoir la rupture amiable de la relation de travail et la rupture conflictuelle de la relation de travail.

Durant des décennies, les parties désireuses de mettre fin au contrat qu'elles avaient créé avaient le choix entre deux modes unilatéraux à savoir le licenciement et la démission qui sont des modes conflictuels de rupture de la relation de travail. Or elles privilégiaient de façon quasi-systématique le recours à un des actes unilatéraux alors même que leur commune volonté justifiait l'usage de l'acte consensuel. La genèse des modes de rupture amiable vient renforcer la liberté des parties de mettre fin à la relation de travail qui les unit. La reconnaissance des modes amiables de rupture présente un double intérêt. Tout d'abord, elle permet la libre expression de la liberté contractuelle, qui ayant été à l'origine de la création de la convention, se trouve en mesure d'être à l'origine de sa résiliation. Les parties au contrat de travail se voient, par conséquent, confier les rênes de la relation contractuelle de travail qui les unie. Ensuite, cette reconnaissance permet d'apaiser le difficile instant de la rupture du contrat en permettant aux parties de s'entendre sur son principe et ses effets.

Cependant l'étude de ce sujet a révélé un nouveau mode de rupture du contrat de travail même s'il n'est pas encore pris en compte par le code du travail sénégalais. Il s'agit de la prise d'acte. La prise d'acte est entrée dans le code du travail en juillet 2014 par l'article L1451-1. Elle est créée par la loi n° 2014-743 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 - art<sup>167</sup> - unique en France parue dans le journal officiel n° 151 du 02 juillet 2014. Elle est considérée comme un acte unilatéral du salarié par lequel il signifie à l'employeur qu'il rompt le contrat de travail en lui imputant la responsabilité de cette rupture. C'est une nouvelle possibilité de rupture du contrat qui est offert au salarié dans le but de renforcer sa protection dans l'entreprise.

---

<sup>167</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr> consulté le 11 novembre 2016.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **I - OUVRAGES**

- ✓ **EWALD (F.)**, « *l'Etat providence* », Paris, Grasset, 1986.
- ✓ **GAUTIER (P-Y.)**, « *Les interactions du droit civil et du droit du travail* », in « *Les sources du droit du travail* », PUF, 1998.
- ✓ **GREBIL (J.)**, *le salarié face au licenciement*, Pairs, Grancher, 2007.
- ✓ **ISSA-SAYEGH (J.)**, « *Droit du travail sénégalais* », Bibliothèque Africaine et Malgache, Tome XLII, 1987.
- ✓ **KIRCH (M.)**, « *Aspects juridique et pratique du licenciement au Sénégal* », EDIENA, Paris, 1990.
- ✓ **KIRCH (M.)**, « *Recueil de la jurisprudence sociale commenté au Sénégal* », EDIENA, Paris, 1992.
- ✓ **LAURENT (G.)**, « *Rupture du contrat de travail : licenciement, rupture conventionnelle, procédure, contentieux* », Delmas, 11eme éd., 2008.
- ✓ **NDIAYE (P.M)**, « *la sauvegarde de la liberté du travail et le droit Sénégalais* », EDJA 2ème éd., Dakar, 2008.
- ✓ **PELISSIER (J.)**, « *Le nouveau droit du licenciement* », Sirey 2eme éd., 1980.
- ✓ **PELISSIER (J.)**, **LYON-CAEN (A.)**, **JEAMMAUD (A)**, **DOCKES (E)**, « *Les grands arrêts du droit du travail* », Dalloz 4ème éd., 2008
- ✓ **RIVERO (J.)** et **SAVATIER (J.)**, « *Droit du travail* », PUF, 1993, 13ème éd. PUF, 1993
- ✓ **SCHNEIDER (M-P.)**, **RAVAT (M.)**, « *Droit Social* », DCG N°3, 2013-2014.

### **II - COURS**

- ✓ **BODIAN (Y.)**, « *Droit du travail sénégalais* », UCAD/ FSJP, année 2007 – 2008.
- ✓ **CORREA (J.L.)**, « *cours de droit du travail* », Université de Ziguinchor 2012-2013, disponible : [www.jlcorrea.univ-zig.sn](http://www.jlcorrea.univ-zig.sn).

### III - THESES

- ✓ **DECAMPS (J.)**, « *Les modes amiables de rupture du contrat de travail* », Thèse de droit Université d'Avignon, 2014.
- ✓ **NDOYE (N.)**, « *le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal* », thèse de droit, Université de Strasbourg, 20 Avril. 2012.

### IV - ARTICLES ET NOTES DE DOCTRINES

- ✓ **ASTAIX (A.)**, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dalloz Actualité, 15 juin 2009 pp, 122 à 255.
- ✓ **AUVERGNON (P.)**, « *le régime de la nullité du licenciement* », Sem. Lamy 2004, 1164, Supplément.
- ✓ **BEGGIATO (J.)**, **ANDRE (A.)**, « *La résiliation du contrat de travail d'un commun accord* », Dr. Soc. 2016, pp.22 à 55.
- ✓ **BISCHOFF (L.)**, « *La mise à la retraite d'un salarié: quelle est votre marge de manœuvre?* » www.trpalium.com. 2010, p.3 et suivant.
- ✓ **COLY (P.M.)**, « *Délégué du personnel, réintégration, Relations sociales* », n°1, Juin 2007, pp.1. et suivant.
- ✓ **CORREA (J-L.)**, « *L'éclairage sur un Acte Uniforme toujours attendu : L'acte uniforme relatif au droit du travail* », revue, Nouvelles annales africaines, 2013, 40 p. disponible sur : [www.jlcorrea.univ-zig.sn..](http://www.jlcorrea.univ-zig.sn..)
- ✓ **CORREA (J-L.)**, « *L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais* », P.31.disponible sur : [www.jlcorrea.univ-zig.sn](http://www.jlcorrea.univ-zig.sn).
- ✓ **DAUGAREILH (I.)**, « *La résiliation judiciaire du contrat de travail* », Dr. soc. 1992, pp. 805 et suivant.
- ✓ **DEFOSSEZ (M.)**, « *L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existe une possibilité de reclassement* », D. 1992, pp 390 et suivant.
- ✓ **DESCOTTE (R.)**, « *La rupture du contrat de travail, Point de vue* », Dr. soc. 1986, pp. 577 et suivant.
- ✓ **DOS SANTOS (S.L)**, « *Quand les démissions sont requalifiées en licenciements* », Dr. Soc 2007, chron, pp 3 et suivant.

- ✓ **FALL (S.)**, « *sur le droit du travail au Sénégal : les contrats de travail* », pp 11 et suivant.
- ✓ **FERRE (N.)**, « *le licenciement pour motif personnel* », liaison, 1998.
- ✓ **LANGLET (V.)**, « *La rupture d'un CDD d'un commun accord n'exclut pas le paiement de l'indemnité de précarité* », Dr. Soc. 2015, pp.55 et suivant.
- ✓ **LE MOAL (O.)**, « *Comment procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié* », Dr. Soc 2013, pp.5 et suivant.
- ✓ **REIS (P.)**, « *le droit du travail dans le droit de l'OHADA* », revue ERSUMA, N° 1 juin 2012, pp.244 et suivant.
- ✓ **TEYSSIE (B.)**, « *Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement* », SSL, 1985, n° 274, pp. 64 et suivants.

## **V - LEGISLATIONS**

- ✓ Loi n° 61-34 du 15 janvier 1961 portant code du travail du Sénégal publié dans le journal officiel n° 3.
- ✓ Loi n° 94.80 du 08 Décembre 1994 modifiant l'article 47 de l'ancien code du travail publié dans le journal officiel n° 4720.
- ✓ Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant nouveau code du travail publié dans le journal officiel n° 4713.
- ✓ Loi n° 1976-06 du 12 juin 1976 portant code des obligations civiles et commerciales publié dans le journal officiel n° 4711.
- ✓ Loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 portant modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, complétée par la loi n° 89-549 du 2 Août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement.
- ✓ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale parue au journal officiel n° 15 du 18 janvier 2002.
- ✓ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail en France parue au journal officiel n° 148 du 26 juin 2008.
- ✓ Décret n° 70-180 DU 20 Février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi des travailleurs journaliers et des travailleurs saisonniers publié dans journal officiel n° 5936.

- ✓ Décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises publié dans le journal officiel n° 6518 du Samedi 27 MARS 2010.

## **VI - JURISPRUDENCES**

- ✓ Arrêt n° 11-22251 de la chambre sociale du 15 octobre 2014. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Arrêt de la cour de cassation du 30 janvier 2013. <https://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Arrêt de la Cour de cassation du 22 février 2006. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Arrêt de la Cour de cassation du 16 janvier 2001. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Jean Bernard NADOLNY C/ Elisabeth DJIBOUNE, Bulletin des grands arrêts, n° 18, 06 janvier. 2011, p. 210
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Ousmane GOUDIABY C/ Hôtel Méridien Président, Bulletin des grands arrêts, n° 01, 04 Janvier 2011, p. 206
- ✓ Cour d'appel de Paris, n° 14/24069, 05 septembre 2016.
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Entreprise de Bâtiment Souleymane Séné dite EBSS C/ Mamadou Khaly SOW, Bulletin des grands arrêts, n° 480, 16 aout. 2011, p. 191
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire CARITAS DAKAR C/ Jean Pierre NDIAYE, Bulletin des grands arrêts, n° 110, 01 février. 2011, p. 241
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Directeur SAPROLAIT C/ Modou Ndayane FAYE, Bulletin des grands arrêts, n° 285, 07 avril. 2011, p. 247
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Alassane MBENGUE C/ SIMPA, Bulletin des grands arrêts, n° 458, 02 Mars. 2011, p. 170
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire la société SIMPA C/ Ibra THIAM, Bulletin des grands arrêts, n° 162, 06 Avril 2010, p. 48
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Wayel AYAD C/ Aissatou BADJI, Bulletin des grands arrêts, n° 270, 05 avril. 2011, p. 292
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Madame Dieynaba Binta Ba C/ SENTEL GSM, Bulletin des grands arrêts, n° 151, 25 Mars. 2010, p. 66
- ✓ Cour d'appel, affaire Lesieur Afrique C/ M.C, n° 1069, 30 Juil. 1980.
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Société Global Business Group C/ Emile Jules BDIANE, Bulletin des grands arrêts, n° 390, 12 juillet. 2011, p. 121

- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Sénégal Construction International C/ Abdou GOUMBALA, Bulletin des grands arrêts, n° 20, 11 janvier. 2011, p. 218
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire SATTAR C/ Mouhamed DIOUF et 03 autres, Bulletin des grands arrêts, n° 24, 11 janvier. 2011, p. 223
- ✓ Cour d'appel de Dakar, affaire Médoune GUEYE C/ Boulangerie Keur Sérigne Saliou MBACKE, Bulletin des grands arrêts, n° 280, 06 avril. 2011, p. 261
- ✓ Cass. soc, du 13 novembre. 1996, n° 94-13.187, Bull. Civ, n° 386 p. 275  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc, 19 décembre.2000, n° 98-40.572, Bull. Civ, n° 437 p. 337  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc., 09 Fév. 2000, Bull. des arrêts de la cour de cassation du Sénégal, ch. Soc., année judiciaire 1999/2000, décision N° 35.
- ✓ Cass soc 27/01/98 - 95-42830, inédit. [www.tripalium.com](http://www.tripalium.com)
- ✓ Cass soc 04/01/00 - 97-44566, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass soc 02/12/97 - 95-4268, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. Soc, 06 février 2013, n° 11-23.738, Bull. Civ, n° 31.  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc, 29 octobre.1996, n° 12-43.680, Bull. Civ, n° 359 p.225  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2013, n° 12-21758, Bull. Civ, n° 283.  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- ✓ Cass. Soc. 10 octobre 2007, n° 06-42.781, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc. 17 septembre 2014, n° 13-14.944, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-42.165, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. Soc. 5 avr. 1995, n° 93-42.690, Bull.Civ, n° 123 p.89 ; Cass. Soc. 16 janv. 2001, n°98-44.647, Bull.civ, n° 114 FS – P +B. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. Soc. 6 févr. 2001, n° 98-43597, Bull. Civ, n°44. p 33 <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc. 25 sept. 1991, n° 88-41251 & 88- 45660, Bull. Civ, n° 380 p. 237  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc. 14 fév. 2001, n° 99-40113, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc. 3 fév. 1993, n° 91-42409, Bull.Civ, n° 33 p. 24 <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc. 17.09.2014, n° 13-19499, inédit. [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- ✓ Cass. soc. 7 avr. 2004, n° 02-40333, Bull. Civ, n° 111 p. 99 <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc. 4 fév. 2014, n° 11-27134, Bull. Civ, n° 46. <http://www.legifrance.gouv.fr>

- ✓ Cass. Soc, 25 juin. 2003, n° 1784, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. soc. 27 juin. 2000, n° 98-43439, Bull. Civ, n° 250 p. 195  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc. 9 mai. 2007, n° 05-42. 301, Bull. Civ, n° 70. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc., 15 janv. 2002, n° 00-40.263, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc, 3 mai. 2000, n° 98-41.844, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc, 4 mars. 2003, n° 00-46.785, Bull. Civ, n° 80 p. 77  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc, 12 octobre. 2011, n° 10-17658, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. soc, 9 mai. 2007, n° 05-40.315, n° 05-41.324 et n° 05-42.301, Bull. Civ, n° 70.  
[www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. soc., 22 juill. 1986, n° 80-44.513, Lamy social. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc. 25 janvier 2012, n° 10.23-516, n° 10-26.887, n° 305 FS-PB, Sté Dim c/  
Ledys, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. soc., 28 sept. 2004, n° 02-43.299, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 1er déc. 2004, n° 02-46.341, Bull. Civ, n° 317 p. 285  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 22 juin. 1994, n° 90-42.143, Bull. Civ, n° 204 p. 139.  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc., 21 sept. 2005, n° 03-43.987, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Cass. soc., 1er fév. 2000, n° 98-40.244, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-42.090, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. Soc. 7 juin 2000, n° 97-43.953, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass, soc. 17 avril.1986, n° 83-45.788, n° 83-45.809, Bull. Civ, n° 158 p. 125.  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass.soc, 10 avr. 1991, n° 87-44.893, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 11 juill. 1991, n° 90-42.161, Bull, Civ, n° 361 p. 223  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 26 mai.1998, n° 96-42.592, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 9 mai.1990, n° 88-40.044, Bull. Civ, n° 209 p. 126  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 24 mai.2005, n° 03-43.037, Bull. Civ, n° 174 p. 150  
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Cass. soc., 14 oct.1987, n° 86-40.049, inédit. <http://www.legifrance.gouv.fr>

- ✓ Cass. Soc. 6 avril.2011, n° 10-30098, inédit. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
- ✓ Soc. 19 juin. 1959, Dalloz, 1959, p. 513. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Soc.25 oct.1989, Bull. civ, V, n° 616 p. 371. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Soc. 24 janv. 1966, Bull. civ. V, n° 26. <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ✓ Soc. 30 nov. 1994, RJS 1/95, n° 6. <http://www.legifrance.gouv.fr>

## **VII - WEBOGRAPHIE**

- ✓ <http://www.afrilex.u-bordeaux4.fr> ,
- ✓ <http://www.juriscope.net> ,
- ✓ <http://www.persee.fr>
- ✓ [www.alsaeco.com](http://www.alsaeco.com) ,
- ✓ [www.avis-droit-social.net](http://www.avis-droit-social.net)
- ✓ [www.cerdi.org](http://www.cerdi.org) ,
- ✓ [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr) ,
- ✓ [www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr),
- ✓ [www.dewolf-law.be](http://www.dewolf-law.be) ,
- ✓ [www.droit-afrique.com](http://www.droit-afrique.com)
- ✓ [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) ,
- ✓ [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) ,
- ✓ [www.ilo.org/pblns](http://www.ilo.org/pblns);
- ✓ [www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com),
- ✓ [www.lexinter.net](http://www.lexinter.net)
- ✓ [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- ✓ [www.tripalium.com](http://www.tripalium.com)

**TABLE DES MATIERES**

INTRODUCTION..... **Erreur ! Signet non défini.**

TITRE I : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL ..... **Erreur ! Signet non défini.**

CHAPITRE I : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL : LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD..... 12

SECTION I : LES CONDITIONS DE LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD..... 14

PARAGRAPHE I : LES CONDITIONS DE FOND..... 14

A - LE LIBRE CONSENTEMENT DES PARTIES ..... 14

B - L'OBJET ET LA CAUSE LICITE ..... 16

PARAGRAPHE II: LES CONDITIONS DE FORME..... 17

A - LES MENTIONS OBLIGATOIRES DE LA CONVENTION ..... 17

B - L'HOMOLOGATION DE LA CONVENTION ..... 18

SECTION II : LES EFFETS DE LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD ..... 18

PARAGRAPHE I: LES EFFETS DE LA DECISION DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE..... 19

A - LA CESSATION DU CONTRAT A LA DATE CHOISIE ..... 19

B - LES EFFETS DE LA NON-HOMOLOGATION..... 20

PARAGRAPHE II: LES EFFETS DE LA PROCEDURE SUR L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ..... 21

A - LA NON SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL..... 21

B - LA GARANTIE DES LIBERTES DES PARTIES PENDANT LA NEGOCIATION ..... 23

CHAPITRE II : LA FIN AMIABLE DE LA RELATION DE TRAVAIL : L'ARRIVEE DU TERME ..... 24

SECTION I : LA FIN DES CONTRATS PRECAIRES..... 25

PARAGRAPHE I : LA FIN CONNUE A L' AVANCE..... 25

A - LA DUREE PRECISE ..... 26

B - LES EXCEPTIONS : LE TERME IMPRECIS ..... 26

PARAGRAPHE II: LA FIN LIEE A LA NATURE DU CONTRAT ..... 27

A - LE TRAVAIL TEMPORAIRE OU INTERIMAIRE..... 27

B - L'EXECUTION D'UN OUVRAGE DETERMINE : LA MISSION..... 28

SECTION II: LA RETRAITE COMME FIN DU CONTRAT ..... 29

PARAGRAPHE I : LE DEPART A LA RETRAITE ..... 29

A - LES CONDITIONS DU DEPART A LA RETRAITE ..... 30

B - LES EFFETS DU DEPART A LA RETRAITE ..... 30

PARAGRAPHE II : LA MISE A LA RETRAITE ..... 32

A - LES CONDITIONS : L'ARRIVEE DE L'AGE DE LA RETRAITE..... 32

B - LA PROCEDURE DE LA MISE A LA RETRAITE..... 33

TITRE II : LA FIN CONFLICTUELLE DE LA RELATION DE TRAVAIL .... **Erreur ! Signet non défini.**

CHAPITRE I : LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL EMANANT DE L'EMPLOYEUR : LE LICENCIEMENT..... 37

SECTION I : LES DIFFERENTES FORMES DE LICENCIEMENT .....	38
PARAGRAPHE I : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	38
A - L'EXIGENCE D'UN MOTIF ECONOMIQUE LEGITIME.....	39
B - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	41
PARAGRAPHE II : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL.....	43
A - L'EXIGENCE D'UN MOTIF LEGITIME.....	43
B - LE RESPECT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT .....	45
SECTION II : LES SANCTIONS POUR NON RESPECT DES CONDITIONS DU LICENCIEMENT .....	47
PARAGRAPHE I : LES SANCTIONS A LA VIOLATION DES REGLES DU LICENCIEMENT .....	48
A - LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT IRREGULIER.....	48
B - LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT INJUSTIFIE.....	50
PARAGRAPHE II : LES CONSEQUENCES DE LA NULLITE DU LICENCIEMENT .....	51
A - LA REINTEGRATION DU SALARIE .....	52
B - LA NON REINTEGRATION DU SALARIE.....	53
CHAPITRE II : LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL EMANANT DU SALARIE : LA DEMISSION.	56
SECTION I : LES CONDITIONS DE VALIDITE DE LA DEMISSION .....	57
PARAGRAPHE I : LES CARACTERISTIQUES DE LA DEMISSION .....	57
A - L'EXIGENCE D'UNE MANIFESTATION DE VOLONTE CLAIRE ET NON EQUIVOQUE.....	58
B - L'ABSENCE D'UNE VOLONTE PRESUMEE .....	59
PARAGRAPHE II : LA PROCEDURE DE LA DEMISSION .....	60
A - L'ABSENCE DE FORMALISMES PARTICULIERS .....	60
B - LA POSSIBLE RETRACTATION DU SALARIE.....	61
SECTION II : LES SUITES DE LA DEMISSION .....	62
PARAGRAPHE I : LE RESPECT DU DELAI DE PREAVIS .....	63
A - LES MODALITES D'EXERCICE DU PREAVIS .....	63
B - LA SANCTION DE L'IRRESPECT DU PREAVIS : L'INDEMNITE COMPENSATRICE .....	64
PARAGRAPHE II : LE RESPECT DES DROITS DU SALARIE SUITE A LA DEMISSION .....	65
A - LE CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	66
B - LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE .....	66
CONCLUSION .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
BIBLIOGRAPHIE .....	70
TABLE DES MATIERES.....	77