REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un peuple, un but, une foi

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MERS)

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES

DEPARTEMENT DE DROIT PRIVE

Master II Recherche – Sciences criminelles

Carrière : Affaires

Mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de master en droit privé

THEME : LES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL

Présenté par : Maixent BASSENE

Sous la direction de : M. Massamba GAYE, professeur agrégé des facultés de droit

Année académique 2018-2019

AVERTISSEMENT

La faculté des sciences juridiques et politiques de l'université Cheikh Anta DIOP de Dakar n'entend donner ni approbation ni improbations aux opinions émises dans les mémoires. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

DÉDICACE

Á mon cher père, Simon BASSÈNE, arraché prématurément à notre affection au matin du vendredi 07 Juin 2013. Merci 'Pa' pour tout ce que tu as été pour moi, pour tout ce que tu es pour moi : un père aimant et attentionné, un père rompu à la tâche , un père soucieux du bien-être des membres de sa famille et de la réussite de ses enfants, neveux, nièces , etc. Requiescat in pace!

Á ma chère maman, Marie-Anne BASSÈNE pour l'amour maternel inconditionnel , le soutien et l'accompagnement sans demie-mesure !

Á mes frères et sœurs : pour le soutien infaillible et l'accompagnement. Je ne vous remercierais jamais assez, pour tout ce que vous avez fait pour moi , pour tout ce que vous continuez encore de faire pour moi !

Á toute ma famille : Cousins , cousines, oncles, tantes, neveux, nièces, etc. !

Á tous mes amis , à ceux-là qui me sont chers !

Á tous mes camarades de promotion , à ceux-là que j'appelle affectueusement 'mes compagnons de guerre ' , 'mes compagnons de lutte estudiantine' !

REMERCIEMENTS

Si le mémoire est un travail solitaire, il ne saurait pour autant être mené à bout sans aide et soutien. C'est pourquoi je tiens tout d'abord à remercier le professeur Massamba GAYE, mon directeur de mémoire,pour son encadrement, ses conseils durant ces années et sa disponibilité légendaire. Il a cru en moi et a su m'inculquer sa rigueur et sa méthode, si nécessaire au métier de chercheur.

Je remercie également les professeurs Aminata CISSE-NIANG, Patrice Samuel Aristide BADJI, Abel K. NDONG et Thierno Amadou NDIOGOU, pour leurs conseils aviséset leur disponibilité.

Je remercie mon cher ami et frère, Ange-Marie NDECKY, pour sa relecture et ses remarques qui ont été d'une grande importance car ayant contribuées à la qualité du travail de mémoire.

Je remercie également tout le personnel enseignant et administratif de la faculté des sciences juridiques et politiques de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar.

Je remercie enfin tous ceux ou celles,qui, de près ou de loin ont participé à l'élaboration de ce mémoire.

SIGLES ET ABREVIATIONS

Art : Article

Arr. min. : Arrêté ministériel

Bull. : Bulletin des arrêts

Cass. Soc. : Cassation sociale

CCNI : Convention Collective Nationale Interprofessionnelle

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indeterminée

Cir. : Circulaire

C.S : Cour Suprême

C.S.S : Code de la Sécurité Sociale

C. trav. : Code du travail

D. : Dalloz

Déc. : Décret

Dir. : Directive

Ibid. : Ibidem

JO : Journal Officiel

OHADA : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires

OIT : Organisation internationale du travail

OMS : Organisation mondiale de la santé

ONU : Organisation des nations unies

Op.cit. : Opere citare

P. : Page

Préc. : Précité

Rép. dr. du trav. : Répertoire droit du travail

Rev.dr. soc. : Revue droit social

V. : Voir

SOMMAIRE

CHAPITRE I : LA TYPOLOGIE DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 6

SECTION I : LES CONGÉS DE TRAVAIL DE NATURE PREVISIBLE. 6

SECTION II : LES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL DE NATURE IMPRÉVISIBLE. 20

CHAPITRE II: LES EFFETS DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 35

SECTION I : LES EFFETS EXTRAPÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 35

SECTION 2 : LES EFFETS PÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 51

INTRODUCTION

Le travail est non seulement considéré comme une caractéristique importante de l'espèce humaine, mais aussi comme l'essence de l'homme.[1]En effet, appréhendé comme une véritable recommandation et une punition divine[2], le travail humain, est un attribut central de la vie humaine dans toutes les sociétés du monde. Au fil des temps, le travail a fini par emprunter plusieurs formes (travail physique, travail intellectuel).

Malgré, les changements opérés sur la manière d'exécuter certains travaux, certaines tâches, pour autant, le travail n'a pas perdu ses fonctions, celles-là qui lui ont été assignées, reconnues. Ainsi, le travail a d'abord une fonction utilitaire, c'est-à-dire demeure un moyen qui permet à l'homme d'assurer sa survie dans ce monde d'ici-bas, consistant en terme basique à se nourrir, se vêtir, se loger, se soigner, etc. Ensuite, le travail a une fonction sociale, c'est-à-dire constitue un moyen qui permet à l'homme de trouver son bonheur, de s'épanouir dans la société où il évolue. Enfin, le travail a une fonction identitaire en ce sens qu'il permet à l'homme d'affirmer sa personnalité dans son milieu naturel de vie, de sauvegarder sa dignité d'homme qui travaille. En somme, le travail devient un vrai culte pour l'homme qui s'y adonne constamment et régulièrement.

Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que la vie ne se résume pas seulement au travail.[3] Tout aussi vrai que l'est cette affirmation, l'homme doit travailler certes, mais il doit également pouvoir jouir d'une vie personnelle, d'une vie familiale auprès des siens, sans oublier aussi qu'il doit pouvoir bénéficier d'un véritable repos. Ce dernier, aussi nécessaire que vital, doit ainsi pouvoir profiter à l'homme au travail car même Dieu le créateur se repose[4], la nature[5] également.

C'est ainsi que les mouvements syndicaux, convaincus de l'importance du repos ont porté la revendication devant le patronat en demandant la réduction de la durée du travail, accompagnée

[1] E.ENRIQUEZ, «Le travail, essence de l'homme ? Qu'est-ce que le travail ? », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 15, 2013/1, p.1/21

[2] Livre de la Genèse : « Tu gagneras ton pain, à la sueur de ton front ; à la sueur de ton front, tu te procureras de la nourriture»

[3] H.-J. TANGUM FOMBENO, *Droit du travail Sénégalais*, L'harmattan Sénégal, 2017, p.244

[4] Genèse II 2, on lit : « Et Dieu acheva au sixième jour ses œuvres et il se reposa le septième jour de toutes les œuvres qu'il avait faites »

[5] Ne dit-on pas que la nature se repose : la nuit succède au jour ; ne voit-on pas les animaux dormir, les fleurs se fermer…

de la reconnaissance d'un temps de repos en journée et en semaine , les jours fériés chômés ou non , les absences autorisées, en faveur de l'homme travailleur.

Toutefois, ces dites mesures, quoique d'une grande utilité, s'avèrent malgré tout insuffisantes, à procurer à l'homme au travail un véritable repos, nécessaire à la santé physique, à la détente intellectuelle et morale[6], aux loisirs, etc. Ainsi, pour résoudre ce déficit que la loi a institué les congés[7] en droit du travail, objet du thème de notre réflexion portant sur les congés en droit du travail.

Le terme « congé » revêt une signification selon le secteur où le terme est employé. Ainsi, dans le domaine militaire, le mot « congé » peut se traduire par : libération du service militaire ou autorisation d'absence d'une durée supérieure à 30 jours. Dans le domaine de la littérature, le terme « congé » renvoie ici à un genre poétique du nord de la France, pratiquée aux XIIe-XIVe siècle. Pour finir, dans le domaine juridique, le terme « congé » revêt des significations différentes, suivant les matières dans lesquels il est fait usage du mot.

Ainsi, en droit immobilier, le mot «congé » signifie résiliation, tel que la résiliation d'un contrat de bail. En matière commerciale, le terme « congé » correspond à une attestation délivrée par le vendeur selon laquelle il a réglé les droits de consommation afférents aux boissons livrées. Dans la fonction publique, le mot «congé » traduit une position d'un fonctionnaire ou d'un parlementaire régulièrement autorisé à exercer ses fonctions pendant une certaine période, d'un homme politique qui, sans quitter définitivement son parti, cesse d'être soumis à ses règles et à sa discipline. Dans le milieu douanier, enfin, le terme « congé » renvoi à un document attestant le paiement du droit de sortie des navires et délivré par l'administration des douanes.[8]

Toutefois, l'analyse du thème des « congés » portant ici sur la matière du droit du travail, il y a lieu de retenir que la définition qui y a été proposée. A cet effet , en droit du travail , si le terme « congé » dans sa première acception , renvoit à une rupture du contrat de travail à durée indéterminée (congédiement , licenciement , résiliation) , par contre , dans sa deuxième acception, il traduit une suspension organisée du contrat de travail , en vue d'accorder un avantage au salarié.[9]

[6] G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, Précis Dalloz ,28ème édition, 2014, p.866
[7] H.-J. TANGUM FOMBENO, *Droit du travail Sénégalais* ,Op.cit , p.244
[8] V. Dictionnaire Larousse de la langue française
https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/cong%C3%A9/18171, consulté le 10 janv.2021 à 21h37
[9] S.GUINCHARD, T. DEBARD, Lexique des termes juridiques, 21ème édition, Dalloz, 2014, p.220

Quant au droit du travail, il est peut être défini comme l'ensemble des règles juridiques qui régissent les rapports individuels qu'entretiennent un employeur et un salarié mais aussi les rapports collectifs qui mettent aux prises des employeurs et des associations d'employeurs avec des collectifs de travailleurs, plus ou moins organisés , plus ou moins institutionnalisés[10]. Le droit du travail a pour objet le travail dépendant ou subordonné, c'est-à-dire celui qui s'exécute sous le pouvoir d'autrui. En termes autres, le droit du travail régit les rapports entre les employeurs qui font travailler et les salariés qui travaillent pour eux.[11]En outre, le droit du travail concerne toute relation née d'un contrat de travail.

En somme, il est maintenant possible de concevoir le droit du travail comme un ensemble de règles législatives, règlementaires et conventionnelles régissant les rapports individuels ou collectifs de travail dépendant, les rapports de travail subordonnés. Ainsi, sont exclus du champ d'application du droit du travail, les travailleurs soumis au statut de la fonction publique c'est-à-dire les fonctionnaires mais aussi tous les autres corps assimilés, les militaires et les enseignants du supérieur qui sont tous soumis à des régimes spéciaux.

Le droit du travail s'applique à tous les travailleurs dépendants quels que soient la forme de leurs contrats de travail y compris même ceux-là sous contrats de stage[12] qui peuvent désormais bénéficier des dispositions du droit du travail.

Les congés en droit du travail sont nombreux et variés. Ainsi, on peut alors citer entre autre , le congé annuel , le congé de maternité , le congé maladie , le congé de veuvage , le congé de formation,le congé de détente, le congé pour permissions exceptionnelles, le congé sabbatique, le congé d'éducation ouvrière, etc.[13]

Toutefois, compte tenu de la liste importante des congés prévus en droit du travail, il nous sera impossible de passer en revue tous les congés précités, dans le cadre de l'analyse de ce thème portant sur les congés en droit du travail. Dès lors, le congés annuel, le congé de maternité, le congé de maladie et le congé de veuvage seront les seuls congés de travail qui seront abordés dans le cadre de cette étude . En effet, ces derniers constituent en quelque sorte les congés phares auxquels les salariés demandent la majeure partie du temps à bénéficier, auprès des directions de leurs entreprises respectives. Très certainement, cette situation peut tout

[10] G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, Op.cit., p.5
[11] H.-J. TANGUM FOMBENO, *Droit du travail Sénégalais*, Op.cit., p.16
[12] Décret 2015-777 du 2 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage, JO n° 6856 du samedi 20 juin 2015
[13] Art. L. 70 C. trav.

simplement s'expliquer par le fait que, le congé annuel, le congé de maternité , le congé de maladie, le congé de veuvage sont obligatoires à un moment ou à un autre de la vie professionnelle du travailleur qui est tenu dès lors de devoir jouir de son congé que lui octroie la législation du travail sans pouvoir y renoncer en aucune manière.

Aussi, ces dits congés, en plus de s'imposer aux travailleurs qui ne peuvent s'en priver[14], permettent à ces derniers de pouvoir bénéficier d'un large temps de repos, que ne procure à vrai dire , les repos hebdomadaires[15] , les jours fériés chômés ou non ,les permissions d'absence, etc.

Ceci étant, seront donc exclus logiquement de l'analyse du sujet, tous les autres congés outre que ceux susvisés, à savoir le congé de formation, le congé pour permissions exceptionnelles, le congé de détente, le congé sabbatique, etc., non pas parce, ces derniers ne présentent aucune importance pour une telle réflexion entreprise ou bien ne présentent aucune utilité pour la collectivité des travailleurs ou encore qu'elles n'assurent guère le repos tant voulu et recherché par ces derniers. Mais tout simplement, qu'une recherche de commodité et de clarté dans l'analyse du sujet, ajouté à des considérations d'ordre méthodologique qui s'imposent à tout travail scientifique de cette trame, expliquent en grande partie une telle démarche ou approche scientifique de notre part qui du moins semble être la plus sage.

Ainsi, à la lumière de ce qui précède, la question principale qui se pose est celle de savoir : quelle est la réglementation des congés en droit du travail ?

Les congés en droit du travail renvoient leur esprit à l'idée de « repos » qui est une notion universelle mais floue.[16]En effet, s'il est vrai qu'on pourrait tous s'accorder sur le fait que le « repos » est essentiel à tous y compris aux travailleurs, mais par contre, la définition même de cette notion du « repos » est loin de faire l'unanimité au sein de la doctrine sensible à la question.

Ainsi, pour certains, lorsqu'on parle de « repos », la première idée qui vient à l'esprit est celle du sommeil ou à tout le moins celle d'inaction. C'est le premier sens retenu y compris même par les dictionnaires où « se reposer » signifie rester immobile ou allongé de manière à se délasser, à refaire ses forces[17]. Cependant, pour d'autres, l'idée qui apparait à l'évocation du terme « repos » c'est celle de liberté, celle de loisir. Le « repos » serait donc le temps où

[14] G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail,* Op.cit, p.871
[15] V. Art. L. 147 C. trav.
[16] Ph. WAQUET, « Le temps de repos », *Dalloz,* Droit social , 2000, p.1
[17]Ibid.

l'individu fait ce qu'il veut, par exemple, se promener, visiter un musée, lire, rencontrer des amis, militer dans une association, etc. Mais aussi, bien que paradoxale que puisse être l'idée, le « repos » consiste à travailler, en général, à faire un travail autre que celui que l'on accomplit professionnellement. Ainsi, l'intellectuel fabrique des meubles ou fait la cuisine, l'ouvrier cultive un jardin potager, l'agriculteur fait de l'aquarelle[18]. Cette conception du « repos » rejoint celle de Georges Duhamel qui dans son ouvrage au titre évocateur « Travail, O mon seul repos » écrivait : « mon vrai repos, consiste à changer de travail ».

Par ailleurs, le travail étant étymologiquement attaché à l'idée de souffrance, car dérivé du mot latin « tripalium » qui désigne un instrument de torture, le travail est donc un temps de soumission , de souffrance , de stress , d'usure physique ou morale[19]. Ainsi donc, l'institution des congés en droit du travail en faveur des acteurs de ce secteur , s'inscrit dans cette optique de faire jouir aux uns et aux autres d'un véritable repos qui contribue très largement à favoriser la détente physique et intellectuelle , à préserver la santé physique et mentale et à faire profiter aux travailleurs surtout d'une vie personnelle, d'une vie familiale que leur prive très souvent le travail salarié exercé.

Aussi,la garantie d'une meilleure qualité de vie au travail qui à cet effet , prone pour qu'il ait une parfaite répartition entre temps de travail et temps libre, ajouté aux impératifs de productivité et de compétitivité assignés aux travailleurs et aux entreprises de travail en cette période de rude concurrence , tous cela donnent au thème portant sur les congés en droit du travail tout son sens , tout son interet pour la collectivité des travailleurs, pour les praticiens du droit et les universitaires, etc.

Tout ceci, explique l'importance du repos résultant des congés en droit du travail tant pour le salarié que pour l'employeur qui en tire pleinement profit chacun à son niveau , en leur offrant aussi la possibilité de pouvoir en mesurer concrètement l'utilité. Ainsi, dans le cadre de l'analyse de ce sujet portant sur les congés en droit du travail, l'approche consiste à axer la réflexion dans une première partie sur la typologie des congés en droit du travail **(**CHAPITRE I) et dans une seconde partie analyser les effets des congés en droit du travail (CHAPITRE II).

[18] Ph. WAQUET, « Le temps de repos », *Dalloz*, Droit social ,Op.cit., p.1
[19] *Ibid.*, p.3

CHAPITRE I : LA TYPOLOGIE DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL.

La législation sénégalaise du travail , à travers le Code du Travail du 1er décembre 1997 en vigueur[20], la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du 30 décembre 2019[21] entre autre , a prévu et règlementé un certain nombre de congés. Parmi les congés ayant fait l'objet d'une réglementation par ces derniers, on trouve entre autre le congé annuel, le congé pour maladie, le congé de maternité, le congé de veuvage, le congé sabbatique, le congé de détente, le congé de formation, le congé pour permissions exceptionnelles (mariage, naissance, décès, etc.)[22].

En raison de leur nombre important, tous les congés en droit du travail ne pourront pas être étudiés dans le cadre de cette analyse. Ainsi, seuls quelques congés seront étudiés car étant pour l'essentiel les plus connus et/ou les plus usités par les acteurs du monde du travail dépendant salarié.

Pour ce faire, une classification a été opérée en ce qui concerne les congés retenus pour constituer la substance de l'analyse. Dès lors, de cette classification , il est ressorti le fait qu'il y'a d'une part ,les congés de travail de nature prévisible (SECTION I), et d'autre part, les congés de travail de nature imprévisible (SECTION II).

SECTION I : LES CONGÉS DE TRAVAIL DE NATURE PREVISIBLE.

Parmi les différents congés en droit du travail, quelques uns d'entre eux ont été vu comme ayant une nature prévisible. En effet, une telle qualification s'explique par la seule et simple raison que l'ouverture du droit à ces dits congés est généralement connue à l'avance. L'employeur à qui , il revient le pouvoir d'accorder la jouissance au congé en question , de même que le salarié qui doit en bénéficier, tous deux ont conscience de l'ouverture prochaine et certaine du droit au congé.

C'est donc cette connaissance préalable de la période d'ouverture et de jouissance du droit au congé qui justifie que les congés concernés ont été vus comme ayant une nature prévisible. Au titre de ces congés en droit du travail considérés comme ayant une nature prévisible , on a le congé annuel (PARAGRAPHE I) et le congé de maternité (PARAGRAPHE II) .

[20] Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail, JOS n°5776 du 13 décembre 1997, pp.504-537
[21]Adoptée le 30 décembre 2019, cette convention collective nationale interprofessionnelle vient remplacer celle de 1982 qui était applicable jusque là
[22] Voir Art. L. 70 C. Trav.

PARAGRAPHE I : LE CONGÉ ANNUEL.

Encore appelé « congé payé » ou « congé obligatoire » , le congé annuel constitue un parmi ces congés en droit du travail qui entraine une inactivité périodique chez le salarié bénéficiaire ,alors exempté d'accomplir pendant cette période sa prestation de travail pour le compte de son employeur.

Le congé annuel payé constitue pour le salarié, à la fois un droit à repos et une obligation de repos et, pour l'employeur, un devoir d'ordre public[23]. Il constitue alors une institution phare, un principe de droit social qui revêt une importance particulière[24] et significative.

Pour mieux cerner les contours du congé annuel, il convient d'étudier ses fondements juridiques (A) mais également ses conditions de jouissance (B).

A- LES FONDEMENTS DU CONGÉ ANNUEL.

Le congé annuel vise à permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs[25]. En effet, soucieux du bien-être et de la santé des salariés, les organisations syndicales de travailleurs de l'époque ont alors porté le combat auprès du patronat en vue de l'obtention de meilleures conditions de vie et de travail pour l'ensemble des travailleurs.

C'est sur ce , qu'ils ont vu leurs revendications produire les effets escomptés avec la réduction du nombre d'heures de travail et l'instauration d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives pour tout salarié. Toutefois, ces mesures protectrices des intérêts des travailleurs s'avèrent malgré tout insuffisantes à permettre aux salariés de disposer d'un véritable repos , d'un large temps de détente et de loisir en famille.

Dès lors, c'est dans l'optique de pallier aux insuffisances évoquées précédemment que les mouvements syndicaux ont réclamé et obtenu l'institution d'une « vacance-congé » pour détente et loisirs appelé congé annuel payé. Ce dernier est alors conçu comme une suspension annuelle du contrat de travail pendant laquelle le salarié reçoit sa rémunération habituelle[26].

Le congé annuel apparait ainsi comme un « droit pour le salarié bénéficiaire d'être payé à ne rien faire », sinon de profiter d'un temps de ce temps libre pour s'épanouir socialement aux

[23]D.JOURDAIN, M. HAUTEFORT, « Tour d'horizon sur les congés payés », Semaine sociale Lamy, Les cahiers du DRH, n°194-195, 1er déc.2013,p.2.
[24]S. LAULOM,« Temps de travail, droit au congé annuel payé et charte des droits fondamentaux de l'union européenne », *Semaine sociale Lamy supplément*, 1841 ,17 déc. 2018, p. 17.
[25] Ibid., p. 19
[26] S. GUINCHARD, T. DEBARD, *Op.cit,* p.220.

côtés des siens. L'objectif recherché étant de permettre au salarié de s'éloigner physiquement de l'entreprise et de s'extraire des soucis liés au travail qui constituent un frein à son épanouissement dans la vie ordinaire. Très souvent, l'épanouissement tant recherché par tout salarié est à trouver dans les activités ludiques , dans la pratique de la lecture, du sport, entre autre qui ont l'avantage de pouvoir favoriser le rassérènement de l'esprit et le régénérement de la personne du salarié bénéficiaire.

L'organisation internationale du travail(O.I.T.)[27],en tant qu'organisme international intervenant en matière de travail dépendant n'a pas alors manqué d'aller dans ce sens en consacrant et en reconnaissant un droit au congé annuel à tout travailleur, quelle que soit sa nationalité, sa culture , sa religion histoire .Cependant ,ce droit au congé annuel a dans un premier temps été reconnu qu'à une catégorie bien définie de salariés, à savoir ceux-là issus de l'élite aristocratique et bourgeoise des sociétés européennes de l'époque, avant de se généraliser des années après. Désormais, il concerne quasiment l'ensemble des salariés relevant du domaine privé et du domaine public, quelque soit leur catégorie socioprofessionnelle, leur qualification professionnelle etc.

Ce faisant , c'est en 1936 qu'a été adoptée la première convention internationale de l'OIT portant sur les congés annuels payés. Il s'agit plus exactement de la convention n°52 du 24 juin 1936 sur les congés payés, entrée en vigueur le 22 septembre 1939. Cette convention internationale couvrait à l'époque le champ formé par les établissements industriels, commerciaux, le secteur médical, social. Cette convention n°52 de l'OIT prévoyait dans ses dispositions l'octroi d'un congé payé d'au minimum six(6) jours ouvrables par année de travail effectif, en faveur de tout salarié ayant plus de seize (16) ans. Par contre , pour les salariés âgés de moins de seize (16) ans, il était prévu un congé payé d'au minimum douze (12) jours ouvrables par année de service effectif.

Plus tard, une recommandation de l'OIT a alors été adoptée dans le but de venir renforcer les dispositions de la convention n°52 dans certains de ses aspects, tels que le fractionnement du congé annuel payé, l'augmentation de la durée du congé annuel payé suivant l'ancienneté du salarié en question. Toutefois, il est bien de préciser que la convention n° 52 avait un champ

[27] L'OIT a été créée en1919, à la fin de la première Guerre mondiale, lors de la conférence de la paix réunie d'abord à Paris, puis à Versailles. Elle est aujourd'hui intégrée au sein de l'ONU.

d'intervention assez large atteignant ainsi des travailleurs même relevant du travail domestique[28].

Par ailleurs,il convient de noter que la ratification d'une convention de l'OIT par un État donné ne signifie pas forcément que ce dernier s'engage à mettre en exécution les dispositions de ladite convention. Tout au contraire, la convention ratifiée peut ne pas recevoir application dans l'ordre juridique interne de l'État signataire si elle n'est pas publiée au journal officiel de celui-ci, étant entendu que les conventions et traités internationaux par exemple, ne reçoivent application sur le territoire sénégalais que s'ils ont été ratifiées et publiées au journal officiel.

En outre, dans le dessein de renforcer le droit au congé payé annuel payé reconnu à tout travailleur, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), adoptée par les Nations Unies, le 10décembre 1948 a pris des mesures allant dans ce sens. Aux termes de l'article 24, il est énoncé que « toute personne a droit au repos et aux loisirs, notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques ». Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) , adopté en 1966 et entré en vigueur le 3 janvier 1976 dispose en son article 7 que « Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés ».

Au demeurant, le congé annuel constitue donc un droit de l'homme en général et spécifiquement de l'homme au travail , à s'en tenir à ces différents instruments juridiques internationaux susvisés. En sus de la convention n°52 sur les congés payés, il y'a aussi la convention n°132 sur les congés payés du 24 juin 1970 (révisée), entrée en vigueur le 30 juin 1973 et qui fixe à trois (3) semaines minimum la durée des congés annuels payés. Dès lors, aucun État membre de l'OIT ayant ratifié puis publié au journal officiel ladite convention , ne peut derrière prévoir une durée du congé annuel payé inférieure aux 3 semaines minimum prévues. Par contre, il est bel et bien possible d'aller au-delà de cette durée de 3 semaines préconisée dès lors que cela est favorable au salarié.

Le Sénégal, en tant qu'Etat fortement attaché aux droits de l'homme, à la sauvegarde des droits et libertés reconnus à tous, au respect de la dignité de la personne[29] où qu'elle se trouve y

[28] Il s'agit par exemple des travailleurs femmes de maison, des concierges, des garçons de maison, etc.
[29] Voir préambule de la constitution sénégalaise du 22 janvier 2001, modifiée par la loi constitutionnelle n° 2016-10 du 05 avril 2016, JO n° 6926 du jeudi 07 avril 2016.

compris au travail, a alors décider d'intégrer l'organisation internationale[30] aux toutes premières heures de son accession à la souveraineté internationale.

Cette participation à l'instance internationale du travail s'est traduite concrétement par la ratification d'un nombre important de conventions à l'image de celles n°52 et 132 relatives aux congés annuels payés pour ne citer que ceux-là. Ces conventions ratifiées et publiées au journal officiel ont pour l'essentiel vu leurs dispositions être transposées dans les codes du travail qui se sont succédés dans le temps . Le présent code du travail, à travers ses articles L.148 à L.155 prévoit le régime juridique des congés annuels payés. La convention collective nationale interprofessionnelle , en tant que source du droit du travail n'est pas en reste. Elle a consacré quelques dispositions relativement au congé annuel[31].

En définitive, il y'a en matière de congé annuel au Sénégal, l'existence d'une réglementation assez fournie et ce, dans le but de mieux encadrer le droit au congé annuel, pour éviter à ce que les employeurs ne soient pas tentés de vouloir priver à certains salariés de leur droit à congé payé. En dehors des fondements juridiques du congé annuel, il y a lieu de préciser que l'octroi mais aussi la jouissance effective du congé annuel n'interviennent que si certaines conditions prévues par législation du travail au Sénégal ont été respectées.

B- LES CONDITIONS DE JOUISSANCE.

Le repos que procure le congé en droit du travail constitue en soi un droit , un mécanisme qui a pour fonction de permettre la protection de la santé physique et mentale du salarié.[32]Eu égard à cette finalité, les jours de congés payés doivent effectivement être pris et le paiement d'une indemnité compensatrice ne pouvant intervenir que lors de la rupture du contrat de travail[33].

C'est donc en considération de tous ces facteurs susvisés, qu'il a été reconnu à tout travailleur le droit à un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, généralement les dimanches et un repos annuel appelé congé annuel payé. Ce dernier étant plus long que le repos hebdomadaire[34], est par la même occasion à mieux de permettre au salarié de pouvoir bénéficier pleinement d'un temps de repos , d'un temps de détente et de loisirs utile à la sauvegarde de la santé du corps et de l'esprit.

[30]Le Sénégal a intégré l'organisation internationale du travail dès 1960.
[31]Art. 69 à 73 CCNI du 30 décembre 2019.
[32] G.AUZERO, E.DOCKES, *Op.cit,* p.859
[33] D.JOURDAIN, M. HAUTEFORT, *Op.cit,* p.2
[34] Voir art. L. 147 C. Trav.

Le congé annuel étant un droit pour tout salarié et un devoir pour tout employeur. Ainsi, le salarié doit pouvoir bénéficier et jouir librement de ses jours de congé annuel , si toutefois il remplit les conditions prévues à cet effet. En effet, le droit au congé annuel ne s'impose à l'employeur que lorsque les exigences légales ont été respectées.

Le salarié ne peut prétendre à un congé annuel payé que lorsqu'il totalise une durée de service effectif d'au moins une année appelée «période de référence » chez un seul et même employeur[35]. Cette dernière peut être entendue comme tout travail, de quelque nature qu'il soit, accompli par un salarié pour le compte d'un même employeur et ce dans le cadre de l'horaire de travail défini au sein de l'entreprise. Ainsi, la période de référence s'étend donc de la date d'embauche du travailleur ou de celle de son retour de congé à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé (les périodes d'essai ou de préavis y étant comprises). Dans le décompte de la période de référence qui doit être d'au moins une année, il est pris en compte certaines périodes de suspensions légales du contrat de travail[36] qui sont assimilées à du temps de travail effectif.

Par ailleurs, pour chaque mois de travail effectif, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé[37], soit quatre semaines calendaires au moins par année de service effectif[38]. Et lors du calcul, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenus n'est pas un nombre entier, alors la durée du congé est arrondie au nombre entier de jour immédiatement supérieur[39]. Aussi, les jours ouvrables renferment tous les jours de la semaine à savoir du lundi au samedi, à l'exclusion des dimanches. Cela peut se comprendre , si l'on sait que le dimanche constitue en général le jour où le salarié jouit de son droit à un repos hebdomadaire.

Tout salarié qui accomplit une période de référence d'au moins 12 mois a droit au moins à 24 jours ouvrables de congé annuel payé. Cette durée du congé annuel est majorée pour certaines catégories de salarié en raison notamment de leur ancienneté dans l'entreprise ou de leur statut[40]. La majoration de la durée des congés est prévue dans le code du travail, dans l'Arrêté du 17 décembre 1956 et dans la nouvelle CCNI du 30 décembre 2019. Ainsi, par rapport à l'ancienneté, tout salarié qui totalise 10 ans d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable d'après

[35] H.-J. TAGUM FOMBEN, *Op.cit*, p.244.
[36] Voir art. L. 70 C. trav.
[37] A. KANTÉ, *Droit social sénégalais, Harmattan Sénégal,* 2017, p.72.
[38] *Ibid.*, p. 245.
[39] Voir art. 5, b de l'arrêté n°10844 du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés annuels payés.
[40] Majoration de la durée du congé annuel en raison du statut de mère de famille.

la CCNI et 0 jour ouvrable d'après l'Arrêté de 1956, pour 20 ans d'ancienneté, le salarié a droit à 2 jours ouvrables d'après l'Arrêté et 3 jours d'après la CCNI et pour 30 ans d'ancienneté, le salarié a droit à 6 jours ouvrables d'après l'Arrêté de 1956 et d'après la CCNI du 30 décembre 2019. Pour ce qui est de la majoration en raison du statut de mère de famille, le code du travail et la CCNI contiennent des dispositions qui prévoient un nombre de jour majoré qui varie selon l'âge de la bénéficiaire. Ainsi, pour la femme mère de famille âgée de moins de 21 ans , le code du travail[41] et la CCNI[42]ont prévu respectivement 1 jour par enfant de moins de 14 enregistré à l'état civil et 2 jours par enfant mineur à charge de moins de 15 ans. Par contre, pour la femme mère âgée de plus de 21ans, seule la CCNI prévoit de lui accorder 2 jours par enfant mineur à charge, à partir du 4ème enfant. En somme, le salarié , quelle que soit sa profession, son contrat de travail, sa nationalité, exerçant un emploi rémunéré sous lien de subordonnation juridique d'un employeur, peut dans certains cas, bénéficier jusqu'à 30 jours ouvrables de congé annuel payé. D'ailleurs ,il faut noter que le travailleur en CDD, en CDI, même en contrat de stage[43] et qui remplit les conditions peut bel et bien bénéficier d'un congé annuel accordé par son employeur.

C'est à l'employeur donc qu'il revient de fixer la période de prise de congé dans l'entreprise. Cependant , le congé annuel doit être pris au cours de l'année qui suit la période de référence qui est de douze (12) mois. C'est donc à l'échéance de cette période que le congé annuel devient alors exigible, c'est-à-dire il s'impose à l'employeur qui doit mettre le salarié en mesure de prendre ses congés et de prendre l'initiative de fixer les dates de congés[44]. La date de départ en congé de chaque travailleur est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois que cette date est fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à 3 mois, sauf accord de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale après audition des parties[45]. Dans les entreprises où la date des congés annuels de la totalité ou d'une partie du personnel doit correspondre à une période d'arrêt annuel total ou partiel de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur , après consultation des délégués du personnel. Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé 15 jours au moins à l'avance. Le calendrier des départs en congés sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement. Au moment du départ en

[41] Voir Art. L. 148 C. trav.
[42] Voir Art. 70 CCNIS.
[43] Voir décret de 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage, JOS n° 6856 du samedi 20 juin 2015.
[44] G.AUZERO, E.DOCKES, *Op.cit,* p.870.
[45] Voir Art.71 CCNIS

congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur la mention de départ en congé et de reprise de service[46].

Le congé annuel peut cependant être fractionné sous certaines conditions. En effet, il faut d'une part, l'accord du salarié et, d'autre part, que le congé soit de plus de 12 jours ouvrables continus[47]. La jouissance effective du congé annuel peut être reportée d'un commun accord[48], sans que la durée de service effective puisse excéder 3 ans, avec toutefois l'obligation pour le salarié de prendre 6 jours de congé chaque par an pendant 3 ans[49]. C'est la prescription triennale du droit au congé annuel.

En tout état de cause, le salarié ne peut compenser son droit au congé par une allocation car le droit au congé est intangible, impératif pour le salarié, lequel ne peut troquer ses droits à congés contre d'autres avantages fussent-elles plus favorables[50]. Et selon l'article L.154 al.4 du Code du Travail, si le travailleur n'a pas pu jouir, du fait de l'employeur, de la totalité de ses congés annuels au cours de la période antérieure aux trois années précédant la rupture du contrat de travail, il peut saisir le tribunal compétent et réclamer des dommages-intérêts. Dans ce sillage, la cour suprême du Sénégal a eu à rendre un arrêt qui rappelle avec une certaine solennité que l'indemnisation compensatrice de privation de jouissance de congé, du fait de l'employeur, n'est allouée que pour les 3 années précédant la rupture du contrat de travail, la période antérieure à ces trois années n'ouvrant droit qu'à des dommages et intérêts[51].

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'inspecteur du travail. Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il bénéficiera par la suite et au plus tard , lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite de rappel. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié a bénéficié de ses congés[52].

---

[46] Voir Art. 71 CCNIS

[47] V. Art. 11 de l'arrêté n°10844/ IGTLS/ AOF du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés payés, JO AOF n°2863 du 29 décembre 1956.

[48] A. KANTÉ, Droit social sénégalais, Op.cit., p.72.

[49] Voir Art. L.150 C. trav.

[50] G.AUZERO, E.DOCKES, *Op.cit.*, p.871

[51] C.S.Sénégal, 27 février 2013, n°7, AMSA assurances c. /Moussa NDIAYE, Bulletin des arrêts de la Cour Suprême du Sénégal

[52] Cass.soc., 25 aout 2004, n°62, Ndéné NDIAYE c. / La SIMPA, Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation du Sénégal

Le congé annuel, bien qu'il soit l'un des congés en droit du travail ayant une nature prévisible, le plus connu dans le monde du travail dépendant , toutefois, il n'est pas le seul congé ayant une telle une nature. A coté du congé annuel, il y'a aussi le congé de maternité de la femme salariée en état de grossesse.

PARAGRAPHE II : LE CONGÉ DE MATERNITÉ.

Le congé de maternité constitue l'autre congé en droit du travail de maternité considéré comme ayant une nature prévisible. Il est conçu comme une suspension du contrat de travail de la femme avant et après son accouchement[53]. C'est donc une période d'inactivité de la femme salariée en raison de son état de grossesse. Ainsi, dans le cadre de l'analyse du congé de maternité, il convient d'étudier tour à tour , son objet (A) et ses conditions d'ouverture (B).

A- L'OBJET DU CONGÉ DE MATERNITÉ.

Le droit au travail et l'accès au marché de l'emploi pour toute personne , quel que soit son sexe ,en tant que droit fondamental de l'Homme, consacré par les chartes[54], conventionnelles internationales et la constitution sénégalaise[55], a permis , tout du moins de constater la présence massive des femmes dans les entreprises de travail , situées un peu partout dans le monde, en particulier dans le continent africain.

Ainsi, cet accès des femmes et des jeunes filles au monde du travail se devait quelque peu d'être accompagné de certaines mesures de protection de tout genre, en vue de parer à toute atteinte qu'elles pourraient subir à l'occasion de l'exercice d'un contrat de travail. Pour cela, les mesures préconisées vont entre autre dans le sens de l'interdiction de la discrimination sous toutes ses formes[56] à l'égard des femmes, à la préservation de la santé de celles-ci, à la protection de la maternité, etc.

Concernant d'ailleurs la protection de la maternité, elle s'est avérée être un objectif cher à l'OIT, dans son ambition d'encourager la promotion des droits au travail, de la protection sociale et du dialogue sociale, etc. Ainsi, plusieurs conventions internationales de l'OIT ont été adoptées et qui ont trait à la protection de la maternité au travail. Il en est ainsi de la convention n° 3 sur la protection de la maternité adoptée en 1919, de la convention n° 103 sur la protection

[53] S. GUINCHARD, T. DEBARD, *Op.cit,* p.220.
[54] Voir Art. 6 PIDESC ; Art. 23 DUDH
[55] Voir Art. 8 de la constitution sénégalaise du 22 janvier 2001.
[56] Voir conventions de l'OIT n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération et n° 111 de 1958 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession.

de la maternité adoptée en 1952, de la convention n° 183 sur la protection de la maternité adoptée en 2000.

Ces différentes normes juridiques internationales issues de l'OIT entendent toutes promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère[57] et de l'enfant dans les Etats membres de l'organisation internationale. A la suite de ces conventions internationales précitées, il y'a eu des recommandations internationales de l'OIT, en l'occurrence la recommandation n° 95 adoptée en 1952 et la recommandation n° 191 adoptée en 2000 qui invitent les Etats membres à améliorer leurs dispositions dans un sens plus favorable aux femmes travailleuses en état de grossesse.

Pour cela, elles préconisent entre autre, que les Etats membres s'efforcent de porter la durée du congé de maternité à dix-huit (18) semaines au moins, de prolonger ladite durée en cas de naissances multiples, faciliter la prise du congé de maternité par la salariée enceinte , particulièrement de la partie non obligatoire de celui-ci ,de la protection de l'emploi de la salariée enceinte et de ses revenus qu'elles tirent de l'exercice de l'activité salariale[58].

Le droit à la protection de la maternité dans les conventions internationales de l'OIT n° 3 (1919), n° 103 (1952) et n°183 (2000) était réservé à quasiment toutes les femmes salariées quel que soit leurs secteurs de travail (secteur industriel, agricole, artisanal, domestique, etc.). Désormais, la protection de la maternité s'applique aux femmes salariées du secteur privé et public, du secteur formel comme informel. Les travailleuses relevant même du travail atypique sont toutes concernées par cette mesure de protection sociale car leur étant bénéfique toutes sans exception.

D'ailleurs, l'initiative des Nations Unies pour un socle de la protection sociale[59] de 2009 vient quelque peu compléter les différentes conventions et recommandations internationales de l'OIT en matière de protection de la maternité en prévoyant dans une certaine mesure un accès à toutes aux soins médicaux prénatals, périnatals et postnatals pour la mère et l'enfant. Par ailleurs, la convention internationale n° 183 et la recommandation n°191 s'articulent parfaitement autour des 5 grandes composantes de la protection de la maternité, à savoir le congé de maternité, les

[57] Voir préambule de la convention n°183 sur la protection de la maternité, 2002.
[58] Voir préambule de la convention OIT n°183.
[59] L'initiative pour un socle de la protection sociale a été adoptée par le conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies en avril 2009 en guise de réponse à la crise. L'OIT et l'Organisation mondiale de la santé sont à la tête de cette initiative qui vise un minimum de protection sociale, c'est-à-dire l'accès aux services essentiels et aux transferts sociaux pour les plus pauvres et les plus vulnérables.

prestations en espèces et médicales, la protection de la santé sur le lieu de travail, la protection de l'emploi et non-discrimination et les dispositions relatives à l'allaitement. En ce qui concerne l'allaitement, une recommandation de l'organisation mondiale de la Santé (OMS) recommande vivement l'allaitement exclusif au lait maternel (au sein maternel) pour au moins les 6 premiers mois de la naissance et si possible, continuer cela jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 2 ans.

L'État du Sénégal étant membre de l'OIT depuis le 1er janvier 1960 a senti la nécessité d'assurer une réelle protection aux femmes salariées en état de grossesse. Cette situation s'est traduite par la transposition des dispositions contenues dans les différentes conventions et recommandations adoptées par l'OIT en matière de protection de la maternité dans sa législation interne du travail, plus précisément dans les différents codes du travail successifs y compris dans celui-là même issu de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail Sénégalais , actuellement en vigueur.

Ainsi , l'article L.143 du code du travail, logé dans le chapitre III intitulé : Du travail des femmes et des enfants traite du congé de maternité en droit du travail sénégalais en posant les règles qui gouvernent la période de prise de congé de maternité, la durée légale du congé de maternité , les effets du congé etc. La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal (CCNIS) du 30 décembre 2019 en tant que norme juridique négociée au service de la collectivité des travailleurs où qu'ils se trouvent sur le territoire national, a de manière succincte consacrée une disposition relativement au congé de maternité, en posant les modalités d'indemnisation du droit au congé de maternité[60]. Le code de la sécurité sociale n'est pas en reste . Il renferme lui aussi des dispositions relatives aux femmes salariées en état de grossesse ou en couches[61].

En dehors de ces textes susvisés , il y'a également d'autres textes de nature réglementaire qui contiennent des dispositions concernant la femme salariée en état de grossesse ou en couches tels que par exemple , l'arrêté n° 5453 IGTLS / AOF du 1er juillet 1954[62] fixant les mesures générales d'hygiènes et de sécurité applicables en AOF aux travailleurs des établissements de

[60]Art 89 CCNIS
[61] C.S.S, issu de la loi n° 73-37 du 31juillet 1973, JO spécial du 4 août 1973, n° 4308 : Art. 15 à 20 et 24 à 30
[62]V.arrêté n° 5453 IGTLS / AOF du 1er juillet 1954[62] fixant les mesures générales d'hygiènes et de sécurité applicables en AOF aux travailleurs des établissements de toute nature, JO-AOF du 31 juillet 1954-page 1340.

toute nature , l'arrêté n° 5254 IGTLS / AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes[63],etc.

En définitive, le congé de congé maternité a fait l'objet d'une réglementation très fournie et dense, amorcée au plan international par l'OIT à travers ses différentes conventions qui une fois ratifiées et publiées au Journal Officiel deviennent obligatoires et les différentes recommandations qui ne sont que des invitations que l'OIT adresse aux Etats membres de celle-ci , en vue de les amener à revoir leurs législations internes en matière de travail dépendant qui du moins , doivent aller dans un sens plus favorable aux travailleurs sans distinction aucune. Les femmes étant en temps normal des êtres vulnérables, a fortiori lorsqu'elles portent une grossesse, la législation sénégalaise du travail a à travers les dispositions contenues dans le code du travail , la CCNI, les arretés, a voulu assurer davantage leur protection sociale par la mise sur pied d'un ensemble de règles protectrices de celles-ci.

Outre l'objet du congé de maternité, l'analyse de la question tenant au congé de maternité de la femme salariée en état de grossesse nous amène à nous attarder sur les conditions d'ouverture du congé de maternité.

B- LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La femme salariée enceinte a droit à un congé de maternité[64]. Ce dernier, bien que reconnu à toute femme salariée en état de grossesse ,néanmoins il doit étre mis en œuvre par la personne titulaire du droit. Certes aucun texte ne prévoit des formalités à accomplir vis-à-vis de l'employeur lorsque la femme salariée souhaite entrer en jouissance de son droit au congé de maternité[65], mais il y'a lieu de noter que la femme salariée en état de grossesse doit quand même satisfaire à certaines exigences légales préalables à tout bénéfice du congé de maternité.

Le congé de maternité étant en partie impératif pour la future mère[66], ainsi le législateur sénégalais a entendu encadrer ce droit au congé de maternité afin de parer à toute entrave de la part de l'employeur ou de ses représentants. Dès lors , parmi ces formalités qui doivent obligatoirement étre respectées pour l'ouverture du droit au congé de maternité, si donc certaines d'entre elles intéressent la femme salariée enceinte qui demanderait l'ouverture et la

[63]V. Arrêté n° 5254 IGTLS / AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, JO-AOF du 31 juillet 1954-page 1337.
[64] P.-M COLY, *Tout ce qu'il faut savoir sur la maladie du travailleur et sur la femme salariée en état de grossesse ou en couches au Sénégal*, Editions Clairafrique, Dakar, 1988, p.71.
[65] Ibid., p.75
[66] G.AUZERO, E.DOCKES, *Droit du travail*, Op.cit, p.374.

jouissance de son droit au congé de maternité, d'autres par contre intéressent fortement l'employeur à qui le droit du travail a investi le pouvoir d'accorder une autorisation à la salariée demanderesse du congé de maternité.

D'abord , en ce qui concerne la femme salariée en état de grossesse, elle doit faire constater sa grossesse par un médecin, peu importe que ce soit son médecin personnel ou celui de l'entreprise qui l'emploie. La constatation de l'état de grossesse donne droit à la délivrance d'un certificat médical. Ce dernier doit obligatoirement être délivré par un médecin et permet d'attester de l'existence réelle de la grossesse dont se prévaut la travailleuse.

Par ailleurs, la femme salariée doit également informer son employeur de la grossesse et cette information doit être accompagnée du certificat médical délivré par le médecin et attestant de l'état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci. Toutefois, aussi bien le code du travail que la convention collective nationale interprofessionnelle, aucun de ces textes ne précise expressément la période exacte de l'évolution de la grossesse au cours de laquelle la salariée enceinte doit obligatoirement satisfaire à la communication de cette information essentielle à son employeur, sous peine peut-être d'une quelconque faute ou d'une quelconque sanction qu'on pourrait lui reprocher.

Ainsi, face à ce silence total des textes , on peut donc soutenir que la femme salariée en état de grossesse, peut informer son employeur quand elle veut[67]. En effet, elle n'est pas obligée de révéler qu'elle est enceinte[68] car cette information relève de sa vie privée et celle-ci est protégée dans le cadre du travail[69].Cependant, si elle souhaite bénéficier des mesures protectrices accordées par la législation du travail aux femmes enceintes , alors elle doit en informer son employeur[70].Aucune forme n'est expressément prescrite concernant l'information de l'employeur de l'état de grossesse. Ainsi, cette dernière peut naturellement se faire, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception[71], soit par remise d'une lettre contre décharge et la formalité est réputée faite au jour de l'expédition de la lettre recommandée ou de la remise de la lettre. Par ailleurs, c'est à la femme salariée enceinte qu'il appartient d'informer son employeur de sa grossesse et en aucun cas le médecin du travail, lequel est tenu

[67] M.-C. TUAL, « Etre enceinte et travailler » , Semaine sociale Lamy, Les cahiers Lamy du CE, n° 95, 1er juil.2010, p. 3.
[68] Ibid.
[69] Loi 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la protection des données personnelles, JOS n° 6443 du samedi 20 décembre 2008.
[70] *Ibid.*
[71] P.-M COLY, *Op.cit*, p.75.

du secret professionnel, tant que l'intéressée n'a pas elle-même informé son employeur[72].Toutefois,il est préférable pour la travailleuse de satisfaire à cette communication de son état de grossesse dans les trois premiers mois de celle-ci, si elle préfère bénéficier des mesures protectrices accordées par la législation du travail aux femmes enceintes[73].

Quant à l'employeur, il est tenu de satisfaire à certaines formalités obligatoires lorsqu'il est ainsi informé de l'état de grossesse de la femme salariée qu'il emploie. Il doit en pareil cas, établir une attestation de salaire qui permettra de déterminer les modalités de la rémunération du congé de maternité de la travailleuse en question. Cette dernière a impérativement droit à quatorze (14) semaines consécutives, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance[74].

Ainsi, six (6) semaines avant la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci, la femme salariée doit être autorisée par son employeur à quitter son travail pour jouir paisiblement de son droit au congé de maternité. D'ailleurs même, la législation du travail interdit à l'employeur de continuer à recourir aux services de l'intéressée au-delà de cette période du sixième mois de grossesse[75]. La durée légale de quatorze (14) semaines est susceptible d'être prorogée de trois (3) semaines et ce en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches[76].Le droit du travail français a quant à lui dresser une liste non exhaustive de situations susceptibles de donner droit à une prolongation de la durée du congé de maternité[77].

En définitive, le congé de maternité a une partie obligatoire (devoir) et une partie facultative (droit). Le salarié peut renoncer à une partie de son congé de maternité car , seule la période de restriction d'emploi devra obligatoirement être respectée, c'est-à-dire entre la 6ème et la 14ème semaine de la grossesse. Dès lors, si la femme salariée refuse de se conformer à l'obligation à un congé minimal de huit (8) semaines , alors elle pourrait perdre certains avantages pécuniaires prévus et en sus de cela, elle pourrait se voir accusé d'être responsable, en cas de survenance d'un accident du travail, au titre de la faute inexcusable de la victime.

La protection de la maternité qui inclut par ailleurs la protection de la femme en personne, de la grossesse et de l'enfant qu'elle porte, justifie très largement les raisons de l'institution du

[72] Cir. Min., 2 mai 1985, BO. trav. 1985, n°23-24.
[73] *Ibid.*, p.75
[74] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit*, p. 280
[75]Voir Art. L.143 C. Trav.
[76] *Ibid.*
[77] V. Art. L.1225-20 et S. C. Trav. Français.

congé de maternité en faveur de femme salariée. L'ouverture et la jouissance du droit au congé de maternité sont assujetties à l'observation de certaines formalités légales , tant du coté de la demanderesse du congé que de l'employeur. Le repos , la récupération physique et psychologique ,etc., constituent entre autres , des choses essentielles à quoi une femme enceinte a réellement besoin pour pouvoir faire face à ce moment fatidique de l'accouchement (la délivrance) , à la période post accouchement marqué par l'accueil d'un enfant dans le couple ,le changement éventuel de certaines habitudes au sein du foyer et c'est tous ces facteurs là qui ont guidé d'instaurer un congé de maternité.

En dehors des congés de nature prévisible qui ont été étudiés jusque-là , il y'a aussi d'autres congés qui se caractèrisent par leur nature imprévisible.

SECTION II : LES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL DE NATURE IMPRÉVISIBLE.

Si le congé annuel et le congé de maternité , étudiés précédemment constituent des congés de nature prévisible et ce , de la possibilité offerte aux uns et aux autres d'en envisager à l'avance leur moment d'ouverture, tel n'est pas le cas pour tous les congés en droit du travail. Pour certains congés en droit du travail, l'évènements ou le fait à l'origine de leur ouverture relève aléas de la vie. Ainsi, ni l'employeur ni le salarié ne peut prédire leur survenance ou non dans le cadre de la relation de travail. C'est donc pour cette raison que les congés concernés sont dits avoir une nature imprévisible. A ce titre , nous avons d'une part, le congé maladie (PARAGRAPHE I) et d'autre part, le congé de veuvage (PARAGRAPHE II) .

PARAGRAPHE I : LE CONGÉ MALADIE.

Le congé maladie ou l'arrêt maladie , comme dans certaines législations étrangères[78], est prévu et réglementé par la législation sénégalaise du travail. Il peut être défini comme une période d'inactivité d'un salarié en raison d'une maladie ou d'un accident qui, selon les cas, peut être qualifié de maladie professionnelle ou de maladie non professionnelle.

En effet, la maladie étant une chose qui peut frapper l'être humain à l'exemple du travailleur, à n'importe quel moment, sans prévenir, va ainsi perturber le déroulement normal de la relation

[78] Cas de la France où on emploie l'expression « arrêt maladie » ou « arrêt de travail » pour parler du congé maladie.

de travail qui lie le salarié qui en est victime à son employeur. En pareille situation, le salarié acquiert droit à un repos pour cause de maladie ou d'accident. L'idée étant de permettre au salarié malade de pouvoir se soigner , afin de retrouver la santé et de regagner son poste de travail. Le congé maladie a fait l'objet d'une réglementation (A) en droit du travail sénégalais et le salarié ne peut en bénéficier que préalablement à une mise en œuvre (B) .

A- LA RÉGLEMENTATION DU CONGÉ MALADIE.

La maladie fait partie des aléas de l'existence et il est très difficile d'y échapper de façon continue[79]. Entendue largement, la maladie correspond à une détérioration de l'état de santé du salarié[80]. En droit du travail, la maladie correspond donc à un trouble physique ou psychique ou une lésion de l'organisme, d'origine professionnelle ou non, qui empêche le salarié d'exécuter le travail pour lequel il a été embauché[81]. Elle entraine souvent une diminution des capacités de résistance du sujet. La maladie peut être de droit commun ou ordinaire c'est-à-dire n'a pas de lien avec l'exercice de l'activité professionnelle du salarié, tout comme elle peut être professionnelle c'est-à-dire lié à l'activité professionnelle de ce dernier.

Dans tous les cas , la maladie , qu'elle soit professionnelle ou non , conduit souvent à une impossibilité pour le salarié d'exécuter sa prestation de travail. La maladie ,bien que très souvent assimilée à l'accident , se distingue néanmoins de celui-ci en ce que l'accident est un événement soudain ou encore une action soudaine et violente, d'une cause extérieure, provoquant au cours du travail, une lésion de l'organisme humain».[82]

Ainsi, la maladie tout comme l'accident, peuvent tous conduire à une altération plus ou moins accentuée ou plus ou moins longue de la santé et exercent une influence sur la capacité d'une personne d'accéder à un emploi[83] ou modifier l'exécution de la prestation de travail. Ayant constaté les répercussions qu'engendrent la maladie et l'accident sur l'entreprise et son fonctionnement qui , se manifestent la plupart du temps par un licenciement[84], le droit du travail ne pouvait pas rester insensible à ces situations du moins désastreuses qui prennent une ampleur considérable dans les milieux professsionnels de travail. C'est donc la raison pour laquelle une

[79] F. HEAS, *Droit du travail*, Larcier, Collection Paradigme, juillet 2012, p. 264.
[80]Ibid.
[81] Ibid.
[82] F. HEAS *Op.cit*, p.274.
[83] C'est dans tous les cas où la maladie ou l'accident conduit à une invalidité ou un handicap.
[84] J.-E. RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 12ème éd. Actualisée et augmentée, Editions Liaisons, 2003/2004, p.189-190.

règlementation a été mise en place, en matière de droit du travail, dans un souci quasi exclusif de lutter contre les accidents de travail et les maladies professionnelles[85].

En effet, la santé au travail et l'environnement au travail constituent une des préoccupations essentielles des instances internationales intervenant en matière sociale. C'est ainsi donc que s'est progressivement élaboré un droit de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail qui , après avoir pris en compte la santé physique des travailleurs , s'inscrit aujourd'hui dans une approche plus globale du bien-être de la personne et de sa santé mentale[86]. Le bien-être physique et psychique des salariés étant à la fois une condition déterminante de la compétitivité et de l'efficacité sociale des entreprises et un facteur essentiel de la cohésion de la Nation.

Dès lors, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), toujours fidèle à sa vocation d'organisme international chargé de l'élaboration des normes juridiques du droit du travail , a alors entrepris un large sentier d'instauration d'instruments juridiques portant sur la sécurité au travail et la santé au travail. Cette entreprise d'édification de normes internationales en matière de santé et de sécurité au lieu de travail s'est traduite par l'adoption dans un premier temps de la convention n° 121 et de la recommandation n° 121 en 1964 relatives toutes à la sécurité et à la santé au travail. Ces deux normes internationales posent les premiers jalons d'une politique internationale de l'OIT orientée vers la promotion de la sécurité au travail, garante d'une meilleure santé des salariés des entreprises et des établissements professionnels de travail. L'idée qui sous-tend en effet l'élaboration de telles normes juridiques en matière de droit du travail, c'est tout simplement alerter les États membres de l'organisation sur la nécessité voire l'urgence de réagir le plus rapidement possible et favorablement à ce qui peut être qualifié de « calamités socioprofessionnels» et qui s'emparent des milieux professionnels.

Par ailleurs, toujours dans cette lignée de promouvoir la santé et la sécurité au travail, gage d'un bien-être physique et mental du salarié au travail[87], l'OIT a continué son œuvre législative qui s'est traduite encore par l'adoption successive en 1981 de la convention n° 155, de même que la recommandation n° 164 qui traitent toutes de la sécurité et de la santé au travail mais avec des avancées notoires, sur certains points abordés antérieurement dans la convention n° 121 et dans la recommandation n° 121 de 1964 et en 1985 de la convention n° 161 sur les services de santé au travail. Ces dernières ont pour mission de veiller à l'amélioration des conditions

[85]E. BRESSOL, C. LAROSE, « Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », *NOTES D'IENA, informations du Conseil Economique et Social,* n°170, vendredi 2 avril 2004, p.2.
[86] *Ibid.*
[87] *Ibid.*

d'hygiène et de sécurité des salariés, par une prise en charge médicale, à travers des consultations médicales périodiques sur l'ensemble des salariés d'une entreprise,pour ainsi s'assurer du bon état sanitaire de tous.

En outre, toujours dans cet objectif d'assurer la protection de la santé du travailleur et de veiller à la sécurité au travail, l'OIT a adopté en 2006 la convention internationale n° 187 ainsi que la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel de la sécurité et de la santé au travail. Celles-ci entendent amener voire inciter les États membres de l'organisation internationale, plus particulièrement ceux ayant ratifiés ces différentes conventions d'instaurer des espaces sociaux, afin de mieux favoriser cette politique de promotion de la sécurité et de la santé au travail enclenchée et qui est facteur de progrès économique mais aussi social[88]. Les entreprises étant les poumons de l'économie au sein de nos États modernes, ainsi mettre en place des politiques sociales allant dans le sens de favoriser leur essor , tout en garantissant par la même occasion la sécurité et la santé des acteurs qui y interviennent en fournissant des prestations de travail, constitue un des objectifs visés à travers le cadre promotionnel de la sécurité et de la santé au travail mis en place depuis des années par l'OIT .

Etant entendu que les conventions de l'OIT dûment signées et ratifiées par un État partie reçoivent application immédiate dans l'ordre juridique interne de celui-ci, c'est ainsi donc que les dispositions contenues dans ces normes juridiques internationales ont été intégrées à la législation du travail au Sénégal, dans le cadre de la mise en place d'un code du travail sénégalais. Ainsi, le code du travail du 1er décembre 1997 en vigueur, dans son titre XI intitulé « Hygiène et Sécurité » pose les règles relatives aux conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail qui se traduisent par des obligations mises à la charge surtout de l'employeur à qui il revient l'obligation de réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles[89]. Aussi ,un service social doit obligatoirement etre constitué dans tout établissement occupant plus de 500 travailleurs et pour ce qui est de l'organisation , le fonctionnement et les moyens d'action de celui-ci , c'est fixé par arrêté du ministre chargé du travail[90].

Par ailleurs , la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal (CCNIS) du 30 décembre 2019, au même titre que le code du travail , a aussi traité de la question de la santé et de la sécurité au travail dans sa partie contenant le chapitre 1 intitulé « Maladies et

[88] Voir préambule de la convention n°187 et de la recommandation n°197.
[89] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit,* p. 250.
[90] Voir Art. L. 187 C. trav.

accidents » et du chapitre 2 intitulé « Sécurité et santé au travail » , du Titre 4intitulé « De la protection sociale ».

Ainsi, les articles 86 à 91 posent les règles relatives à l'encadrement des cas de maladies professionnelles et les accidents de travail survenus dans les établissements de toute nature et où des travailleurs sont employés tandis que les articles 92 à 101 posent les règles relatives à l'encadrement des questions ayant trait à la sécurité et à la santé au travail.

Le code de la sécurité sociale[91] issu de la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 n'est pas en reste. En effet, le code de sécurité sociale a quasiment traité de long en large de la question des accidents du travail et des maladies professionnelles et ce, au niveau du titre II intitulé « Des accidents du travail et maladies professionnelles » dudit code qui, renferme un chapitre 1er intitulé « champ d'application (Cf. article 33 et suivants), un chapitre 2 intitulé « Des déclarations, enquêtes et contrôle médical (Cf. article 38 et suivants) et un chapitre 3 intitulé « De la réparation » avec deux sections : l'une consacrée à « L'étude de la réparation » (Cf. article 58 et suivants) et l'autre consacrée aux « Indemnités » (Cf. article 67 et suivants). Aussi, le chapitre 4 dudit code intitulé « De la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles » (Cf. article 127 et suivants) prévoient des dispositions ayant trait à la santé du travailleur et de sa sécurité au travail.

Enfin, il y a l'arrêté n° 744 ITLS/SM du 6 février 1957 fixant le quantum de participation du territoire du Sénégal au paiement de l'indemnité[92] prévue par l'article 48 du code du travail Outre-Mer , dans les cas de suspension du contrat de travail visés à l'article 48 du code et l'arrêté interministériel n° 006048/MTFP/DTS portant tableaux des maladies professionnelles du 24 juillet 1991 qui lui énumère les maladies qualifiées comme telles de maladies professionnelles, tout en prenant le soin de les définir une à une, de fixer les délais de prise en charge et de dresser enfin une liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces dites maladies , le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale, le décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des

[91] Loi n° 73-37 du 31 Juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale, JO n° spécial du 04 aout 1973, pp.1565-1578.

[92] V. Arrêté n° 744 ITLS/SM du 6 février 1957 fixant le quantum de participation du territoire du Sénégal au paiement de l'indemnité, prévue par l'article 48 du code du travail Outre-Mer, JOS du 14 février 1957, page 135, modifié par l'arrêté n°3278 du 28 mars 1959, JOS du 28 mars 1959, page 293.

employeurs en matière de sécurité au travail et l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000.

En définitive, les maladies et accidents liés ou non à l'exercice d'une activité professionnelle ouvrent droit au bénéfice du congé maladie pour le travailleur qui en est victime. Toutefois, bien que le congé maladie soit reconnu à tout salarié malade ou accidenté, la jouissance effective du droit au congé maladie doit être mise en œuvre par l'intéressé à cet effet.

B- LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT AU CONGE MALADIE

Le salarié vatteint d'une malade ou d'un accident profesionnel ou non, très souvent, il est dans l'incapacité physiologique de respecter ses engagements[93]contractuels consistant principalement à fournir une prestation de travail. Ainsi, durant cette période où le salarié est empêché d'exécuter sa prestation de travail[94] , le droit du travail a entendu apporter à ce dernier une certaine protection qui consiste à lui faire bénéficier d'un droit à un congé maladie. Ce dernier devant ainsi permettre au travailleur malade de pouvoir suivre un traitement prescrit par le médecin traitant et de bénéficier par la même occasion d'un vrai repos, effectif et déconnecté[95].

Cependant, bien que le droit au congé maladie ait été reconnu à tout salarié empêché par un accident ou une maladie professionnel ou non , la jouissance du congé maladie est subordonnée néanmoins à l'accomplissement de certaines formalités par le salarié demandeur mais aussi par l'employeur sur qui pèsent certaines exigences légales.

D'abord, en ce qui concerne le salarié victime d'une malade ou d'un accident qui souhaite bénéficier du congé maladie, le droit du travail a mis à sa charge un certain nombre d'exigences à respecter. Ainsi, il doit tout d'abord informer son employeur de son absence, et en justifier le bien-fondé par la production d'un certificat médical d'arrêt de travail, dans un délai de 48 heures[96] , à compter du premier jour d'absence. Ainsi,lorsque le travailleur malade fait constater son absence par le service médical de l'entreprise dans le délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir[97]. Par contre, si cela n'a pas été fait dans le délai de 48 heures prévu, le travailleur malade doit sauf cas de force majeure avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de 6 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.[98]De même

[93] F. HEAS, *Op.cit,* p.265.
[94]J.-E. RAY, *Op.cit,* p.189
[95] *Ibid.,* p.185
[96] J-E. RAY, *Op.cit.,* p. 190-191
[97] Art. 86 al. 2 CCNIS
[98] Art. 86 al. 2 CCNIS

, lorsque la durée de l'arrêt maladie doit être prolongée, le salarié doit également informer l'employeur de cette prolongation en adressant un nouveau certificat médical. L'absence d'information ne conduit pas pour autant à considérer l'intéressé comme démissionnaire[99].

Toutefois, le défaut d'information par le salarié malade de son état de santé peut quelque fois être constitutif d'une faute pouvant être retenue comme une cause réelle et sérieuse de licenciement[100]. Peu importe la forme, l'information ou avis d'absence peut se faire par tout moyen propre à permettre de transmettre un message, une information y compris même par téléphone[101].Aussi, qu'il soit délivré par le médecin personnel ou celui de l'entreprise, le certificat médical d'arrêt maladie entraine automatiquement une présomption de réalité de la situation médicale.Deux vices peuvent en entacher toutefois la validité du certificat médical. Il s'agit d'une part de la falsification de l'arrêt de travail qui est constitutive d'une faute grave. Commet donc une faute grave, le salarié qui pour justifier son absence produit un certificat médical dont il a antidaté la délivrance[102].La falsification porte fréquemment sur la durée de l'arrêt ou les autorisations de sortie et ces dernières peuvent être de nature à justifier la rupture du contrat de travail. Comme autre vice pouvant entacher la validité du certificat médical, il y a également la fausse déclaration du salarié couverte par un certificat médical, qu'il soit de pure complaisance (le médecin traitant a conscience de l'absence de toute pathologie pouvant justifier l'arrêt) ou établi sur des assertions mensongères du salarié.Toutefois , en raison de l'indépendance dans l'exercice de son art et de la liberté de prescription du corps médical , il n'est pas pensable de contester l'état de santé d'un salarié dont l'absence est dûment justifiée par un certificat médical ; seul le contrôle médical le permet , et encore la portée de ce contrôle est limitée .

Concernant par contre de l'employeur, il doit lui aussi accomplir certaines formalités lorsqu'il est informé par un salarié de l'établissement à son profit d'un certificat médical d'arrêt de travail. Ainsi, il pourra s'il le souhaite, procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix[103]. Très souvent, l'employeur fait recours à une contre-visite toutes les fois où il semble ne pas être convaincu de la fiabilité ou de l'authenticité du certificat médical d'arrêt de travail produit par le salarié malade.

[99] F. HEAS, *Op.cit.,* p.265
[100] Cass.Soc. 12 octobre 2011, n° 09-68754, RJS 1/12, n° 24.
[101] Cass.Soc. 6 mai 1998, Bull. civ. V, n°229.
[102] Cass. Soc., 12 févr. 1985, Bull. civ. V, n°94.
[103] Art. 86 CCNIS

Par ailleurs, lorsque le travailleur, gravement malade, n'arrive pas à se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité et ce dernier se chargera alors d'informer l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier et, éventuellement le médecin[104].En effet, l'employeur doit obligatoirement affilier l'ensemble du personnel à une institution de prévoyance maladie d'entreprise ou interentreprises pour la prise en charge des frais médicaux, d'hospitalisation et pharmaceutiques , conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur[105]. En cas de manquement de l'employeur à son obligation de créer une IPM ou adhérer à une IPM interentreprises, ce dernier prend en charge la totalité des frais d'hospitalisation du travailleur malade, sans préjudice des sanctions prévues par la réglementation en vigueur[106]. La mise sur pied d'une institution de prévoyance sociale[107] ou l'affiliation à une institution de prévoyance sociale , passe la plupart du temps par des cotisations sociales prélevées à la source sur les salaires et qui donnent droit aux salariés à des prestations sociales en cas , par exemple de maladie , d'accident du travail, de retraite[108],etc. Ainsi , la création d'institution de prévoyance sociale répond à ce besoin d'offrir aux travailleurs des entreprises et établissements de travail ,une prise en charge à tous les niveaux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou non.

Par ailleurs, groupant tout ou partie du personnel d'une ou de plusieurs entreprises, les institutions de prévoyance sociale constituent au profit des travailleurs et de leurs familles, en vertu de conventions collectives, d'accord d'établissements ou de contrats individuels, des avantages destinés à compenser les risques sociaux de toute nature[109]. Une institution de prévoyance sociale est obligatoire dans toutes les entreprises et établissements de travail de plus de 500 salariés. A ce jour, on compte plusieurs institutions en matière de prévoyance sociale au Sénégal telles que l'Institution de prévoyance retraite au Sénégal (I.P.R.E.S)[110] pour la branche retraite, l'Institution de prévoyance Maladie (I.P.M)[111] pour les situations d'accidents du travail ou de maladie, la Caisse de Sécurité Sociale (C.S.S) pour ce qui est des allocations familiales, des allocations de maternité , des prestation en espèce et en nature, entre autre. La caisse de sécurité sociale a vu son statut juridique subir une transformation, pour devenir

[104] Art. 86 CCNIS
[105] Art. 91 CCNIS
[106] *Ibid.*
[107] Issu de la loi n° 75-50 du 03 juillet 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale
[108] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p. 203
[109] Art. 1er de la loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale.
[110] Régie par le décret n°75-455 du 24 avril 1975 rendant obligatoire, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs, l'affiliation à un régime de retraite, modifié par le décret n° 76-17 du 09 janvier 1976.
[111] Régie par le décret n° 75-895 du 14 aout 1975 portant organisation des institutions de prévoyance maladie d'entreprises ou inter-entreprises, JO n° 4447 du 27 septembre 1975, p.1360.

désormais une institution de prévoyance sociale et ce par le biais de la loi n° 91-33 du 26 juillet 1991, etc.

En définitive, le salarié acquiert droit au congé maladie qui est reconnu par la législation du travail que si et seulement si, il a satisfait aux exigences d'information et de fourniture du certificat médical d'arrêt de travail délivré à cette occasion par le médecin personnel ou celui de l'entreprise. En dehors du congé maladie qui est considéré comme étant un congé de nature imprévisible, il y'a également le congé de veuvage.

PARAGRAPHE II : LE CONGÉ DE VEUVAGE

Le congé de veuvage constitue à côté du congé maladie l'autre congé en droit du travail qui se singularise par sa nature imprévisible. Le congé de veuvage peut etre appréhendé comme une période d'inactivité d'un salarié consécutive au décès d'un des leurs, plus particulièrement du décès du conjoint de la femme salariée ou de la conjointe du salarié homme. La mort faisant partie de l'existence de l'être humain, le droit du travail a institué un congé dit de veuvage au profit du travailleur endeuillé. Ainsi, le congé de veuvage a pour objet principal de permettre au salarié/à la salariée endeuillé(e) de bénéficier ainsi d'un arrêt de travail pour cause de décès en vue de se refaire une meilleure santé psychique et mentale. Ainsi, le congé de veuvage a fait l'objet d'une réglementation (**A**) en droit du travail et le bénéfice du congé de veuvage nécessite une mise en œuvre (**B**) de la part de l'intéressé.

A- LA RÉGLEMENTATION DU CONGÉ DE VEUVAGE

Le congé de veuvage fait partie de ses nombreux congés qui ont fait l'objet d'une réglementation en droit du travail sénégalais. Tout d'abord, il y'a lieu de constater que le congé de veuvage n'a pas été prévu par le code du travail. Aucune disposition de ce dernier ne traite du congé de veuvage comme ce fut le cas pour le congé annuel, le congé de maternité et le congé maladie qui ont vu des dispositions leurs être consacrés. C'est seulement l'article L.70 du code du travail qui semble y faire référence de manière implicite, lorsqu'il énumère les causes de suspension du contrat prévus en droit du travail sénégalais. En effet, aux termes de cet article, comme causes de suspension du contrat de travail, il y a lieu de retenir entre autre, la période d'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la règlementation des conventions collectives, ou d'accords individuels. Or que parmi les périodes d'absences autorisées par l'employeur dont font références les dispositions de l'article précité, figure en bonne place l'hypothèse du congé de veuvage.

Ainsi, à la différence du code du travail qui méconnait le congé de veuvage en y consacrant pas la moindre disposition, la Convention collective nationale interprofessionnelle en date du 30 décembre 2019 quant à elle consacre une disposition sur le congé de veuvage, laquelle dernière est située au chapitre 4 intitulé « Maladies et accidents », du titre 4 intitulé « De la protection sociale ». Selon cet article, dont il est ici fait allusion , « En cas de veuvage, les travailleurs peuvent, s'ils le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de 6 mois. Cette absence entraine une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée »[112].

Cette disposition pose ainsi à elle seule les bases de la réglementation du congé de veuvage en droit du travail Sénégalais. Tout le régime juridique du congé de veuvage est à retrouver dans les énonciations de cette disposition de nature conventionnelle car émanant des partenaires sociaux et qui encadre le droit au congé de veuvage reconnu aux travailleurs dans le cadre de l'exercice d'un contrat de travail en état de subordination juridique. En effet , conscient du fait que le décès du partenaire conjugal entraine souvent l'effondrement des « allant de soi » de la vie quotidienne , fait vaciller le sentiment de sécurité ontologique et conduit à une perte de signification de l'existence[113] , le droit du travail en tant que droit protecteur des salariés entend ainsi jouer son rôle et sa pleine partition en permettant tout simplement aux travailleurs de pouvoir bénéficier d'un congé d'une certaine durée , suite au décès de leur partenaire marié officiellement[114]. La mort étant un fait inéluctable que partagent en commun en héritage tous les êtres vivants, frappe généralement l'existence des hommes et femmes à un moment où ils ne s'y attendent guère, entrainant des douleurs psychiques se traduisant selon les individus, par une dépression avec altérations somatiques, intellectuelles voir même affectives. Or, il se trouve qu'un tel état d'esprit lorsqu'il envahit l'homme ou la femme, de surcroit l'homme ou la femme exerçant une activité professionnelle rémunérée sous subordination, ne contribue nullement pas à ses performances tant individuelles que collectives, etc. Et dans une ère marquée par la compétitivité, la concurrence dans toutes les sphères, en particulier dans le secteur des entreprises, cela ne pouvait pas être admis par les employeurs à la recherche constante de profit. C'est donc pour toutes ces raisons que le droit du travail sénégalais a songé à instituer un congé dit de veuvage afin de permettre aux travailleurs frappés par le deuil de leur partenaire marié

[112] Art. 90 CCNIS
[113] Rapport final, Etude sur la situation des veuves au Cameroun, Yaoundé ,28 octobre 2015, étude menée par le cabinet d'étude Multipolaire SARL, p.21, consulté en ligne sur www.minproff.cm le 15 mai 2020 à 15h37.
[114] Rapport final, Etude sur la situation des veuves au Cameroun, Yaoundé, *Op.cit.*, p. 20.

officiellement de jouir ainsi d'un « temps de la douleur » lié à cet événement malheureux de la vie. Telle est le sens et l'objet à donner au congé de veuvage en droit du travail sénégalais qui, se différencie nettement du veuvage en tant que rite , en tant que pratique prévue dans certaines coutumes religieuses , dans certaines coutumes traditionnelles africaines.

Par ailleurs, il y'à lieu de constater qu'à la différence du congé annuel, du congé de maternité de la femme salariée en état de grossesse, du congé maladie qui ont fait l'objet d'une réglementation amorcée au plan international à travers l'adoption par l'OIT de quelques conventions et recommandations, tel n'a pas été le cas pour le congé de veuvage. Aucune convention, aucune recommandation émanant de l'OIT ne traite expréssément du congé de veuvage. Toutefois,seuls quelques instruments juridiques , sans traiter exactement du congé de veuvage, prônent et invitent tout simplement les Etats parties à ces traités internationaux à la nécessité d'instaurer un cadre de promotion des droits des veuves et de l'enfant , en raison du fait que ces derniers constituent souvent les couches les plus vulnérables de nos sociétés humaines , africaines en général et sénégalaises en particulier, si l'on sait que les femmes et les enfants sont très souvent exposés à toutes sortes de traitements dégradants ,deshonorants voir inhumains.

Au titre de ces instruments juridiques internationaux qui appellent à la protection des veuves et des enfants , on peut citer entre autre , la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) , le Protocole Additionnel à la Charte Africaine des Droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (protocole de Maputo) , la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant (CDE) , la Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant (CADBEE) , la Déclaration Universelle des Droits de l'homme (1948) , la Convention des Nations unies contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels , inhumains ou dégradants (1984) , le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques , la Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1975) etc. Tous ces instruments juridiques, qu'ils soient internationaux, régionaux, communautaires, s'inscrivent dans cette lignée d'assurer une protection efficace et efficiente aux veuves et aux enfants de nos différentes sociétés mais jamais n'abordent la question du congé de veuvage en droit du travail.

De surcroit, aucun décret, aucun arrêté, aucune autre norme de quelle que nature qu'elle soit n'est intervenu à la suite de la CCNIS pour poser les bases d'une réglementation étendue du

congé de veuvage en droit du travail sénégalais . En dehors de la règlementation , il faut noter que le travailleur en état de veuvage doit nécessairement mettre en œuvre son droit au congé de veuvage.

B- LA MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ DE VEUVAGE

L'ouverture et la jouissance du droit au congé de veuvage ne se font pas de façon automatique. Elles sont subordonnées au respect de certaines modalités de fond et de forme. En effet, selon l'article 90 de la présente Convention Collectives Nationale Interprofessionnel « En cas de veuvage, les travailleurs peuvent, s'ils le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de 6 mois. Cette absence entraine une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée ». Ainsi, à la lecture de cette disposition de nature réglementaire, on se rend compte que parmi les conditions exigées par le droit du travail pour l'ouverture et la jouissance du droit au congé de veuvage, il y a d'abord le décès d'un parent qui n'est autre que le partenaire marié officiellement. Seule cette dernière hypothèse qui ouvre droit au congé de veuvage. En sus du décès du partenaire conjugal, le travailleur qui désire bénéficier d'un congé de veuvage doit en faire la demande auprès de son employeur ou de son représentant. Il appartient uniquement au salarié qui souhaite obtenir une autorisation d'absence d'en faire la demande. En ce qui concerne cette dernière, elle doit être adressée à l'employeur ou à défaut à son représentant par l'intéressé et doit comporter certaines informations essentielles telles que la durée de l'absence envisagée.

S'agissant de la durée de l'autorisation d'absence, la CCNI ne prévoit en réalité qu'une durée de 6 mois considérée comme un maximum à laquelle on ne saurait nullement excéder. Ainsi, le salarié qui souhaite jouir de son droit à un congé de veuvage doit veiller à rester dans la limite des 6 mois fixée par la convention collective nationale interprofessionnelle en vigueur et aucune dérogation n'étant prévue en la matière.

Par ailleurs, pour ce qui est de la demande d'autorisation d'absence que doit introduire le travailleur en état de veuvage, la CCNI ne précise pas la forme que soit revêtir ladite demande .Dès lors, on peut croire que la demande d'autorisation d'absence peut empruntée une forme écrite comme orale. L'essentiel est qu'elle renferme toutes les mentions obligatoires exigées, telles que la durée de l'absence par exemple. C'est seulement après l'accomplissement des formalités susvisées que l'employeur ou son représentant, en vertu de son pouvoir de direction conféré par la loi, pourra valider ou non la demande d'autorisation d'absence introduite par le travailleur en état de veuvage. Lorsque donc l'employeur ou son représentant répond

favorablement à la demande d'autorisation d'absence en apposant son accord, le travailleur en état de veuvage pourra ainsi entrer en jouissance de son droit au congé de veuvage.

Ainsi durant cette période d'inactivité qu'engendre la jouissance du congé de veuvage, le salarié se voit accorder un temps plus ou moins long, pour lui permettre de se reposer, de se changer les idées, de se refaire une nouvelle santé psychique. Bref, le congé de veuvage constitue pour le salarié en état de veuvage un temps de la douleur lié au décès du partenaire conjugal. Les congés en droit étant pour l'essentiel des périodes de suspension du contratde travail mais pour autant rémunérées, le congé de veuvage n'en constituera certainement pas la première exception à cette règle. Ainsi, bien que la CCNI qui prévoit certes les règles relatives à l'ouverture du droit et à la jouissance du droit au congé de veuvage n'ait pas eu à fixer expressément les modalités de la rémunération de ce congé, on peut en raison du silence de la loi retenir qu'il donc revient aux parties au contrat de travail de déterminer librement et d'un commun accord les termes de la rémunération dudit congé.

Par ailleurs, il y a lieu de relever que la période de jouissance du droit au congé de veuvage par le travailleur endeuillé peut quelque fois coïncider avec la période viduité de la femme. La période de viduité ou délai de viduité désigne un temps imposé par le droit aux femmes veuves ou divorcés avant de pouvoir contracter un nouveau mariage, c'est-à-dire de se remarier. L'idée qui sous-tend l'adoption d'une telle mesure, c'est d'éviter les conflits de filiation paternelle concernant les enfants conçus pendant la période au cours de laquelle les précédents époux étaient en instance de divorce. Le délai de viduité de la femme veuve ou divorcée est fixé en principe à 300 jours, à compter de la dissolution du précédent mariage[115].Toutefois, il peut être limité à 3 mois en cas de dissolution du mariage par le divorce ou par annulation et à 4 mois et 10 jours après dissolution du mariage antérieur. En cas de grossesse de la femme veuve, le délai de viduité prend fin par la délivrance de la femme[116].Aussi, à travers l'instauration du délai de viduité, on se rend à l'évidence que les dispositions du code de la famille sénégalais sont en grande partie influencées par la religion musulmane, religion dominante car pratiquée par plus de la moitié de la population sénégalaise. Ainsi, c'est ce qui explique le délai de viduité de 4 mois et 10 jours prévu par le droit positif sénégalais , auquel la femme veuve ou divorcé doit observer ,comme prévu également par les préceptes de la religion musulman l'Islam. Cependant, le congé de veuvage accordé au travailleur en état de veuvage se distingue du

[115] Art. 112 C. fam. Sénégalais
[116] *Ibid.*

veuvage, pris en tant que rite ou pratique. En effet, le veuvage est une pratique bien réelle dans nos sociétés africaines en général et sénégalaises en particulier.

Contrairement au congé de veuvage qui profite à tous les travailleurs sans distinction de sexe, le veuvage en tant que recommandation religieuse ou coutumière, en tant que pratique ou rite, ne concerne que les femmes en état de veuvage. La diversité des croyances religieuses fait que la pratique du veuvage diffère donc selon les confessions religieuses.

Dans la religion musulmane par exemple, la femme veuve devra obligatoirement observer le rite du veuvage pour une durée de quatre (4) mois lunaires et dix(10) jours, à compter du décès de son époux, voire de l'heure même du décès de l'époux. Cependant, si la femme veuve est en état de grossesse au moment où elle observe le rite du veuvage, celui-ci prend fin automatiquement après l'accouchement ou après un avortement, si celui-ci venait à se produire. Tant que dure cette période de veuvage, la veuve musulmane est astreinte à un certain nombre d'attitudes dont l'objet étant d'imposer une certaine retenue à la femme veuve qui doit éviter de mettre en valeur ses atouts. Ainsi, il est recommandé à la veuve de se priver de coiffure spéciale, de parfum (elle ne doit pas utiliser un savon parfumé), ni faire du maquillage (poudre, crème etc.), ni teindre ses cheveux, ni passer une nuit hors de son lieu de veuvage, ni entretenir une relation amoureuse avec un autre durant cette période, etc.

Dans la religion chrétienne par contre, ni le droit biblique, ni le droit canonique n'a prévu expressément la pratique du veuvage. Donc, aucune obligation religieuse ne pèse sur la femme veuve de confession chrétienne , ni sur l'homme veuf de confession chrétienne. Mais, compte tenu du syncrétisme religieux très présent dans nos sociétés africaines, en général et dans la société sénégalaise, en particulier, les femmes veuves de confession chrétienne observent malgré tout, le rite du veuvage et ce suivant les traditions et coutumes de la communauté à laquelle elles appartiennent , elles s'identifient. Ce qui fait que globalement, le veuvage est observé par la quasi-totalité des femmes veuves chrétiennes, pour une période minimale de 6 mois, à compter du décès de l'époux. La durée maximale étant la plupart du temps d'1 an. Tout comme la veuve musulmane, la veuve chrétienne est également astreinte à certain nombre d'attitudes qui varient souvent suivant les communautés ethniques à laquelle elle appartient , elle s'identifie (diola, sérère, manjack, mancagne, balante, créole, etc.).

Ainsi, dans certaines communautés ethniques du sud du Sénégal, pendant la période de veuvage, la veuve doit adoptée un accoutrement spécialement constitué de vêtements blancs ou noirs, à porter obligatoirement du matin au soir (jusqu'au plus tard au coucher du soleil), avant

de pouvoir les enlever et en mettre les habits qu'elle portait d'ordinaire. Ce même rituel est à effectuer de façon continue, durant toute la période concernée. Aussi, la veuve est souvent astreinte au cours de cette période de veuvage à certaines attitudes du genre : se rendre aux cérémonies familiales (mariage, baptême, communions, etc.) ou de se nourrir de viande pendant les premiers jours de veuvage, dormir sur un matelas, porter des chaussures, se coiffer les cheveux, etc.

La typologie des congés en droit du travail sénégalais fait pour l'essentiel l'objet d'une réglementation tant au plan international , à travers les conventions, les recommandations et autres avis de l'organisation internationale du travail qu'au plan interne à travers le code du travail de 1997, de la convention collective nationale interprofessionnel du 30 décembre 2019 ,des décrets et arrêtés ministériels intervenus en matière sociale. Cette réglementation des congés en droit du travail permet de mieux protéger les droits des travailleurs , en leur permettant de pouvoir exercer convenablement lesdroits vis-à-vis de leurs employeurs. Lorsque le congé en droit du travail est ainsi accordé au salarié par l'employeur ou son représentant, cela produit naturellement un certain nombre d'effets de droit.

CHAPITRE II: LES EFFETS DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL.

Habituellement, toute situation juridique produit vraisemblablement des effets de droit. Les congés en droit du travail, en tant que situations prévues par la législation du travail, ne dérogent pas à cette règle. Ainsi, ils génèrent tous un certain nombre d'effets juridiques qui peuvent être appréhendés à plusieurs niveaux de la relation de travail liant l'employeur et le travailleur. Cependant,si certains de ces effets sont d'ordre extra pécuniaire (SECTION I), d'autres par contre, sont d'ordre pécuniaire (SECTION II).

SECTION I : LES EFFETS EXTRAPÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL.

Les congés en droit du travail produisent un certain nombre d'effets d'ordre extra pécuniaires. Autrement dit, les effets en question ne peuvent en aucune manière être évalués en terme monétaire, c'est-à-dire en argent. Au titre de ces effets extra pécuniaire générés par les congés, d'aucun intéressent le contrat de travail (PARAGRAPHE I), tandis que d'autres intéressent certains droits du travailleur (PARAGRAPHE II).

PARAGRAPHE I : LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.

Les congés en droit du travail engendrent des effets qui touchent le contrat de travail lui-même . Parmi ces effets qui intéressent le contrat de travail , on a d'une part , la suspension du contrat de travail (A) et d'autre part, la survie de l'obligation de non-concurrence (B).

A- LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

L'article 70 du Code du travail sénégalais énumère des périodes du processus contractuel où le contrat de travail conclu entre le travailleur et son employeur se trouve suspendu de plein droit. Parmi ces situations prévues, on a entre autre, les périodes d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle , pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L.143 , pendant la durée du congé payé, pendant la durée de l'absence du travailleur autorisé par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives, ou d'accords individuels, etc.

Ainsi, la législation sénégalaise du travail admet la suspension de plein droit du contrat de travail du travailleur lorsque ce dernier bénéficie, selon les cas, d'un congé annuel[117], d'un

[117]Art. L.148 C. trav.

congé de maternité[118], d'un congé maladie[119] et d'un congé de veuvage[120]. Cela peut naturellement se comprendre par la simple raison que ces congés précités sont autorisés par l'employeur et c'est suite à cette autorisation que le travailleur est admis à jouir de ses jours de congé.

La suspension constitue alors l'un des effets phares que produisent les congés en droit du travail sur le contrat de travail , lequel lie le salarié bénéficiaire du congé à l'employeur ou son représentant. Traditionnellement défini comme « la convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne , physique ou morale , sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération »[121], le contrat de travail , contrat à exécution successive, c'est-à-dire un contrat qui nécessite une répétition d'actes dans le temps, principalement de la part du travailleur, constitue le prototype de contrats susceptibles d'être concernés par le mécanisme de la suspension. En effet, la suspension ne concerne que les contrats à exécution successive. Les contrats instantanés étant exclus dès lors que ces derniers s'exécutent d'un seul coup, sans qu'il ait besoin de réitérer dans la durée certains actes.

Par ailleurs,si nous revenons à cette notion même de 'suspension du contrat de travail', elle n'a pas été définie ni par le législateur , ni par le juge. C'est seulement la doctrine qui a tenté d'en proposer une , même si celle-ci ne fait l'unanimité au sein de cette sphère. En effet, pour certains auteurs tels que Brun et Gallant « la suspension entraîne seulement une interruption momentanée dans la vie du contrat, lequel reprendra son cours normal après une période plus ou moins longue de mort apparente »[122]. Pour d'autres auteurs par contre, comme Camerlynck, la suspension se résume « à l'impossibilité temporaire d'exécuter les obligations contractuelles »[123]. Toutefois, de manière générale, les auteurs s'accordent à considérer la suspension comme « l'action de suspendre et le résultat de cette action ; mesure temporaire qui fait provisoirement obstacle à l'exercice d'une fonction ou d'un droit, à l'exécution d'une convention ou d'une décision, etc., soit à titre de sanction soit par mesure d'adaptation[124] ». En somme, l'expression « suspension du contrat de travail », signifie donc « interruption de

[118] *Ibid.*
[119] Art. 86 CCNIS
[120] Art. 90 CCNIS
[121] L. FIN-LANGER, Suspension du contrat de travail (règles générale), Rep. Trav., oct. 2005, p.4.
[122] G.AUZERO, E.DOCKES, *Op.cit,* p.359
[123] *Ibid.,* p.360
[124] L. FIN-LANGER, *Op.cit.,* p. 4.

l'exécution du contrat de travail, sans que l'existence du contrat lui-même en soit affectée[125]. La suspension du contrat de travail est donc une mise en sommeil du rapport de travail[126]. Il en résulte que le salarié qui en fait l'objet est dispensé d'accomplir la prestation pour laquelle il a été engagé et ne reçoit plus la rémunération qui en constitue la contrepartie[127]. Ainsi définie, la suspension du contrat de travail s'apparente au mécanisme de l'exception d'inexécution propre aux contrats synallagmatiques qui oblige l'une des parties à refuser d'exécuter son obligation lorsque l'autre partie ne s'acquitte pas de la sienne.

Par ailleurs, la suspension du contrat de travail se présente comme un mécanisme original de protection du lien contractuel, étant donné qu'une des parties au contrat de travail n'exécute pas son obligation principale, en raison d'un événement temporaire, en raison de l'exercice d'un droit ou d'une obligation[128]. Ainsi, la suspension a pour effet de paralyser l'exécution des obligations principales incombant aux parties au contrat de travail : l'accomplissement du travail par le salarié et le versement d'un salaire pour l'employeur[129]. Toutefois, certaines obligations principales incombant aux parties subsistent malgré la suspension du contrat de travail pour cause de congé[130]. En effet, la règle selon laquelle la suspension du contrat de travail paralyse les obligations principales des parties , plus particulièrement celles de l'employeur, trouve quelque fois des tempéraments en matière de congé en droit du travail où nonobstant le relâchement du lien contractuel , l'obligation de versement d'une rémunération demeure à l'égard de l'employeur .

La suspension du contrat de travail consécutive au congé annuel, au congé de maternité, au congé maladie ou encore au congé de veuvage se présente de la même manière et fait en principe obstacle à toute rupture du contrat de travail du salarié. L'employeur, détenteur du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction et qui lui autorise à prendre des décisions en matière de gestion de l'entreprise[131], se voit quand même interdit par la loi de fonder sa décision de rompre le contrat de travail d'un salarié sur le congé. Alors, la suspension peut quelque part constituer obstacle aux pouvoirs de l'employeur, lesquels derniers sont quelque peu neutralisés par la loi , pendant toute la période de suspension du contrat de travail. A la différence de la suspension

[125] *Ibid.,* p.5
[126] F. DUQUESNE, Droit du travail, collections Fac Universités, Gualino éditeur, 2004, p.173.
[127] Ibid.
[128] L. FIN-LANGER, *Op.cit.,* p.4
[129] F. DUQUESNE, *Op.cit.,* p.283.
[130] Voir supra , p.51.
[131] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.,* p. 165.

en prélude d'un licenciement[132], la suspension consécutive à un congé annuel, un congé maladie, un congé de maternité, un congé de veuvage, a manifestement pour but d'éviter toute cessation de la relation contractuelle de travail. Ainsi, la durée de la suspension du contrat de travail diffère selon la cause même qui a provoqué ladite suspension. Dès lors, la durée de la suspension pour cause de congé annuel, logiquement ne peut pas être la même que celle consécutive à un congé maladie du salarié ou à un congé de maternité de la femme salariée enceinte ou encore à un congé de veuvage du salarié en état de veuvage. Alors, pour ce qui est de la maladie du travailleur, la durée de la suspension du contrat de travail peut aller jusqu'à 6 mois et même plus, tandis que, lorsqu'il s'agit du congé annuel payé, la durée de la suspension du contrat de travail est généralement de 24 jours ouvrables pour certains salariés et de 30 jours ouvrables[133] pour d'autres ayant une certaine ancienneté ou non du travailleur au sein de l'entreprise, 14 semaines au moins , pour le congé de maternité de la femme salariée et dans la limite de 6 mois pour le congé de veuvage du salarié ayant perdu son partenaire conjugal.

En dehors de la suspension du contrat de travail, il y'a l'autre effet sur le contrat de travail que constitue la survie de l'obligation de non-concurrence.

B- LA SURVIE DE L'OBLIGATION DE NON CONCURRENCE.

Le contrat de travail étant un contrat à exécution successive , il a donc vocation à durer dans le temps[134].Toutefois, divers événements peuvent surgir dans la vie du contrat de travail et perturber le déroulement normal de celui-ci. Au titre de ces événements qui sont susceptibles de bouleverser l'exécution du contrat, certains sont liés au travailleur comme par exemple en matière de congé : congé annuel, congé de maternité, congé maladie et du congé de veuvage.

Toutes ces situations d'absences autorisées par l'employeur ont pour effet principal de suspendre de façon temporaire le contrat de travail conclu et qui n'est pas encore arrivé à terme. Ainsi, cette suspension du contrat de travail entraine un relâchement momentané du lien contractuel, lequel relâchement se traduit véritablement par une absence de fourniture de la prestation de travail due par le salarié et parallèlement une absence de rémunération due par l'employeur. Dès lors, le travailleur est exempté de l'obligation de fournir une prestation de travail mais aussi d'accepter de se placer sous la subordination de son employeur et l'employeur

[132]Il en ainsi de la mise à pied spéciale des représentants du personnel et des délégués syndicaux par l'employeur
[133]Voir supra, p.55.
[134] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p. 263.

de s'acquitter de son obligation de rémunérer la prestation de travail[135]. En somme, il n'est plus tenu de travailler pour son employeur lorsque le contrat de travail est suspendu[136].

Par ailleurs, seules les obligations principales des parties au contrat de travail sont à cet effet suspendues de façon temporaire, avec le mécanisme de la suspension. Cependant, les obligations accessoires elles par contre sont maintenues[137] malgré la suspension du contrat de travail consécutive à l'absence autorisée pour congé annuel, congé de maternité, congé maladie, congé de veuvage, etc.,dont bénéficie le travailleur. Or, traditionnellement, la théorie de l'accessoire voudrait que l'accessoire suive toujours le principal. Donc, en application de cette théorie, étant donné que là les obligations principales des parties contractantes sont gelées par l'effet de la suspension du contrat de travail , les obligations accessoires devraient à leur tour être suspendues.

Cependant, tel n'est pas toujours le cas dans toutes les matières du droit , particulièrement en droit du travail où malgré la suspension des obligations principales, les obligations dites accessoires par contre continuent à s'imposer au salarié car répondant à la finalité même de la suspension qui est de préserver l'avenir du contrat[138]. Au titre de ces obligations secondaires dites « accessoires » qui subsistent malgré la suspension, il y'a entre autre l'obligation de loyauté, l'obligation de confidentialité ou de discrétion[139]. Ces dernières, en réalité , par leur nature même ne se limitent pas au temps de travail[140] uniquement , mais plutôt dépassent le cadre du temps de travail jusqu'à toucher les périodes de suspension de contrat pour absence autorisée.

L'obligation de non-concurrence qui est une obligation accessoire mis à la charge du salarié, découle d'un devoir plus général de fidélité ou encore de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, une exigence d'une certaine forme de civisme contractuel et contrepartie de la confiance particulière que l'employeur place en son salarié[141]. Elle demeure maintenue à l'égard du salarié en suspension légale de son contrat de travail. Ainsi, durant toute la vie du contrat de travail, le travailleur demeure redevable envers l'employeur d'une obligation de non-

[135] V.GUISLAIN, « La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail », *Revue Lamy*, n° 358, publié le 27 janvier 2014, p. 7.
[136] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.287.
[137] L. FIN-LANGER, *Op.cit.*, p.16.
[138] *ibidem*., p.16.
[139] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.288.
[140] J.-E. RAY, *Op.cit*., p.159.
[141]Y. PICOD, Y. AUGUET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Dalloz*, Répertoire de droit du travail, octobre 2018 , p.7.

concurrence qui trouve son fondement dans les règles générales du droit des contrats qui, tout à la fois exigent que les conventions soient négociées , formées et surtout exécutées de bonne foi.

En outre , le respect de cette obligation de loyauté par le travailleur s'apprécie généralement à l'occasion de l'exécution du contrat, plus exactement au moment de l'exécution de la prestation de travail. En effet, l'exécution par le salarié de la prestation de travail à laquelle il s'est engagé à fournir , doit se faire selon certaines modalités bien définies par les textes en vigueur. Ainsi, l'exécution de la prestation de travail doit tout d'abord être personnelle, c'est-à-dire, le travailleur embauché s'engage à fournir lui-même les tâches professionnelles convenues avec l'employeur[142]. Ceci étant, le travailleur ne doit pas se faire remplacer par une tierce personne dans l'exécution de son obligation , en raison caractère intuitu personae du contrat de travail[143]. Ensuite, elle doit être consciencieuse, c'est-à-dire que le salarié doit dans l'exécution de la prestation de travail respecter toutes les exigences que renferme le contrat de travail signé. Enfin, l'exécution de la prestation de travail doit être loyale, c'est-à-dire que la prestation s'exécute de bonne foi, tel qu'il résulte du principe général de droit lequel voudrait que les conventions en soient ainsi exécutées[144].

L'obligation de loyauté imposée au travailleur à l'occasion de l'exécution de la prestation de travail vient confirmer le propos selon lequel le travailleur est tenu envers son employeur d'une obligation de non-concurrence de plein droit puisant sa sève dans l'exigence de bonne foi et ce, pendant toute la durée du contrat de travail[145]. Ainsi donc, après l'expiration du contrat de travail, le salarié retrouve une liberté pleine et entière dont seul l'abus est répréhensible (théorie de la concurrence déloyale)[146].

Au Sénégal, ni le code du travail, ni la convention collective nationale interprofessionnelle ne nous renseigne à juste titre sur cette notion aux contours assez flous et complexes qu'est l'obligation de non-concurrence, bien que l'on peut s'accorder sur le fait que c'est bien une réalité dans notre législation interne. Ainsi, en l'absence totale d'une quelconque définition l'obligation de non-concurrence en droit du travail sénégalais, il fallait donc se tourner vers d'autres législations, en l'occurrence celles étrangères. Une immersion dans la législation

[142] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.77.
[143] *ibidem,* p.77.
[144]*Ibidem.,* p.218.
[145] Y. PICOD, Y. AUGUET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », Op.cit., p.6.
[146] Ibid., p.6

sociale française a permis de constater que la réalité est tout autre. Contrairement au droit du travail sénégalais, en France la jurisprudence a largement contribué à une mieux appréhender le sens et la portée de cette obligation de non-concurrence.

Etant une construction prétorienne, l'obligation de non-concurrence en droit du travail, concrètement impose à tout salarié d'une entreprise ou d'un établissement de s'abstenir de concurrencer , pendant la période d'exécution de son contrat de travail la personne physique ou morale qui l'emploie, c'est-à-dire son employeur et/ou l'entreprise[147]. En d'autres termes, tout travailleur est donc débiteur envers son employeur, pendant toute la vie du contrat de travail, d'une obligation de non-concurrence qui lui interdit alors de développer toute activité professionnelle pour lui-même ou pour le compte d'un tiers , en concurrence directe ou indirecte avec l'activité de son employeur[148]. Le salarié reste donc tenu par l'obligation de fidélité qui lui interdit d'exercer une activité faisant concurrence à son employeur[149]. Alors , c'est pour cette raison que certains auteurs considèrent à propos des obligations secondaires ou accessoires , qu'il s'agit uniquement d'obligations de ne pas faire interdisant au salarié des actes ou des comportements qui seraient de nature à compromettre cette survie du contrat.[150]En réalité, certaines sont également des obligations de faire et imposent donc un comportement actif du salarié[151].

Par ailleurs, l'obligation de non-concurrence à laquelle est assujetti tout salarié est donc de plein droit, c'est-à-dire qu'elle s'impose au travailleur ,toutes les fois où il est lié à un employeur par un contrat de travail qui n'est pas arrivé à expiration, sans qu'il soit nécessaire que cette obligation soit prévue expressément par une clause contractuelle, insérée par les parties au moment de la conclusion. Ainsi, même la période de suspension du contrat provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de non-concurrence du salarié à l'égard de l'employeur[152]. Celle-ci subsiste à la suspension du contrat de travail pour une quelconque absence autorisée, y compris même pour l'exécution du préavis de licenciement. A cet effet, il a été jugé que le salarié en suspension de contrat pour maladie ou accident est tenu d'une obligation de loyauté qui l'oblige à restituer à l'employeur qui en fait la demande ,les éléments matériels qui sont détenus par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de

[147] *Ibid*., p.7
[148] Y. PICOD, Y. AUGUET, S. ROBINNE, *Op.cit.,* p.7
[149] G.AUZERO, E.DOCKES, Droit du Travail , *Op.cit.,* p.589.
[150] L. FIN-LANGER, *Op.cit.,* p.16.
[151] Ibid.,
[152] V.GUISLAIN, *Op. Cit,* p.7

l'entreprise[153]. L'obligation de non-concurrence persiste dans tous les cas, malgré la mise entre parenthèses du lien contractuel[154].Elle se distingue très nettement de la clause de non-concurrence qui est une clause manifestant la volonté des parties et visant par la même occasion à prolonger l'obligation de loyauté, de fidélité au-delà de la cessation de la relation contractuelle[155].

L'utilité de l'obligation de non-concurrence de plein droit est incontestablement de protéger l'entreprise de l'activité parallèle d'un salarié ou de la nouvelle activité d'un ancien salarié, laquelle activité est susceptible de compromettre la survie du contrat de travail en cours. Par ailleurs, d'après les observations que l'on peut faire sur la question du bien-fondé de l'obligation de non-concurrence en droit du travail, diverses raisons ont été avancées à ce propos. En effet, il a été soutenu d'une part , que la dangerosité de la concurrence potentielle du salarié à l'encontre de son entreprise justifie cette obligation de non-concurrence de plein droit et cela dans le seul but de protéger les intérêts de l'entreprise susceptibles d'être menacés par une éventuelle concurrence exercée par un salarié de celle-ci et que ,d'autre part ,la concurrence pratiquée par un salarié à l'encontre de son employeur, pendant la vie du contrat de travail, pouvant engendrer une désorganisation profonde de la structure de l'entreprise qui l'emploie, ce qui ne favorise pas la majeure partie du temps la continuation de l'activité professionnelle de l'entreprise, parallèlement aussi la continuation de certains contrats de travail valablement conclus et en cours d'exécution.

En somme, l'obligation de non-concurrence de plein droit s'explique par le souci de pacifier le rapport, en imposant au salarié le respect de cette obligation accessoire de non-concurrence, tout au long de l'existence du contrat[156].Le contrat de travail, en tant que convention à exécution successive conclue intuitu personae,dès lors l'exécution de bonne foi de celui-ci , constitue une condition sine qua non pour garantir sa pérennité et par la meme occasion favoriser une collaboration utile et fructueuse, propice à l'établissement d'une confiance mutuelle entre les contractants[157].

[153] Soc. 28 janv. 2015, n° 13-18.354 : la salariée avait exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente ; l'exercice d'une telle activité causant nécessairement un préjudice à l'employeur, le manquement à l'obligation de loyauté rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.
[154] Soc., 30 mars 2005, n°03-16.167, Bull. civ. V, n°110, D.2005.2455, note M. Gomy.
[155] Y. PICOD, Y. AUGUET, S. ROBINNE, *Op.cit*., p.6.
[156] V.GUISLAIN, *Op.cit.,* p.6.
[157] *Ibid.,* p. 5

Outre les effets extrapécuniaires appréhendés du côté du contrat de travail lequel lie le travailleur à son employeur, d'autres effets de nature extrapécuniaires toujours, s'intéressent quant à eux à certains droits du salarié.

PARAGRAPHE II : LES EFFETS SUR CERTAINS DROITS DU SALARIÉ.

Les différents congés en droit du travail, tous dans leur ensemble produisent quelques effets qui cette fois ci intéréssent certains droits du salarié. Ainsi, la période de congé est pris en compte dans le décompte de l'ancienneté dans l'entreprise (**A**) mais aussi , la période de suspension de contrat de travail consécutive au congé est susceptible malgré tout de déboucher sur une rupture du contrat (**B**).

A- LA PRISE EN COMPTE DE LA DURÉE DU CONGÉ DANS L'ANCIENNETÉ.

L'ouverture et la jouissance par le salarié d'un congé quelconque en droit du travail entraine par la même occasion une suspension légale du contrat conclu. Ceci étant, le salarié n'est pas tenu de travailler pour son employeur[158]durant cette période de suspension. Concrètement, le travailleur est exempté de son obligation essentielle de fournir une prestation de travail pour le compte de l'employeur et ce dernier est en principe décharger de son obligation de verser la rémunération au salarié. Toutefois, la période de suspension du contrat de travail pour cause de congé en droit du travail n'est pas synonyme de gèle pur et simple de certains avantages sociaux déjà acquis ou à acquérir par le salarié. Tout au contraire, certains avantages sociaux déjà acquis avant la suspension du contrat de travail ou à acquérir pendant et/ou après la suspension du contrat de travail, conférés par les lois et règlements aux travailleurs , au sens du code du travail[159], demeurent par contre.

Ainsi, les périodes de suspension légale du contrat suite à un congé annuel, un congé de maternité, un congé maladie , un congé de veuvage, ne sont pas déduites au moment de la détermination de l'ancienneté[160] du salarié . Selon l'alinéa 2 de l'article 51 de la convention collective nationale interprofessionnelle du 30 décembre 2019 : «Pour l'application des dispositions de la présente convention qui sont subordonnées à une certaine ancienneté , on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'établissement c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours , sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu , telles que : période de maladie ou d'accident ; période de service militaire obligatoire ; congé de maternité ; congés

[158] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.287.
[159] Art. L. 2 C. trav.
[160] J.-F. PAULIN, « A…comme ancienneté », *Jurisassociations*, n°496, 2014, p.5.

individuels de formation ; périodes de repos des travailleurs intermittents ; autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ; enfin , de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement , à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde ». Á la lecture de ce texte, on remarque que les périodes de suspension légale du contrat de travail suite à un congé annuel payé, un congé de maternité, un congé maladie ou un congé de veuvage sont elles aussi prises en compte lorsqu'il s'agira de déterminer la durée de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise qui l'emploie. Une telle mesure s'explique par le fait que le droit du travail sénégalais considère les périodes de suspension légales du contrat de travail consécutives à un congé de travail comme un temps de travail effectif. En termes autres, d'après la législation du travail au Sénégal, tous les jours pour lesquels le salarié n'a pas eu à exécuter son obligation principale de fournir une prestation de travail, en raison d'un congé , sont tout simplement assimilés à du temps de travail effectif et sont ainsi pris en compte dans la détermination de l'ancienneté du salarié[161].

Par ailleurs, concernant la notion même d'ancienneté, elle n'a pas fait l'objet d'une quelconque définition dans le code du travail sénégalais. La CCNI également n'en donne pas une définition, bien qu'elle y fasse référence à travers quelques-unes de ses dispositions. Mais, il y a lieu de considérer que dans son acception commune, l'ancienneté renvoie au nombre d'années passées dans l'exercice d'une fonction, d'un métier[162]. Ainsi, on distingue deux variantes de la notion d'ancienneté en droit du travail. D'un côté, on a l'ancienneté qui correspond au temps d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire au temps écoulé depuis la conclusion du contrat de travail. Dans ce cas, l'ancienneté est appréciée très largement et les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas ainsi décomptées. De l'autre, on a l'ancienneté qui doit être entendue comme une ancienneté de service continu et dans laquelle les périodes de suspension du contrat de travail sont retirées dans la détermination de la durée de l'ancienneté du travailleur[163]. Cependant, quelle que soit la variante, la nature du contrat de travail est indifférente. Le travailleur en CDD, en CDI, en contrat d'apprentissage ou en contrat de stage peut bénéficier des avantages sociaux liés à l'ancienneté , laquelle dernière apparait quelques fois comme une condition d'ouverture de certains droits au bénéfice du salarié. Le point de départ de l'ancienneté coïncide en principe avec la date la date d'entrée du travailleur dans l'entreprise.

[161] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.244.
[162] J.-F. PAULIN, *Op.cit.*, p.4.
[163] Ibid., p.5

En outre, l'ancienneté apparait à cet égard comme un avantage, un droit conventionnel acquis par le salarié après un temps plus ou moins significatif passé chez un même employeur. Les avantages liés à l'ancienneté trouvent généralement leur source, non pas dans les textes de loi, mais plutôt dans les textes règlementaires tels que les conventions et accords collectifs de travail qui, par nature sont issus de la négociation collective menée par les syndicats de travailleurs et le patronat. Ce faisant, l'ancienneté peut constituer quelques fois un critère objectif de différenciation entre salariés qui se manifeste à plusieurs niveaux de la relation de travail comme en matière de congé annuel, de congé maladie ou encore en terme de rémunération de la prestation de travail.

L'ancienneté présente des avantages certains et non négligeables qui peuvent être appréhendés du côté des parties au contrat de travail. Concernant l'employeur, les avantages d'ancienneté pourraient renvoyer à une sorte d'incitation à la fidélité à l'entreprise qui semble naturelle pendant l'exécution du contrat de travail[164]et seraient également la contrepartie de l'avantage tiré par l'employeur de la stabilité de son personnel. En effet, la stabilité du personnel permet à l'employeur d'économiser les frais liés au recrutement et à la formation de nouveaux salariés. Or, pris du côté du salarié, l'ancienneté favorise l'intégration du salarié au sein de l'entreprise tout en lui donnant une expérience qui accroît la valeur de son travail. L'ancienneté peut donc constituer un facteur encourageant à la stabilité de l'emploi souhaitée par tous les travailleurs, plus particulièrement ceux du secteur privé. En effet, en entrant dans l'entreprise par la conclusion d'un contrat de travail, le salarié désire obtenir la garantie d'une carrière professionnelle au cours de laquelle il jouira à la fois d'une sécurité de l'emploi et de perspectives de promotions. Or , il se trouve que ces objectifs en question correspondent au statut de la fonction publique[165], et donc peu réalistes dans les entreprises privées soumises à la concurrence et dont l'avenir est incertain. C'est la raison pour laquelle certains auteurs ont pu écrire que « la carrière n'est guère compatible avec le contrat de travail [166]».

Toutefois , la prise en compte du critère d'ancienneté dans les relations de travail dépendant a permis quelque peu de dissiper certaines craintes des travailleurs , dès lors que l'ancienneté leur procure d'importants avantages auprès de l'employeur, pour leur fidélité renouvelée à l'encontre de ce dernier . En outre, il faut remarquer que l'ancienneté offre aux salariés des

[164] J.-E. RAY, *Op.cit.,* p.1.
[165] Dans la fonction publique, compte tenu de leur statut protégé, les travailleurs bénéficient d'une plus stabilité de l'emploi, favorable d'ailleurs à la réalisation d'une longue et fructueuse carrière professionnelle couronnée de promotions.
[166] G. LYON-CAEN, J. PELISSIER et A. SUPIOT, *Droit du travail,* 18e éd., 1996, Dalloz, n° 179.

garanties importantes dans le cadre de leur relation professionnelle avec leur employeur détenteur de pouvoirs exorbitants conférés par le droit du travail. Á titre illustratif, il y'a lieu d'évoquer la limitation du droit de résiliation unilatérale de l'employeur dans les contrats à durée indéterminée (CDI). La résiliation du contrat à durée indéterminée étant en effet subordonnée à un préavis notifié par écrit , par la partie qui prend l'initiative de la rupture[167]. Dès lors, le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire et commence à courir à compter de la date de la remise de la notification[168]. Dans cette dernière hypothèse, il doit figurer le motif de rupture du contrat dans la notification.

Ainsi, lorsque le licenciement d'un travailleur intervient sans l'observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication d'un motif légitime exigée[169], ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif[170]. S'agissant de la durée et du déroulement, ces modalités ont été déterminées par la convention collective nationale interprofessionnelle qui fixe la durée du préavis à 1 mois, 2 mois ou 3 mois selon que le travailleur en question appartient à la catégorie des « ouvriers et employés », des « agents de maitrise et assimilés » et enfin à la catégorie des « cadres et assimilés »[171].

Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent, avec quelque fois la possibilité pour le travailleur de bénéficier, pendant la durée du préavis, de deux jours libres par semaine pris, à son choix globalement ou heure par heure, payés à plein salaire , pour lui permettre de chercher un autre emploi[172].Donc , on peut affirmer à ce propos que le licenciement d'un travailleur sous CDI est d'autant plus difficile ou plus coûteux lorsque son ancienneté dans l'entreprise est grande.

Par ailleurs, l'ancienneté procure au salarié des avantages en ce qui concerne le salaire mensuel car il sera tenu compte de ce paramètre dans le calcul de la prime d'ancienneté qui elle, s'ajoute au salaire brut ou salaire de base. C'est d'ailleurs ce qui justifie cette hétérogénéité dans la rémunération des travailleurs d'une entreprise donnée, bien que ces derniers occupent soit les mêmes fonctions ou soit exercent les mêmes taches, etc. En outre, l'ancienneté est prise en compte dans les cas de licenciement, qu'il s'agisse soit d'un licenciement ordinaire ou soit d'un

[167] Art. L. 50 C. trav. ; Art. 74 CCNIS
[168] Ibid.
[169] J.-I SAYEGH , Droit du travail sénégalais, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1987, p.
[170] Art. L. 51 C. trav.
[171] Art. 75 CCNIS
[172] Art. L. 51 C. trav. ; Art. 75 CCNIS

licenciement pour motif économique. Dans le premier cas, l'ancienneté va jouer à la faveur du salarié licencié, en dehors de toute faute grave qui va se voir allouer une indemnité de licenciement au prorata de son ancienneté au sein de l'entreprise[173]. Dans le second cas, par contre , l'ancienneté va jouer en faveur du salarié qui en possède , dès lors que, à l'échéance du délai de quinze jours octroyé à l'inspecteur du travail en vue d'exercer ses bons offices , si malgré tout ceux-ci s'avèrent infructueux , l'employeur devra alors établir un ordre de licenciement[174]. Ceci étant, cet ordre de licenciement doit dans un premier temps prendre en compte pour les emplois maintenus, les travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres. Et en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés et leur ancienneté dans l'entreprise majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge conformément à la législation sur les prestations familiales[175]. Pour finir, l'ancienneté est aussi prise en compte par l'employeur pour le calcul des jours de congés annuels payés à l'actif du salarié[176], de même que pour le départ à la retraite du salarié[177] ou encore pour la rupture du contrat du salarié malade.[178]

En somme, l'ancienneté constitue véritablement un avantage social, un avantage conventionnel pour le salarié qui en bénéficie dans le cadre de son travail . Elle procure au travailleur des garanties qui peuvent entrer en jeu, soit dans la phase d'exécution du contrat ou dans celle de la rupture du contrat de travail et jouer pleinement en faveur du salarié surtout lorsqu'il en totalise un grand nombre d'année. En sus du décompte de la période de suspension légale pour congé dans la durée de l'ancienneté du salarié, il y'a lieu de noter que l'employeur peut dans certains cas, mettre un terme à la relation de travail qui le lie au salarié en suspension légale de contrat pour cause de maladie.

B- LA POSSIBILITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ MALADE.

La maladie et l'accident , de nature professionnelle ou non professionnelle, constituent tous des situations pouvant entrainer l'absence du salarié de son poste de travail et par la circonstance , une suspension de son contrat de travail. Cette dernière a pour conséquence de mettre en veilleuse le contrat ainsi que son exécution par les parties contractantes. Ainsi, la suspension

[173]Art. 80 CCNIS
[174]Art. L.62 C. trav.
[175] *Ibid*.,
[176] Art. L.148 C. trav.
[177]Art. 84 CCNIS
[178]Art. 81 CCNIS

n'est pas en soi une cause de rupture du contrat de travail et ce dernier continue d'exister même s'il n'est plus exécuté[179]. C'est pour cette raison que la suspension est présentée comme « l'antithèse de la rupture » et a pour finalité de limiter les causes de rupture du contrat de travail, puisqu'elle vise à assurer la pérennité du lien contractuel, sa stabilité[180]. D'ailleurs, certains auteurs considèrent même qu'il existe une obligation incombant à l'employeur de maintenir le contrat de travail pendant cette période de suspension. Toutefois, la suspension n'est pas synonyme de « garantie d'emploi », mais seulement d'une limitation du droit de rupture de l'employeur. Ce dernier, en principe se voit « interdit » par la loi, de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse[181] et tout acte contraire est nul.

Par exception, la loi admet quelque fois le licenciement d'un salarié malade dont l'inaptitude a été plus tard constatée par un médecin du travail et pour qui , l'employeur est dans l'impossibilité de le reclasser. Ainsi, la suspension ne signifie pas toujours impossibilité de rupture du contrat de travail car l'employeur peut malgré tout décider de licencier un salarié ayant contracté une maladie ou malade des suites d'un accident. C'est le cas en matière d'arrêt de travail dû à une maladie ou à un accident non professionnel. Dans un pareil cas, la protection dont bénéficie le salarié n'est pas absolue, n'est pas perpétuelle , dès lors que l'employeur peut licencier au-delà de la limite fixée de 6 mois qui constitue la durée de la suspension du contrat du salarié empêché en raison de la maladie ou d'un accident professionnel ou non professionnel. Si, pour ce qui est de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail, le salarié bénéficie d'une protection particulière pendant toute la durée de la suspension du contrat, tel n'est pas le cas pour la maladie ou l'accident non professionnel où l'absence prolongée ou les absences répétées peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement du salarié lorsqu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié. Bien que l'article 6 de la convention 158 de l'OIT prohibe le licenciement pour une absence temporaire due à la maladie ou à un accident, la cour de cassation a quand même jugé que ces dispositions ne faisaient pas obstacles au licenciement d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées pour maladie rendent nécessaire son remplacement définitif dans l'entreprise[182]. Ceci étant, durant la période de suspension du contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, il ne doit pas pour autant justifier toute

[179] L. FIN-LANGER, *Op.cit.*, p.18.
[180] Ibid.
[181] P.-M COLY, *Op.cit.*, p.67.
[182] Cass.soc., 3 juillet 2001, n°99-43.557.

initiative de rupture du contrat de travail par l'employeur, dans la limite de 6 mois[183] prévue comme durée de la suspension.Ce délai de 6 mois accordé au salarié victime de maladie ou d'accident étant même susceptible d'être prolongé jusqu'au remplacement du travailleur[184]. En effet, lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de 6 mois prévu sera prorogé, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Ainsi, le délai sera porté à 8 mois pour les travailleurs comptabilisant 7 à 15 ans d'ancienneté et à 10 mois pour les travailleurs comptabilisant plus de 15 ans d'ancienneté[185]. Pendant ces délais, au cas où le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Toutefois, si à l'issu du délai de 6 mois , puis prolongé de 2 mois ou 4 mois suivant l'ancienneté, le travailleur malade ne se trouve toujours pas dans les dispositions pour reprendre son travail dans l'entreprise, dès lors il peut être mis fin à son contrat de travail par l'employeur. D'ailleurs , c'est l'esprit même de l'article 81 de la CCNI qui dispose que « si à l'expiration du délai prévu à l'article 86 de la présent convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie , se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail , l'employeur peut le remplacer définitivement , après lui avoir signifié , par lettre recommandée avec accusé de réception , par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve certaine de la réception de la notification , qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail ».

Ainsi , pour que l'employeur puisse décider de rompre le contrat de travail suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel , il faut que le salarié soit dans l'incapacité de reprendre son travail dans l'entreprise , nonobstant le délai limite de 6 mois accordé, puis prorogé. L'incapacité constatée du salarié constitue alors un motif légitime de rupture d'un contrat de travail suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cette incapacité du salarié est appréciée en procédant à une analyse entre le poste que le salarié occupait au sein de l'entreprise avant sa maladie et les caractéristiques du poste en question et c'est à l'issue d'une telle analyse que le médecin pourra tirer des conclusions finales sur l'état de santé du salarié, en retenant l'aptitude ou l'inaptitude, laquelle dernière est soit physique ou psychique[186].

[183]Art. 86 CCNIS
[184] *Ibid.*
[185] *Ibid.*
[186] Cass.soc., 9 juill. 1997, n° 94-45.558.

Par ailleurs, cette inaptitude du salarié ne peut être constatée que par le médecin du travail dont la compétence est exclusive. Ni le médecin de la caisse de sécurité sociale, ni le médecin traitant ne disposent de prérogatives particulières en la matière. Une telle mesure, du moins radicale, peut s'expliquer par la crainte d'éventuels agissements frauduleux. Le médecin traitant du salarié ou bien le médecin de la caisse de sécurité sociale pouvant être amené à retenir l'aptitude du travailleur par complaisance , tout en sachant que ce dernier n'a pas les aptitudes exigées pour reprendre son poste. Le salarié étant tenu de l'obligation principal de fournir une prestation de travail pour le compte de son employeur et, cette prestation de travail due à celui-ci est soit physique, soit intellectuelle, soit manuelle, etc. C'est lorsque le médecin du travail aura établi l'inaptitude du salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident et suite à ça , l'employeur pourra prendre la décision de procéder à la rupture du contrat. Pour cela, l'employeur est tenu de respecter un certain nombre de formalités prescrites à cet effet. Il en est ainsi de l'obligation de notifier la décision au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception[187], par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve de la réception effective de la notification.

Le salarié ayant reçu une notification portant sur la rupture de son contrat de travail doit prendre acte de la décision de rupture ainsi prise par l'employeur[188]. Par cette formalité qui veut que le salarié prend acte de la décision de rupture adoptée par l'employeur, la loi entend donner au salarié licencié en raison d'une absence prolongée ou d'une absence répétée pour maladie professionnelle ou accident professionnel de pouvoir contester ou non la décision de l'employeur. En effet, selon le droit du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements tels que par exemple , la grossesse , le handicap , le statut sérologique , la situation familiale , l'état de santé , etc.[189]. Ainsi, lorsque le licenciement du salarié est prononcé par l'employeur sur la base de ces agissements témoignés du salarié, un tel licenciement est nul de plein droit[190]. Dans ce cas, le salarié dont le licenciement est déclaré nul de plein droit a droit à la réintégration dans l'entreprise et au versement des salaires qu'il aurait dû percevoir si un tel licenciement n'était pas intervenu en cours d'exécution du contrat de travail.

[187] P.-M COLY, *Op.cit.,* p.32.
[188] *Ibid.*
[189] Art. 19 CCNIS.
[190] *Ibid.*

Par ailleurs, même lorsque le licenciement est valablement justifié par l'inaptitude médicalement constatée du salarié, ce dernier a malgré tout droit à une indemnité de licenciement qui tient compte de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise[191]et quant à l'employeur, il doit obligatoirement suivre la procédure de licenciement prévue à cette occasion, surtout lorsque le salarié est sous contrat à durée indéterminée[192].

En sus des effets extrapécuniaires qui découlent des congés en droit du travail, il y'a à côté d'autres effets qui cette fois ci , revêtent une nature pécuniaire.

SECTION 2 : LES EFFETS PÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL.

Les congés en droit du travail se caractérisent également par un certain nombre d'effets de nature pécuniaire. Á ce propos, il y'a de noter l'existence d'une rémunération (PARAGRAPHE I) pour le congé de travail du salarié et cette dernière incombe ,selon le cas, à une personne physique ou morale bien définie qui en devient le débiteur désigné (PARAGRAPHE II).

PARAGRAPHE 1 : LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DU SALARIÉ.

Bien que n'étant pas présent sur les lieux de travail , bien que n'ayant pas pu fournir la prestation de travail qui lui incombe, le salarié en congé n'est pas pour autant privé de toute rémunération . Tout au contraire , le salarié a droit malgré tout au versement d'une certaine somme d'argent (A) et ce , pendant une durée limitée dans le temps (B).

A- LE VERSEMENT D'UNE SOMME D'ARGENT.

Le principe est normalement celui du non-paiement d'une quelconque somme d'argent telle que le salaire et ses accessoires, et ce , en raison de la suspension du contrat de travail du salarié pour cause de congé. Toutefois, il y'a des hypothèses de suspension de contrat pour lesquelles l'obligation de rémunérer le salarié est maintenu malgré le défaut de fourniture de la prestation de travail[193]. L'exemple patent est le cas de suspension du contrat de travail pour des raisons de congé annuel, de congé de maternité, de congé maladie ou encore de congé de veuvage.

Le fondement d'une telle mesure est souvent à rechercher dans la protection des droits du salarié et cette dernière commande qu'il soit maintenu l'obligation de rémunérer qui incombe à

[191] Art. 80 CCNIS.
[192] Art. L. 50 et s. C. trav.
[193] L. FIN-LANGER, *Op.cit.*, p.26.

l'employeur[194]. Ainsi, la suspension du contrat semble s'effacée et la rémunération est alors due comme si la prestation de travail avait été effectuée.

Par ailleurs, considérée comme un temps de travail effectif à mettre au compte du travailleur, la période de suspension du contrat pour cause de congé donne droit à une allocation[195] qui s'apparente quelque peu à un salaire, même si juridiquement ce n'est pas le cas, étant donné que traditionnellement, le salaire est envisagé comme la contrepartie de la prestation de travail effectivement fournie[196]. Concernant le versement de cette somme d'argent due au travailleur en suspension de contrat en rainson d'un congé, les modalités de la rémunération ont été déterminées par la législation en matière de travail dépendant. Selon la typologie des congés en droit du travail, des règles ont été fixées et ce relativement à la rémunération de chaque congé.

Dès lors, concernant le congé annuel auquel a droit tout travailleur ayant accompli 12 mois de service effectif auprès d'un même employeur, la réglementation a prévu que le salarié reçoit au moment de son départ en congé une allocation égale à 1/12 des sommes perçues par celui-ci au cours de la période réelle de référence[197]. Toutefois , ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'allocation de congé annuel, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais , les prestations en nature liées accessoirement à l'emploi , ou les indemnités forfaitaires telles que notamment l'indemnité de logement[198]. Par ailleurs, pour le congé de six jours ouvrables par an dont a obligatoirement droit le travailleur qui, d'un commun accord a convenu avec son employeur de reporter la jouissance effective de son congé annuel ,sans excéder une période de trois ans , il a été prévu en pareil cas, que le salarié a droit avant son départ en congé à une allocation égale au salaire d'activité calculé sur la base de l'horaire de l'établissement au moment du départ en congé[199]. Aussi, il faut préciser que dans le calcul de l'allocation de congé annuel, on prend en compte les avantages en nature telles que la mise à disposition du travailleur d'un logement, surtout lorsque ce dernier ne peut du fait de l'employeur jouir de cet avantage pendant son congé[200]. De même, les retenues opérées éventuellement sur le salaire du salarié , au titre des prestations en nature sont néanmoins pris en compte dans la détermination du

[194] Ibid.
[195] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.,* p.24.
[196] L. FIN-LANGER, *Op.cit.,* p.27.
[197] Art. L. 153 al.1 C. trav.
[198] *Ibid.,* al. 2
[199] *Ibid*., al. 3 C. trav.
[200] *Ibid.,* al. 4 C. trav.

montant de l'allocation de congé annuel.[201]Enfin, pour ce qui est de l'indemnité compensatrice de congé payé du travailleur journalier prévu au dernier alinéa de l'article L.151 du code du travail , elle est égale à 1/12 c'est-à-dire 8,33% de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée . Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.[202]

En ce qui concerne le congé maladie, le travailleur victime d'un accident ou de maladie perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heure supplémentaire non comprise et défalcation faite de la somme qui lui ait due par la caisse de sécurité sociale, notamment l'indemnité journalière prévue par l'article 58 du code de la sécurité sociale[203]. Le montant de la rémunération alors versée au salarié en arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie est aussi déterminé suivant des critères qui prennent en considération l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise[204].

Ainsi , lorsque celui-ci totalise une ancienneté de moins d'un an , il a alors droit au plein salaire pendant 1 mois et pendant 3 mois d'un demi-salaire. Lorsque le salarié a à son actif une ancienneté d'un an à cinq ans, il a droit au plein salaire pendant 1 mois et au demi-salaire pendant 4 mois. Au cas où l'ancienneté dépasse cinq ans, alors le salarié reçoit pendant 2 mois le plein salaire et pendant 5 mois le demi-salaire[205]. Et sous réserve des dispositions des articles L.151 et L.156 du code du travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus représentent le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile quel que soit le nombre et la durée de ses absences pour maladie, au cours de ladite année.

Donc durant la période prévue par l'article 87 de la convention collective nationale interprofessionnelle, le travailleur reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite du montant des indemnités journalières qui lui sont dues en vertu de la réglementation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, durant cette même période.

Pour ce qui est du congé de maternité, la femme salariée enceinte a droit au versement des allocations journalières de congé de maternité prévues et organisées par le code de la sécurité sociale. Ces allocations journalières de congé maternité sont ouvertes à toute femme conjointe

[201] Ibid.,al. 5 C. trav.
[202] Ibid., al. 6 C. trav.
[203] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.278.
[204] Art. 87 CCNIS
[205] Ibid.

d'un travailleur salarié, à toute femme salariée non mariée et à toute femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée qui , donne naissance sous contrôle médical à un enfant né viable et inscrit sur les registres de l'état[206]. Ainsi, ce droit aux allocations journalières n'est dû qu'à compter du jour de la naissance jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant[207].

Le paiement de ces dites allocations à la mère se fait sur présentation des pièces telles que le certificat d'accouchement , un extrait d'acte de naissance de l'enfant , du carnet de grossesse et de maternité comportant le volet du carnet de maternité des 6e, 12e, 18e et 24e mois constatant que les visites périodiques ont été régulièrement subies par l'enfant[208]. En effet, la période de ces visites est établie comme suit : tous les 2 mois pendant la première année et tous les 3 mois pendant la deuxième année[209].Dès lors, toute visite non subie fait perdre le bénéfice de la fraction correspondante de l'allocation de maternité[210]. Pour ce qui est du paiement des allocations de maternité, il s'effectue dans certaines conditions bien définies. Il est de 6 mensualités à la naissance ou immédiatement après la demande d'allocation, de 6 mensualités lorsque l'enfant atteint l'âge de 12 mois, 3 mensualités lorsque l'enfant atteint l'âge de 18 mois, 3 mensualités lorsque l'enfant atteint l'âge de 24 mois. Par ailleurs, en cas de naissances multiples, chaque naissance est considérée comme une maternité distincte[211].

Outre les allocations journalières de congé de maternité, la femme salariée enceinte peut sous certaines conditions bénéficier des allocations prénatales prévues également par le code de la sécurité sociale. En effet, les allocations prénatales sont ouvertes à toute femme conjointe d'un travailleur salarié, à toute femme salarié non mariée et à toute femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle salariée à compter du jour où l'état de grossesse a été déclaré et jusqu'à l'accouchement[212]. Donc si une déclaration de grossesse accompagnée d'un certificat médical a été adressée à la caisse de sécurité sociale dans les 3 mois de la grossesse, les allocations prénatales sont alors dues pour les 9 mois précédent la naissance[213]. Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la caisse de sécurité sociale délivre par la même occasion un carnet de grossesse et de maternité à l'intéressée.

[206] Art.18 al. 1 C.S.S
[207] Art.18 al. 2 C.S.S
[208] Art.19 al. 1 C.S.S
[209] Art.19 al. 3 in fine C.S.S
[210] Ibid.
[211] Art. 20 in fine C.S.S
[212] Art.15 al. 1 C.S.S
[213] Art.15 al. 2 C.S.S

Par ailleurs , le bénéfice des allocations prénatales par la femme salariée est conditionné par le respect des visites médicales ,obstétricales périodiques avant le 3e mois, vers le 6e mois et le 8e mois de la grossesse, lesquels examens doivent être constatés sur les volets correspondant du carnet de grossesse et de maternité[214]. Ainsi donc, toute visite non subie fait perdre le bénéfice de la fraction correspondante des allocations prénatales[215]. Les allocations prénatales sont payées à la mère sur présentation des volets du carnet de grossesse et dans les conditions suivantes : la femme bénéficiaire a droit à 2 mensualités avant le 3e mois de la grossesse , 4 mensualités vers le 6e mois de la grossesse et 3 mensualités vers le 8e mois de la grossesse[216].

Enfin , concernant le congé de veuvage, l'article 90 de la CCNIS qui réglemente ledit congé ne donne pas les détails par rapport à la rémunération. Il faut juste retenir que la rémunération du congé de veuvage est tout simplement laissée à l'appréciation souveraine des parties au contrat de travail. Ces derniers sont libres de déterminer les modalités de la rémunération du congé de veuvage. Cependant, il y'à lieu de souligner que le versement d'une somme d'argent au profit du salarié congé est quand même limité dans le temps.

B- LA DURÉE DU VERSEMENT DE LA SOMME D'ARGENT.

S'il est admis que le travailleur en suspension légale du contrat de travail pour cause de congé a droit à une somme d'argent pendant ladite période, toutefois le versement de cette somme d'argent au salarié ne se fait pas ad vitam aeternam. En effet, la suspension du contrat étant limitée sur la durée par les textes, de la même manière le versement d'une somme d'argent au salarié en congé est aussi limité sur la durée , si l'on sait que l'objectif qui sous-tend une telle mesure c'est de permettre à celui-ci de disposer de moyens de subsistance[217]. Ainsi, suivant la cause de suspension du contrat de travail, le versement d'une somme d'argent au profit du travailleur peut alors s'étaler sur une période plus ou moins longue.

Ceci étant, lorsqu'on est dans l'hypothèse du congé annuel, le travailleur en suspension de contrat bénéficie à cet effet d'un versement de somme d'argent au cours de la période du congé, laquelle dernière est en principe de 24 jours ouvrables complétés quelques fois par les jours de congé supplémentaire accordés suivant des conditions bien définies. Autrement dit, que la durée du congé annuel soit de 24 jours ouvrables ou de 30 jours ouvrables, une rémunération est obligatoirement au travail bénéficiare du congé annuel de travail.

---

[214] Art.16 al. 1 C.S.S
[215] Art.16 al. 2 C.S.S
[216] Art.17 C.S.S
[217] L. FIN-LANGER, *Op.cit.*, p.27.

Concernant le congé maladie du travailleur, la durée légale de la suspension du contrat étant en principe de 6 mois sauf prorogation, le travailleur reçoit donc naturellement des versements périodiques durant cette période d'arrêt de travail, assurés en partie par la caisse de sécurité sociale et par l'employeur[218]. En outre, en cas de prolongation de la durée de l'arrêt de travail pour des raisons de maladie ou d'accident après le 6e mois, motivée par l'inaptitude constatée du salarié (inaptitude physique ou psychique), le versement de la somme d'argent est prolongé pour toute la durée de la prorogation dont a bénéficié le travailleur malade. Ceci dit, lorsque par exemple, le congé maladie du travailleur dure 8 mois , c'est-à-dire 6 mois représentant en principe la durée de l'arrêt de travail pour maladie , cumulés aux 2 mois de prolongation accordée à cet effet , le salarié malade bénéficiera d'une période longue de 8 mois durant laquelle il va recevoir des versements de somme d'argent et lorsque l'arret de travail pour maladie dure 10 mois (6 mois initialement prévus plus les 4 mois de prolongation), c'est scénario qui se produit comme dans la première hypothèse.

En ce qui concerne le congé de maternité, la femme salariée reçoit un versement de somme d'argent pendant la période de 14 semaines [219] correspondant à la durée légale dudit congé. Donc, pendant quasiment 3 mois et demi, la femme salariée a droit au versement d'une somme d'argent représentant la rémunération du congé . Par ailleurs, en cas de complication après l'accouchement, la durée de la suspension du contrat de travail pour cause de congé de maternité peut être prorogée et cette prorogation de la durée de la suspension du contrat implique logiquement une prolongation de la durée du versement de somme d'argent au profit de la femme salariée en arrêt de travail pour cause de maternité.

Enfin, concernant le congé de veuvage, étant donné que le salarié ne peut en jouir que dans la limite de 6 mois. Ainsi, le versement de somme d'argent au profit peut s'étaler sur une période de 6 mois , suivant la durée convenue entre les parties au contrat. Á cet propos, admettons qu'un salarié ou qu'une salariée qui à la suite du décès de son conjoint ou de sa conjointe convient avec son employeur d'observer un congé de veuvage de 6 mois,dès lors le salarié en état de veuvage va percevoir des versements de somme d'argent pendant toute la période indiquée.L'objectif étant de ne pas priver le salarié ou la salarié en congé de veuvage d'un moyen de subsistance et c'est en grande partie ce qui justifie qu'un versement de somme d'argent soit effectué au profit du salarié admis en congé de veuvage.

[218] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.278.
[219]Art. L.143 C. trav.

En somme, suivant la typologie des congés en droit du travail, la durée du versement de somme d'argent diffère d'un congé à un autre. Ainsi, plus le congé tire en longueur, plus la durée de versement de somme d'argent sera longue . En dehors de la rémunération, il y'à lieu de s'interroger sur qui pèse l'obligation de rémunérer le congé.

PARAGRAPHE 2 : LE DÉBITEUR DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ.

Considéré comme un temps de travail effectif à mettre à l'actif du salarié[220], le congé en droit du travail est à cet effet rémunéré par le versement d'une certaine somme d'argent au travailleur en suspension légale de contrat pour cause de congé[221]. Ce versement d'une somme d'argent au profit du salarié en congé de travail est dans certains cas opéré par l'employeur (A) et dans d'autres , par la caisse de sécurité sociale (B).

A- L'EMPLOYEUR

En concluant un contrat de travail avec le salarié, l'employeur s'engage à l'égard de ce dernier de lui affecter une activité, de lui fournir les moyens nécessaires pour l'exercice de cette activité mais aussi et surtout de lui verser une rémunération connue sous l'appelation de salaire[222]. Ainsi, l'employeur apparait à première vue comme le débiteur désigné de la rémunération de la prestation de travail fournie par le salarié. A ce titre, c'est sur lui que pèse l'obligation de payer la rémunération, en contrepartie du travail effectué par le travailleur.

Dès lors, l'identification de l'employeur s'avère nécessaire car étant le débiteur de la rémunération de la prestation de travail, du paiement du salaire[223]. L'entreprise en tant qu'elle est une entité économique constituée d'un ou de plusieurs établissements formé(s) par un groupe de personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé[224], ceci fait que l'identification de l'employeur est parfois délicat mais toujours est-il que cela est primordial pour la collectivité des travailleurs. Cette dernière si l'on s ait qu'elle est sous l'autorité de l'employeur en raison du contrat de travail, ainsi elle doit pouvoir identifier avec certitude , avec une grande précision la personne de l'employeur.

Par ailleurs, concernant même le mot « employeur » , il revêt plusieurs acceptions. D'une part, on peut désigner par « employeur » toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs, en vertu d'un contrat de travail ». Et

[220]H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.,* p.244.
[221]P.-M COLY, *Op.cit.,* p.20-21.
[222] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.,* p.181.
[223] G.AUZERO, E.DOCKES, *Op.cit.,* p.736.
[224] V. Art. 3 al. 2 C. trav.

d'autre part, le mot « employeur » peut désigner à la fois, le chef d'entreprise (personne morale), le dirigeant, l'employeur initial, l'employeur substitué ou subrogé en cas de transfert ou fusion, un mandataire public qui représente l'Etat dans une société d'économie mixte[225]. En somme, il faudra retenir que l'employeur désigne cette personne physique ou morale , de droit public ou privé qui a un nombre déterminé d'individus travaillant pour son propre compte ou pour le compte de l'entreprise et sur qui il exerce son pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

L'employeur est très souvent le partenaire contractuel du travailleur. Autrement dit, c'est la personne qui a conclu avec le salarié un contrat de travail qui peut se présenter sous diverses formes (contrat à durée déterminée , contrat à durée indéterminée, contrat d'apprentissage, contrat de stage, contrat de tâcheronnat, etc). Toutefois, cette affirmation n'est pas toujours vraie car il arrive des cas où le salarié contracte avec une personne autre que l'employeur, telle que par exemple le chargé des ressources humaines communément appelée directeur (trice) des ressources humaines (D.R.H.).

Dans le cadre de la relation de travail, l'employeur bénéficie d'une trilogie de pouvoirs vis-à-vis des salariés tels que le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, et en contrepartie de toutes ces prérogatives conférées, il a l'obligation de rémunérer le salarié. Ainsi donc,que le salarié ait eu à exécuter sa prestation de travail ou pas,comme à l'occasion d'un congé, l'employeur est tenu malgré tout de verser une rémunération au travailleur. Toutefois, la rémunération allouée au travailleur ne prend pas toujours la dénomination de salaire, car du point de vue juridique, le salaire constitue la contrepartie de la prestation de travail fournie par le salarié[226]. Or, à l'occasion des congés en droit du travail, aucune prestation n'est accomplie par le travailleur en congé ; celui-ci étant physiquement loin des lieux de travail durant cette période. Dès lors, c'est la raison pour laquelle on parle, non pas de salaire mais plutôt 'd'indemnité de congé' ou encore 'd'allocation de congé'.

En outre, ce ne sont pas tous les congés en droit du travail qui ont l'employeur comme débiteur de la rémunération .En effet, pour le congé annuel, une allocation au moins égale à 1/12ème des sommes perçues au titre de salaires, au cours de ladite période , est payée par l'employeur au salarié au moment de son départ en congé[227]. Concernant le congé de veuvage, ici aussi l'employeur est le débiteur de la rémunération du congé du salarié endeuillé, laquelle dernière

[225] PHOBA MVIOKI (J.M), *Droit du travail congolais*, Harmattan RDC, 2015, p.31.
[226] L. FIN-LANGER, *Op.cit.*, p.27.
[227] H.-J. TAGUM FOMBENO, *Op.cit.*, p.249.

est convenue d'accord parties, entre l'employeur et le salarié[228]. Par contre, pour ce qui est du congé maladie et du congé maternité, l'employeur est aussi débiteur de la rémunération , juste que là, il n'est tenu que d'une partie de la rémunération. L'autre partie de la rémunération de ces congés en question étant dévolue à la caisse de sécurité sociale.

B- LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE.

L'employeur n'est pas le seul débiteur de la rémunération du congé du salarié. En effet, concernant une certaine typologie de congé en droit du travail, la rémunération est assurée par la caisse de sécurité sociale. Cette dernière est alors une débitrice du versement de la somme d'argent à allouer au travailleur en congé. Ainsi, en matière de congé maladie et de congé maternité, c'est la caisse de sécurité sociale qui procéde à la rémunération .

La caisse de sécurité sociale a vu le jour, à la suite de l'institution par les pouvoirs publics d'un régime de sécurité sociale au profit des travailleurs relevant du code du travail et du code de la marine marchande[229]. Ainsi, pour la gestion de ce régime de sécurité sociale, le choix a été porté sur un établissement public à caractère industriel et commercial chargé en l'occurrence la caisse de sécurité sociale. Cette dernière fut créée le 1er janvier 1956 et plus tard, par l'effet de la loi n° 91-33 du 26 juin 1991, elle est devenue un organisme de droit privé chargé d'une mission de service public.

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime de la sécurité sociale instauré en matière sociale, la caisse de sécurité sociale est chargée de la gestion du service des prestations sociales, du recouvrement des cotisations sociales et de l'immatriculation des travailleurs et des employeurs. Ainsi, tout employeur de personnel salarié doit se faire immatriculer à la caisse de sécurité sociale dans les deux mois qui suivent l'embauche du premier salarié. Les cotisations à la caisse de sécurité sont assises sur les rémunérations versées par l'employeur dans la limite d'un plafond mensuel fixé actuellement à 63 000 F CFA .L'assiette minimum est constituée du SMIG et le plafond annuel est fixé à 756 000 F CFA. Quant aux taux, ils sont de : 7 % pour la branche des allocations familiales,1 %,3 %,5 % pour la branche des accidents du travail ou maladies professionnelles, suivant l'activité principale de l'établissement concerné.

Par ailleurs, la caisse de sécurité sociale assure la gestion des prestations familiales composées entre autre, des allocations prénatales, des allocations de maternité, des allocations familiales, des indemnités journalières, etc. Les prestations prénatales sont dues à toute femme salariée ou

[228] Art. 90 CCNIS.
[229] Art. 1er C.S.S

conjointe d'un salarié, à toute femme salariée non mariée et à toute femme salariée mariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée à compter du jour où l'état de grossesse est déclaré pour les neuf mois de la grossesse. Elles sont payées en trois fractions sur présentation des volets du carnet de grossesse et de maternité. Concernant les allocations de maternité, elles sont dues à toutes femmes salariée ou conjointe d'un travailleur salarié qui donne naissance, sous contrôle médical, à un enfant né viable et inscrit à l'état civil et le bénéfice des allocations de maternité est conditionné par l'observation des visites médicales côté bébé. Pour ce qui concerne les allocations familiales et les indemnités journalières, pour les premières, elles sont attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge, âgé de plus de 2 ans et de moins de 14 ans , tandis que pour les secondes, elles sont dues à la femme salariée pendant la durée du congé de maternité qui ne peut excéder : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement , 8 semaines après l'accouchement et 3 mois de prolongation en cas de maladie dûment constatée par le médecin traitant et résultant de la grossesse ou des couches. Les indemnités journalières sont payées par la caisse de sécurité sociale, soit par période de 30 jours, soit à l'expiration des 6 semaines avant l'accouchement, soit à l'expiration des 8 semaines après l'accouchement, soit à l'expiration du congé supplémentaire de 3 semaines.

CONCLUSION

L'institution des congés en droit du travail répond à plusieurs préoccupations qui intéressent beaucoup plus le travailleur que l'employeur. Connu pour être un droit protecteur, le droit du travail a entendu à travers l'instauration des congés en droit du travail en général , et en particulier , à travers le congé annuel, le congé de maternité, le congé maladie et le congé de veuvage, veiller davantage à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, à la promotion de la détente intellectuelle et aux loisirs ô combien utile et nécessaire à booster, à stimuler la productivité des salariés et par la meme occasion favoriser la compétitivité des entreprises de travail.

Par le mécanisme des congés en droit du travail, le droit du travail vise naturellement à octroyer à l'ensemble des travailleurs relevant du code du travail un véritable repos, un repos digne de ce nom que ne saurait nullement procurer ni le repos hebdomadaire, ni la réduction des heures de travail, encore moins les autorisations d'absence et les jours fériés chômés et payés, etc.

Les congés en droit du travail ont fait l'objet d'une règlementation très fournie, tant au plan international avec les conventions de l'OIT , les chartes et protocoles émanant d'organisations internationales, qu'au plan national à travers le code du travail sénégalais de 1997, la nouvelle CCNIS, les décrets, les arrêtés ministériels, les circulaires, etc, qui sont intervenus en matière de travail dépendant. L'objectif visé étant de mieux encadrer le droit à congé de tout travailleur , si l'on sait que l'employeur peut quelque fois être tenté d'en à priver la jouissance effective de celui-ci à certains travailleurs, pour des raisons souvent personnelles.C'est donc ce qui explique en grande partie cet encadrement minitieux du droit à congé.

La typologie des congés en droit du travail varie selon les pays , selon les continents. Ainsi, les mutations notées au sein de la société sénégalaise, plus précisément en ce qui concerne le modèle d'habitation qui, jadis était collectif et comprenait l'ensemble des membres de la famille au sens large. Mais de nos jours , la tendance est plutôt à l'indivualisme qui se traduit par un habitat composé strictement des membres de la famille nucléaire. Ce faisant, il se pose très souvent des difficultés criardes relativement à la garde des enfants surtout lorsque le père et la mère exercent tous deux une activité rémunérée sous lien de subordination d'un employeur . Le mimétisme n'étant pas toujours mauvais, dès lors pour tenter de remédier à cette situation exposée et qui inquiète beaucoup de jeunes couples, n'est-il pas opportun d'instituer en droit du travail sénégalais un congé de paternité ?

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- AUVERGNON (**Ph**) (dir) « *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne* », ouvrage collectif, L'harmattan, Paris, 2014, 290 pages ;
- AUZERO (G), DOCKES(**E**), *Droit du Travail*, Précis Dalloz ,28e éd., 2014, p.866 ;
- COLY (**P.-M**), *Tout ce qu'il faut savoir sur la maladie du travailleur et sur la femme salariée en état de grossesse ou en couches au Sénégal*, Editions
- Clairafrique, Dakar, 1988, 118 pages ;
- DUQUESNE (**F**), *Droit du travail*, Gualino éditeur, collections Fac Universités, EJA, Paris, 2004, 933pages ;
- FOMBENO (**H.-J**), *Droit du travail sénégalais*, L'harmattan Sénégal, 2017, 499 pages ;
- GRANDGUILLOT(**D**), *Droit du travail et de la sécurité sociale*, édition conforme à l'euro et à la loi de modernisation sociale, 4ème éd., Gualino éditeur, Paris, 2001,262 pages ;
- HEAS (**F**), *Droit du travail*, Larcier, Collection Paradigme, juillet 2012, 341 pages ;
- KANTÉ (**A**.), Droit social sénégalais, Harmattan Sénégal, 2017, p.339 ;
- PANSIER (**F.-J**), *Droit du travail, relations individuelles et collectives*, 6ème éd., LexisNexis, Paris, 363 pages ;
- PHOBA MVIOKI (**J.M**), Droit du travail congolais, Harmattan RDC, 2015, p.302
- RAY (**J.-E**),*Droit du travail, Droit vivant*, 12ème édition actualisée et augmentée, Editions Liaisons, 2003/2004, 613 pages ;
- SAYEGH (**J.I**), Droit du travail sénégalais, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1987, p.732 ;

ARTICLES

- BRESSOL (**E**), LAROSE (**C**), « Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », *NOTES D'IENA*, informations du Conseil Economique et Social, n°170, vendredi 2 avril 2004, p.2
- CISSE-NIANG (**A**),« Le droit du travail sénégalais entre ambiguïté et ambivalence », *Annales Africaines*, 2015, p.72
- ENRIQUEZ (**E**), «Le travail, essence de l'homme ? Qu'est-ce que le travail ? », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 15, 2013/1, pp.1-21

- FIN-LANGER (**L**), « Suspension du contrat de travail (règles générale) », *Rép. Trav*., oct. 2005, pp.4-27
- GUISLAIN (**V**), « La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail », *Revue Lamy*, n° 358, publié le 27 janvier 2014, pp.5-7
- JOURDAIN (**D**), HAUTEFORT (**M**), « Tour d'horizon sur les congés payés »,*Semaine sociale Lamy* ,Les cahiers du DRH ,n°194-195 , 1er déc.2013, p.2
- LAULOM (**S**), « Temps de travail, droit au congé annuel payé et charte des droits fondamentaux de l'union européenne », *Semaine sociale Lamy supplément*, 1841 ,17 déc. 2018, pp.17-19
- PAULIN (**J.-F**), A…comme ancienneté, Jurisassociations, n°496, 2014, pp.4-5
- PICOD (**Y**), AUGUET (**Y**), ROBINNE (**S**), « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Dalloz*, Répertoire de droit du travail, octobre 2018, pp.5-7
- RAY (**J.-E**), « Fidélité et exécution du contrat de travail », Droit social, Dalloz, 1991, p.1-4
- TUAL (**M.-C**), « Etre enceinte et travailler », *Semaine sociale Lamy*, Les cahiers Lamy du CE, n° 95,1er juil.2010,pp.3-5

REGLEMENTATION

- Constitution Sénégalaise du 21 janvier 2001, modifiée par la loi constitutionnelle 2016-10 du 05 avril 2016, JO n° 6926 du jeudi 07 avril 2016 ;
- Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (C.A.D.B.E.E) ;
- Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (C.E.D.E.F) ;
- Convention des nations unies contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1975 ;
- Convention de l'OIT n° 3 sur la protection de la maternité, adoptée en 1919 ;
- Convention de l'OIT n° 52 sur les congés payés, adoptée le 24 juin 1936, entrée en vigueur le 22 septembre 1939 ;
- Convention de l'OIT n° 103 sur la protection de la maternité, adoptée en 1952 ;
- Convention de l'OIT n° 121 relative à la sécurité et à la santé au travail, adoptée en 1964 ;
- Convention de l'OIT n° 132 sur les congés payés, adoptée le 24 juin 1970 (révisée), entrée en vigueur le 30 juin 1973 ;
- Convention de l'OIT n° 155 relative à la sécurité et à la santé au travail, adoptée en 1981 ;

- Convention de l'OIT n° 161 sur les services de santé au travail, adoptée en 1985 ;
- Convention de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité, adoptée en 2000 ;
- Convention de l'OIT n° 187 sur le cadre promotionnel de la sécurité et de la santé au travail, adoptée en 2006 ;
- Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), 10 décembre 1948 ;
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (P.I.D.E.S.C), adopté en 1966, entrée en vigueur le 3 janvier 1976 ;
- Protocole additionnel à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (protocole de Maputo) ;

- Loi 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la protection des données personnelles, JOS n° 6443 du samedi 20 décembre 2008 ;
- Loi n° 75-50 du 03 juillet 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale, JOS n° 1975-L-14569 ;
- Loi n°72-61 du 12 juin 1972, modifié par la loi n° 89-01 du 17 janvier 1989, portant Code de la famille, JO 1972, p.1295
- Loi n° 1973-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la sécurité sociale, JO n° spécial du 04 aout 1973, pp.1565-1578 ;
- Loi n° 73-37 du 31 Juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale, JO n° spécial du 04 aout 1973, pp.1565-1578 ;
- Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail, JOS n°5776 du 13 décembre 1997, pp.504-537 ;
- Décret de 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage, JOS n° 6856 du samedi 20 juin 2015 ;
- Décret n° 75-895 du 14 aout 1975 portant organisation des institutions de prévoyance maladie d'entreprises ou interentreprises, JO n° 4447 du 27 septembre 1975, p.1360 ;
- Décret n°75-455 du 24 avril 1975 rendant obligatoire, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs, l'affiliation à un régime de retraite, modifié par le décret n° 76-17 du 09 janvier 1976 ;
- Convention collective nationale interprofessionnelle du 30 décembre 2019, en remplacement de la CCNI de 1982 ;
- Arrêté n° 10844 du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés annuels payés ;
- Arrêté n°10844/ IGTLS/ AOF du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés payés, JO AOF n°2863 du 29 décembre 1956 ;

TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT ..... *I*

DÉDICACE ..... *II*

REMERCIEMENTS ..... *III*

SIGLES ET ABREVIATIONS ..... *IV*

SOMMAIRE ..... *V*

INTRODUCTION *1*

CHAPITRE I : LA TYPOLOGIE DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. **6**

SECTION I : LES CONGÉS DE TRAVAIL DE NATURE PREVISIBLE. 6

PARAGRAPHE I : LE CONGÉ ANNUEL. 7

A- LES FONDEMENTS DU CONGÉ ANNUEL. 7

B- LES CONDITIONS DE JOUISSANCE. 10

PARAGRAPHE II : LE CONGÉ DE MATERNITÉ. 14

A- L'OBJET DU CONGÉ DE MATERNITÉ. 14

B- LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU CONGÉ DE MATERNITÉ 17

SECTION II : LES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL DE NATURE IMPRÉVISIBLE. 20

PARAGRAPHE I : LE CONGÉ MALADIE. 20

A- LA RÉGLEMENTATION DU CONGÉ MALADIE. 21

B- LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT AU CONGE MALADIE 25

PARAGRAPHE II : LE CONGÉ DE VEUVAGE 28

A- LA RÉGLEMENTATION DU CONGÉ DE VEUVAGE 28

B- LA MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ DE VEUVAGE 31

CHAPITRE II: LES EFFETS DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL **35**

SECTION I : LES EFFETS EXTRAPÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 35

PARAGRAPHE I : LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL. 35

A- LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL. 35

B- LA SURVIE DE L'OBLIGATION DE NON CONCURRENCE. 38

PARAGRAPHE II : LES EFFETS SUR CERTAINS DROITS DU SALARIÉ. 43

A- LA PRISE EN COMPTE DE LA DURÉE DU CONGÉ DANS L'ANCIENNETÉ. 43

B- LA POSSIBILITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ MALADE. 47

SECTION 2 : LES EFFETS PÉCUNIAIRES DES CONGÉS EN DROIT DU TRAVAIL. 51

PARAGRAPHE 1 : LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DU SALARIÉ. 51

A- LE VERSEMENT D'UNE SOMME D'ARGENT. 51
B- LA DURÉE DU VERSEMENT DE LA SOMME D'ARGENT. 55
PARAGRAPHE 2 : LE DÉBITEUR DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ. 57
A- L'EMPLOYEUR 57
B- LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE. 59
CONCLUSION ***..... 61***
BIBLIOGRAPHIE ***..... 62***
TABLE DES MATIERES ***..... 65***