

DECRET n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article L 5 du Code du travail relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociations au sein de l'entreprise.

## **RAPPORT DE PRESENTATION**

Les multiples recours exercés par les travailleurs et les employeurs traduisent la récurrence des conflits sociaux qui affectent la qualité des relations professionnelles dans nos entreprises.

Ils rendent aussi compte de l'insuffisance de mécanismes de concertation et de consultation dans nos entreprises, en somme d'un déficit de communication préjudiciable à la paix sociale et à la bonne marche de nos entreprises, ainsi qu'au respect du droit de la négociation collective consacrée par la Constitution.

Pour toutes ces raisons, le législateur sénégalais, conscient de l'impératif que constituent la paix et la stabilité sociales pour le développement des entreprises et convaincu de la nécessité d'aménager un cadre juridique et institutionnel à cet effet, a perçu la nécessité d'instaurer et d'institutionnaliser le dialogue social au sein de celles-ci.

C'est tout le sens des innovations majeures apportées par l'article L 5 de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail, qui garantit le droit à l'expression directe et collective des travailleurs et prévoit l'obligation réglementaire faite aux entreprises de mettre sur pied des mécanismes de communication interne et de dialogue social.

Dans ce cadre, la Charte nationale sur le dialogue social, signée le 22 novembre 2002 par les organisations d'employeurs et de travailleurs et le Gouvernement, constitue un pas décisif dans le renforcement et l'élargissement des mécanismes bipartites et tripartites du dialogue social, dont le cadre institutionnel a été aussi être parachevé par la création du Comité national du dialogue social.

Ainsi, le présent projet de décret, pris en application de l'article L 5 susvisé, se propose de :

- ▶ donner au travailleur la possibilité de s'exprimer directement sur le contenu, l'organisation et les conditions de travail ;
- ▶ et pallier les difficultés pour mener à bien une négociation, en fixant des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation au sein de l'entreprise.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Président de La République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;

Vu le Code du travail, notamment en son article L 5 ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et notamment un nouveau ministre ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 4 novembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Décète :

**Article premier.** – Le présent décret est applicable aux employeurs et travailleurs des entreprises visées à l'article L 3 du Code du travail.

Les travailleurs, individuellement ou par leurs représentants, bénéficient d'un droit d'expression directe pour participer à l'amélioration des conditions d'exercice et d'organisation du travail, de la qualité de la production, de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent, ainsi que du climat social dans l'entreprise.

Le droit d'expression collective s'exerce par les représentants légaux ou, en l'absence desdits représentants, par tout autre organisme de représentation librement constitué par les travailleurs ou convenu entre l'employeur et les travailleurs.

Les employeurs doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver le libre exercice.

**Art. 2.** – Dans toute entreprise, chaque travailleur peut s'adresser directement à l'employeur, oralement ou par écrit, pour lui soumettre une réclamation, lui faire des suggestions ou émettre un avis sur sa situation personnelle.

**Art. 3.** – Lorsque le travailleur formule une demande d'audience, il est reçu dans un délai maximum de quinze jours ouvrables par l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu de faire suite à toute sollicitation écrite du travailleur dans le même délai.

**Art. 4.** – Les modalités d'application des règles indiquées ci-dessus sont précisées dans chaque établissement par l'employeur, par écrit communiqué aux travailleurs par voie d'affichage et transmis sans délai à l'inspecteur du travail du ressort.

**Art. 5.** – Il est institué dans chaque entreprise de plus de dix travailleurs un comité de dialogue social.

Ce comité a pour mission de promouvoir le dialogue social en vue d'améliorer le climat social, l'organisation et les conditions de travail et la productivité au sein de l'entreprise.

**Art. 6.** – Le comité de dialogue social est présidé par l'employeur et comprend, notamment, les directeurs, chefs de services ou assimilés et les délégués du personnel.

Il peut associer à ses activités toute autre personne dont il juge la participation utile.

**Art. 7.** – l'employeur doit promouvoir le partage de l'information économique et sociale nécessaire au bon fonctionnement du comité.

Il doit en outre assurer à ses membres la formation indispensable à la bonne compréhension des informations mises à leur disposition.

Les membres du comité sont tenus à l'obligation de discrétion sur les informations qu'ils reçoivent dans le cadre du comité.

**Art. 8.** – Le comité fixe lui-même ses règles de fonctionnement, relatives notamment à son mode de convocation et de délibération, à son agenda de travail et aux modalités pratiques d'organisation de ses réunions.

Il se réunit au moins une fois par trimestre et obligatoirement sur la demande de l'inspecteur du travail du ressort, qui reçoit le compte-rendu de chacune de ses activités.

L'inspecteur du travail peut, s'il le juge utile, participer aux réunions du comité.

**Art. 9.** – Les règles ci-dessus ne font obstacle ni à l'exercice normal de la mission des délégués du personnel, ni à d'autres mécanismes de concertation de dialogue avec les travailleurs au sein de l'entreprise.

**Art. 10.** – L'employeur doit tenir à la disposition du comité les moyens nécessaires au bon déroulement de ses activités.

**Art. 11.** – Le Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar le 23 décembre 2009.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Souleymane Ndéné NDIAYE.