

République du Sénégal

Un Peuple - Un But - Une Foi



**ASSEMBLEE**  
**NATIONALE**

XV<sup>e</sup> Législature

**SESSION ORDINAIRE UNIQUE 2025-2026**

**RAPPORT**  
**FAIT AU NOM DE**

**LA COMMISSION DES LOIS, DE LA DÉCENTRALISATION,**  
**DU TRAVAIL ET DES DROITS HUMAINS**

**SUR**

**LE PROJET DE LOI N°15/2026 PORTANT CODE DU**  
**TRAVAIL**

**PAR**  
**M. YOUNGARE DIONE**  
**RAPPORTEUR**

**Monsieur le Président,  
Messieurs les Ministres,  
Chers Collègues,**

La Commission des Lois, de la Décentralisation, du Travail et des Droits humains s'est réunie le samedi 20 juin 2026, sous la présidence de Monsieur Abdoulaye TALL, Président de ladite Commission, à l'effet d'examiner le projet de loi n°15/2026 portant Code du Travail.

Le Gouvernement était représenté par Monsieur Mamadou Lamine DIANTE, Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public, assisté de ses principaux collaborateurs.

Ouvrant la séance, Monsieur le Président a d'abord, au nom de la Commission, souhaité la bienvenue à Monsieur le Ministre, ainsi qu'à ses collaborateurs. Il lui a, ensuite, donné la parole, pour la présentation de l'exposé des motifs sous-tendant ledit projet de loi.

Relativement à l'exposé des motifs, Monsieur le Ministre a indiqué que le Sénégal a initié depuis quelques années une série de réformes pour améliorer l'environnement des affaires et renforcer le secteur privé, tout en restant attaché aux principes et droits fondamentaux du travail ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi.

Il s'y ajoute, selon lui, les mutations du monde du travail du fait des progrès technologiques ayant entraîné le développement de l'automatisation de certaines tâches et l'émergence de nouveaux métiers et de nouvelles formes de travail. En outre, la pandémie de la Covid-19 a impliqué le recours important à des modes de travail innovants, notamment à distance, en plus de l'utilisation croissante des mécanismes de l'économie numérique.

Dans ce cadre, Monsieur le Ministre dira qu'en plus de ces mutations et évolutions, le diagnostic de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail a fait ressortir des insuffisances et limites, dont :

- la non-conformité à certaines conventions internationales du travail ratifiées ;
- l'obsolescence de certaines de ses dispositions et l'existence de vides juridiques ;
- l'insuffisance des moyens juridiques d'intervention conférés à l'Administration du Travail ;
- l'inadaptation aux mutations du monde du travail ;

- la faiblesse de la contribution à la promotion de l'emploi ;
- la faible prise en compte de la migration de la main-d'œuvre.

À cet effet, le présent projet de loi, précisera-t-il, a pour objectif d'adapter et de renforcer la législation du travail, en tenant compte d'éléments de contexte juridique et économique mondial ainsi que des priorités définies par l'État du Sénégal en matière de création et de promotion d'emplois décents et durables.

Monsieur le Ministre a clos sa lecture de l'exposé des motifs en indiquant que ce projet de loi, qui abroge et remplace la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée, apporte les innovations majeures suivantes :

- la définition des termes techniques ;
- la mise en conformité avec certaines Conventions internationales du travail, notamment celles promouvant les principes et droits fondamentaux du travail ;
- l'institution du télétravail ;
- la consécration de la dématérialisation de certains outils de gestion des ressources humaines et des procédures de l'Administration du Travail ;
- le renforcement des moyens juridiques d'intervention de l'Administration du Travail et des sanctions en cas de violation de la réglementation du travail ;
- la promotion de la formation professionnelle et le renforcement de l'encadrement de l'alternance ;
- le remplacement du contrat de travail journalier par le contrat de travail occasionnel ;
- l'assouplissement du régime du renouvellement du contrat de travail à durée déterminée ;
- l'encadrement du placement du travailleur sénégalais à l'étranger et de l'embauche du travailleur étranger au Sénégal ;
- la protection contre la violence et le harcèlement au travail ;
- l'actualisation et le renforcement du dispositif juridique en matière de sécurité et santé au travail ;
- le renforcement de la protection de la maternité, de l'enfant et du travailleur handicapé ;
- la révision de la procédure de constitution des syndicats professionnels ;
- le renforcement de la lutte contre le travail illégal, notamment en matière de travail temporaire ;
- le renforcement de la protection du travailleur en chômage technique ;
- l'institution du plan social comme une alternative au licenciement pour motif économique ;

- le renforcement du dialogue social et de la négociation collective ;
- la suppression de l'obligation de conciliation préalable devant les tribunaux du travail ;
- la réinstauration de l'arbitrage et la consécration de la médiation comme modes de règlement des différends collectifs de travail.

Intervenant à leur tour, vos Commissaires ont adressé leurs salutations et encouragements à Monsieur le Ministre, avant de faire part de leurs préoccupations et suggestions.

Vos Commissaires ont d'abord estimé que l'adoption d'un code, fût-il modernisé et protecteur, ne peut produire les effets attendus si les services compétents ne disposent pas de moyens juridiques, humains, matériels et financiers suffisants. À cet égard, ils ont plaidé en faveur d'un renforcement substantiel des prérogatives de l'administration du travail, notamment par l'octroi de moyens coercitifs plus efficaces, à l'image de ceux reconnus à d'autres administrations de contrôle et de recouvrement. Ils ont, dans le même esprit, attiré l'attention de Monsieur le Ministre sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail des inspecteurs et contrôleurs du travail, particulièrement dans les régions, afin de restaurer l'autorité de leurs interventions et de garantir une application plus rigoureuse de la législation sociale.

Vos Commissaires ont, dans la même dynamique, insisté sur le nombre limité d'inspecteurs et de contrôleurs appelés à couvrir l'ensemble du territoire national, alors que le tissu économique s'est considérablement densifié et diversifié. Cette insuffisance, selon eux, limite la fréquence des contrôles, affaiblit la protection des travailleurs et favorise le contournement des règles applicables. En conséquence, ils ont demandé au Gouvernement de renforcer les effectifs, de spécialiser davantage les compétences, de doter les services déconcentrés de moyens logistiques adaptés et de mettre en œuvre les engagements déjà formalisés en faveur de la revalorisation de ce corps.

Parallèlement, ils ont relevé que de nombreux travailleurs restent, pendant plusieurs années, dans une situation instable, sans transformation de leur engagement en contrat à durée indéterminée, sans protection sociale suffisante et parfois sans paiement régulier durant certaines périodes d'inactivité imposée. Ils ont cité, à titre d'illustration, la situation de travailleurs saisonniers, de journaliers, d'agents communautaires, de personnels évoluant dans les universités, les entreprises industrielles, les hôtels, les hôpitaux, les ambassades, les sociétés de BTP et certaines grandes entreprises installées dans les zones économiques du pays. À cet égard, ils ont interpellé Monsieur le Ministre sur les mécanismes

prévus pour empêcher la précarisation durable de l'emploi sous couvert de contrats renouvelés, externalisés ou abusivement requalifiés.

En outre, vos Commissaires ont estimé que la possibilité de renouveler le CDD à plusieurs reprises, même dans la limite d'une durée globale de quatre (04) ans, pourrait affaiblir la stabilité de l'emploi et retarder l'accès du travailleur au contrat à durée indéterminée. Ils ont ainsi appelé à maintenir la logique protectrice, en évitant que la réforme n'ouvre une brèche excessive au profit de l'employeur.

Dans cette perspective, ils ont suggéré que le travailleur titulaire d'un CDD puisse, lorsqu'il obtient une proposition de CDI, rompre le contrat en cours dans le respect d'un délai de préavis. Ils ont également demandé que les règles relatives au contrat d'essai soient strictement appliquées, notamment lorsque l'absence d'écrit doit entraîner la requalification de la relation de travail.

Par ailleurs, vos Commissaires ont interpellé Monsieur le Ministre sur les licenciements abusifs et les stratégies de contournement utilisées par certaines entreprises. Ils ont évoqué les licenciements présentés comme fondés sur des difficultés économiques, les changements de matricules destinés à transformer artificiellement des CDI en CDD, ainsi que les pratiques consistant à faire signer des contrats au nom d'autres sociétés appartenant au même groupe. Ils ont demandé les mesures correctives qui sont prévues pour mettre fin à ces procédés, protéger les salariés contre les ruptures injustifiées et garantir l'exécution effective des décisions rendues en leur faveur. Ils ont également sollicité des éclairages sur le traitement réservé à l'indemnité de licenciement, notamment sur le maintien, le renforcement ou la modification de ses conditions.

Poursuivant leurs propos, vos Commissaires ont dénoncé les situations de surexploitation, les salaires dérisoires, les horaires excessifs, l'insuffisance de protection sociale et le recours à une main-d'œuvre précaire ou étrangère au détriment des travailleurs nationaux. Ils ont, à ce propos, invité Monsieur le Ministre à prévoir des leviers de contrôle plus efficaces au sein des entreprises, dans le souci de garantir le respect des normes de travail, la dignité des salariés et la protection de la main-d'œuvre locale.

Sur le secteur informel, vos Commissaires ont mis l'accent sur la nécessité d'organiser, de formaliser et de protéger les travailleurs de l'informel, y compris les travailleurs domestiques, dont la situation reste marquée par une grande vulnérabilité. Ils ont également interrogé Monsieur le Ministre sur les mécanismes susceptibles de favoriser l'emploi décent, l'élargissement de la protection sociale et l'intégration progressive de ces acteurs dans le système économique et fiscal. À leurs yeux, la modernisation du Code du Travail doit contribuer à réduire l'écart

entre la norme juridique et la réalité vécue par une large partie de la population active.

Vos Commissaires ont, dans la même veine, abordé la situation des agents de santé communautaire et d'autres catégories travaillant durablement sans contrat régulier, ni avantages sociaux suffisants. Ils ont relevé que certains agents, bien qu'exposés à des risques professionnels élevés et engagés au service de structures publiques, ne disposent ni d'un contrat établi en bonne et due forme, ni d'une protection sociale et sanitaire adéquate.

Ils ont ainsi plaidé en faveur d'une clarification de leur statut, d'une régularisation de leurs conditions d'emploi et d'une cessation des pratiques contractuelles incompatibles avec les exigences du droit du travail, notamment lorsque l'État lui-même ou ses démembrés sont des employeurs ou donneurs d'ordre.

Relativement au dialogue social, vos Commissaires ont interpellé Monsieur le Ministre sur le degré réel d'inclusion des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration du projet de Code. Ils ont estimé que les critiques exprimées par certaines centrales syndicales, qui dénoncent une rupture de confiance et soutiennent que des points substantiels auraient été introduits après la phase de consultation.

Tout en rappelant l'existence du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, ils ont distingué la consultation formelle du consensus effectif sur les dispositions les plus sensibles, notamment celles relatives au CDD. Ils ont, dans le même ordre d'idées, invité le Gouvernement à clarifier sa vision de la réforme du syndicalisme, au regard du nombre élevé d'organisations syndicales, de la question de leur représentativité et de la présence persistante de responsables retraités dans la défense des intérêts des travailleurs actifs.

Vos Commissaires ont également évoqué les innovations annoncées par le projet de Code, notamment l'encadrement du télétravail, la dématérialisation, la pause allaitement, le prolongement du congé de maternité, la constitution des syndicats, l'encadrement du chômage technique et la requalification de certaines formes de travail. Toutefois, ils ont sollicité des précisions sur leur portée réelle, leurs conditions d'application et les mesures d'accompagnement prévues.

Plus précisément, ils ont interrogé Monsieur le Ministre sur l'impact du prolongement du congé de maternité pour les petites et moyennes entreprises, afin que cette avancée sociale ne devienne ni un frein à l'embauche des femmes, ni un prétexte à des pratiques discriminatoires contraires au principe d'égalité professionnelle.

À ce niveau, ils ont appelé à une meilleure prise en compte du statut de la femme travailleuse. Selon eux, la modernisation du droit du travail doit renforcer l'égalité professionnelle, protéger la maternité, prévenir les discriminations à l'embauche et garantir que les mesures sociales adoptées en faveur des femmes ne produisent pas, dans leur mise en œuvre, des effets contraires à l'objectif recherché.

Enfin, vos Commissaires ont rappelé que le Code du Travail doit rester un instrument de protection du travailleur, tout en préservant l'équilibre nécessaire avec les intérêts légitimes de l'entreprise. Ils ont souligné que des mesures trop rigides peuvent, si elles ne sont pas suffisamment accompagnées, peser sur l'investissement privé et l'emploi des jeunes.

Néanmoins, ils ont considéré que cet équilibre ne saurait justifier la précarisation durable des salariés, le contournement des contrats de travail, l'affaiblissement de l'administration de contrôle ou la violation répétée des normes sociales. Pour eux, l'enjeu central de la réforme réside dans sa capacité à ouvrir un nouveau cycle d'effectivité, de justice sociale et de dignité au travail.

Reprenant la parole, Monsieur le Ministre a d'abord salué la pertinence des questions posées et des contributions apportées par vos Commissaires, qui montrent leur appropriation du projet de Code soumis à leur examen, avant d'apporter les éléments de réponse ci-après :

Sur le renforcement des pouvoirs de l'administration du travail, Monsieur le Ministre a précisé que le projet de Code élargit les prérogatives de contrôle et de sanction des inspections du travail. Il a ainsi évoqué le pouvoir de mise en demeure prévu à l'article 367 du projet de loi, la possibilité de prendre des mesures immédiatement exécutoires en cas de danger grave et imminent pour la sécurité ou la santé du travailleur, ainsi que le pouvoir d'infliger des amendes administratives en cas de violation de la réglementation du travail. Il a aussi souligné que les inspecteurs pourront accéder aux lieux d'activité, à la documentation, aux logiciels et aux données numériques nécessaires au contrôle, avec la faculté d'obtenir des copies ou des restitutions sous une forme exploitable.

Toutefois, Monsieur le Ministre a rappelé que les seuls moyens juridiques ne suffiront pas à garantir l'application effective du Code. Il a indiqué que l'administration du travail demeure confrontée à une insuffisance préoccupante d'effectifs, avec un total de cent trente-neuf (139) agents au niveau de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale, dont cinquante-huit (58) inspecteurs et quatre-vingt-un (81) contrôleurs. Il a précisé qu'à l'inspection du travail de Dakar, seuls onze (11) inspecteurs et vingt et un (21) contrôleurs sont disponibles, alors que la concentration des entreprises y est particulièrement élevée.

Cette situation commande, d'après lui, un recrutement conséquent de nouveaux inspecteurs et contrôleurs, ainsi que la mobilisation d'agents d'appui, afin d'améliorer le ratio entre le nombre d'agents de contrôle et le nombre d'entreprises à inspecter.

Dans le même ordre d'idées, il a plaidé en faveur d'une revalorisation des conditions de travail des agents de l'administration du travail. Il a, à ce propos, relevé que les inspecteurs et contrôleurs ne sont pas suffisamment bien lotis au regard de leurs responsabilités et des exigences attachées à leurs missions. Le renforcement de leurs moyens logistiques, la mise en place de mesures incitatives, l'amélioration de leur traitement et la formation continue du personnel apparaissent, selon lui, indispensables pour leur permettre de maîtriser les innovations introduites par le nouveau Code et d'accomplir convenablement leurs missions de prévention, de contrôle, de conciliation et de sanction.

Il a, dans cette perspective, appelé la Représentation nationale à accompagner cet effort par une allocation budgétaire suffisante au profit des services chargés de veiller à l'application de la législation sociale.

Répondant aux préoccupations relatives au travail saisonnier, notamment au niveau de la Compagnie sucrière sénégalaise, Monsieur le Ministre a expliqué que ce type de contrat est lié à la nature même de certaines activités, marquées par des cycles réguliers et des périodes d'interruption du travail. Il dira que le recours au contrat saisonnier peut, dans ces conditions, se justifier juridiquement, y compris sur une période relativement longue, dès lors qu'il correspond à la réalité objective de l'activité exercée.

Néanmoins, il a insisté sur le fait que les travailleurs saisonniers doivent bénéficier de la protection sociale à laquelle ils ont droit. Le projet de Code de la Sécurité sociale ayant vocation à prendre en charge l'ensemble des catégories de travailleurs, qu'ils soient permanents, saisonniers ou occasionnels.

S'agissant de la prolongation du congé de maternité, Monsieur le Ministre a tenu à rassurer vos Commissaires sur le fait que cette avancée ne saurait constituer un obstacle à l'épanouissement des droits de la femme travailleuse. Il a rappelé que la protection de la maternité relève à la fois de la protection sociale, de la santé au travail et de la protection de la mère et de l'enfant.

Selon lui, le risque ne réside pas dans cette protection, mais dans les comportements discriminatoires que le droit doit prévenir et sanctionner. Il a ainsi précisé que la protection de la femme en état de grossesse a été renforcée par la loi n°2022-02 du 14 avril 2022, tandis que la loi n°2022-03 du même jour a introduit dans le Code du Travail des dispositions spécifiques relatives à la non-

discrimination au travail. Le nouveau Code va plus loin en interdisant la discrimination dans le recrutement, l'affectation, la rémunération, la promotion, la formation et la rupture du contrat de travail.

Il a ajouté que les garanties en faveur de l'égalité professionnelle sont renforcées par l'élévation des sanctions applicables au délit de discrimination, puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) à dix millions (10 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de trois (3) mois à un (1) an, conformément à l'article 452 du projet de loi.

Il a également indiqué que le projet prévoit la mise en place d'un observatoire sur la discrimination, la violence et le harcèlement, chargé de suivre les pratiques en entreprise, de formuler des recommandations et de contribuer à l'évaluation des politiques publiques en la matière. Des actions régulières de sensibilisation, d'information et de formation seront, en outre, menées auprès des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, afin de prévenir les discriminations et de promouvoir l'égalité dans le milieu professionnel.

Sur la durée et le renouvellement du contrat à durée déterminée, Monsieur le Ministre a rappelé que la législation du travail constitue l'un des éléments pris en compte par les investisseurs dans le choix des pays où ils souhaitent s'établir. Il a déclaré que la tendance, au niveau mondial comme sous-régional, va vers une certaine flexibilité, tout en préservant l'équilibre entre la protection du travailleur et la compétitivité de l'entreprise.

À ses yeux, la protection du salarié ne doit pas conduire à affaiblir l'outil de travail, car l'existence même de l'emploi suppose la préservation de l'entreprise. Il a précisé que le projet ne modifie pas la durée maximale du CDD, qui demeure fixée à quatre ans, mais introduit uniquement une flexibilité relative au nombre de renouvellements, avec la possibilité de procéder à deux renouvellements avant l'éventuelle conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Concernant les agents de santé communautaire, Monsieur le Ministre a reconnu le caractère problématique de leur situation. Il a expliqué que, dans les comités de développement sanitaire, certains personnels sont recrutés et rémunérés à partir des recettes issues des tickets et de la vente des médicaments, selon des clés de répartition parfois insuffisantes pour garantir une rémunération décente et une protection sociale satisfaisante. Il a estimé que les réponses conjoncturelles, consistant à affecter une part plus importante de ces ressources à la rémunération, ne suffisent pas à régler durablement le problème. Selon lui, la solution doit être structurelle et pourrait passer par le recrutement progressif de ces agents par les collectivités territoriales.

Relativement aux travailleurs de l'économie informelle, Monsieur le Ministre a indiqué qu'une attention particulière leur est accordée, notamment dans le cadre du projet de Code de la Sécurité sociale. Il a précisé que ce texte prévoit des mécanismes simplifiés d'affiliation, d'immatriculation et de recouvrement au profit des travailleurs des petites unités économiques, dans le souci de faciliter leur intégration dans le système de sécurité sociale.

Ces dispositions doivent permettre d'élargir l'accès aux différentes branches de la sécurité sociale, en particulier les soins médicaux, les prestations familiales, les risques professionnels et les pensions, tout en favorisant la transition progressive de l'informalité vers la formalité. Il a ainsi assuré que les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas laissés en marge des réformes engagées.

Sur la sous-traitance, le travail temporaire, le placement et le travail dissimulé, Monsieur le Ministre a affirmé que le nouveau Code en renforce l'encadrement. Il a indiqué que la réforme prévoit des pouvoirs de contrôle plus étendus et des sanctions administratives destinées à rendre la lutte contre l'illégalité plus rapide et plus efficace. Ces mesures visent à empêcher que la sous-traitance, l'externalisation ou l'intérim soient utilisés pour contourner les règles protectrices du droit du travail et maintenir certains travailleurs dans une précarité injustifiée.

Abordant la question du dialogue social, Monsieur le Ministre a soutenu que son département s'est conformé aux obligations prévues par la législation nationale et les conventions internationales du travail auxquelles le Sénégal est partie. Il a rappelé qu'une étude préalable a été confiée à un cabinet, afin d'identifier les insuffisances du Code en vigueur et les réformes nécessaires. À la suite de ces travaux, un comité de pilotage tripartite a été mis en place, avec la participation des organisations d'employeurs et des centrales syndicales les plus représentatives.

Il a ajouté que deux réunions de mise à niveau ont été organisées avec les partenaires sociaux avant la transmission du projet au Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale, au sein duquel siègent notamment les représentants de l'Assemblée nationale, de la Cour suprême, des ministères concernés et des partenaires sociaux.

Cependant, Monsieur le Ministre a fait remarquer que la consultation préalable ne saurait être assimilée à une co-légifération. Selon lui, les partenaires sociaux reprochent essentiellement au Gouvernement de ne pas leur avoir soumis de nouveau le texte après son adoption en Conseil des ministres, afin qu'ils puissent formuler des amendements avant sa transmission à l'Assemblée nationale. Il a considéré que l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale ayant déjà été donné, les obligations de consultation ont été respectées.

En conséquence, il a présenté la démarche comme inclusive et participative, tout en annonçant l'organisation d'une séance de restitution des travaux de commission et de plénière avec les partenaires sociaux, dans le but de lever les inquiétudes et de contribuer à l'apaisement du climat social.

Sur la réglementation des syndicats, Monsieur le Ministre a expliqué que le nouveau Code s'inscrit dans le respect des conventions de l'Organisation internationale du Travail relatives à la liberté syndicale. Contrairement au régime actuel, qui subordonne l'existence d'un syndicat à l'obtention d'un récépissé délivré par le ministère de l'Intérieur, le nouveau dispositif permet au syndicat de commencer ses activités dès le dépôt auprès de l'inspection du travail, les contrôles intervenant a posteriori.

Au demeurant, il a précisé que la liberté syndicale ne se confond pas avec la représentativité syndicale. Si la première peut conduire à l'existence de plusieurs organisations, la seconde conditionne la participation à la négociation collective et repose sur des critères objectifs, notamment les résultats aux élections de représentativité. Dans ce cadre, il a annoncé l'organisation prochaine d'élections de représentativité dans le secteur de la santé, conformément au Pacte de stabilité, afin de rationaliser la table des négociations.

S'agissant de l'indemnité de licenciement, Monsieur le Ministre dira que son montant est fixé par la loi et que le projet de Code ne le remet pas en cause. Il a rappelé qu'en 2019, la Convention collective nationale interprofessionnelle a été adoptée et garantit au travailleur qui reste dans l'entreprise jusqu'à la retraite une indemnité de départ supérieure à l'indemnité de licenciement.

En ce qui concerne les domestiques et gens de maison, Monsieur le Ministre a rappelé qu'un arrêté portant revalorisation de leur salaire, ainsi que celui d'autres catégories de travailleurs, a été pris en 2025. Il a soutenu que le Code du Travail ne consacre pas de titre ou de chapitre spécifique à ces travailleurs, mais que ceux-ci demeurent soumis au champ d'application général du Code, tel que défini à l'article 2. À ce titre, ils bénéficient de l'ensemble des protections reconnues par le droit commun du travail. Il a ajouté que l'intervention directe de l'État se justifie principalement pour la fixation des salaires catégoriels, qui ne peut être entièrement laissée à la négociation collective.

Sur le remplacement du travail journalier par le travail occasionnel, Monsieur le Ministre a expliqué que cette évolution emporte des implications juridiques et sociales importantes. En effet, le travailleur journalier est généralement engagé pour une prestation ponctuelle, rémunérée à la fin de la journée et sans continuité.

En revanche, le travail occasionnel, offre un cadre plus structuré et traduit une forme de stabilisation relative de l'emploi. Selon lui, cette réforme recherche un équilibre entre la flexibilité nécessaire à certaines activités et le renforcement de la protection du travailleur. Elle devrait contribuer à réduire la précarité attachée au travail journalier, notamment lorsque celui-ci est utilisé pour éviter la prise en charge des charges sociales liées à la retraite et à la protection sociale.

Concernant les travailleurs étrangers au Sénégal, Monsieur le Ministre a indiqué que la réforme s'inscrit dans la continuité des orientations relatives au contenu local. Elle vise à promouvoir l'emploi, les compétences et l'expertise nationale dans les différents secteurs de l'économie, tout en maintenant l'ouverture du pays aux compétences étrangères nécessaires à son développement. Il a précisé que l'encadrement de l'embauche des travailleurs étrangers, répond à une exigence de transparence, d'autorisation préalable et de justification objective du besoin de main-d'œuvre étrangère.

Dans un contexte marqué par le chômage des jeunes, l'État doit, indiquera-t-il, s'assurer qu'aucune compétence nationale disponible ne peut raisonnablement occuper l'emploi concerné avant d'autoriser le recours à un travailleur étranger. Il a ajouté que cette orientation est conforme aux pratiques observées dans plusieurs pays de la sous-région.

Sur le relèvement de l'âge de la retraite des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes à soixante-cinq (65) ans, Monsieur le Ministre a indiqué que la Direction générale de l'IPRES a saisi son conseil d'administration, par une note technique, afin de modifier les dispositions du règlement intérieur et d'autoriser la validation des périodes de service effectuées entre soixante et soixante-cinq ans.

Il a informé qu'à l'état actuel des textes, la seule possibilité consiste au remboursement des cotisations versées sur ces cinq (5) années supplémentaires, dans l'attente de la décision du conseil d'administration. Cette modification est donc nécessaire pour que les années accomplies au-delà de soixante (60) ans soient effectivement prises en compte dans le calcul des droits à pension, a-t-il conclu.

Au moment du vote du projet de loi, et conformément aux dispositions du Règlement intérieur de l'Assemblée nationale, vos Commissaires ont examiné et adopté des propositions d'amendements présentées par leurs collègues. Ces amendements sont annexés au présent rapport.

Satisfaits des réponses apportées par Monsieur le Ministre, vos Commissaires ont adopté, à l'unanimité, le projet de loi n°15/2026 portant Code du Travail. Ils vous

demandent d'en faire autant, si cela ne soulève, de votre part, aucune objection majeure.

## PROPOSITIONS D'AMENDEMENTS

### PROJET DE LOI N°15/2026 PORTANT CODE DU TRAVAIL

#### **Amendement n° 1. Article 3 : Définition de l'« employeur »**

##### **Article concerné : Article 3 du projet de Code du Travail**

##### **Exposé des motifs :**

La doctrine et la pratique du droit du travail caractérisent traditionnellement les prérogatives de l'employeur par trois pouvoirs distincts : le pouvoir d'organisation, ou pouvoir réglementaire, qui se traduit notamment par l'élaboration du règlement intérieur et l'organisation du travail au sein de l'entreprise ; le pouvoir de direction, qui permet à l'employeur de donner des instructions et d'affecter les travailleurs ; et le pouvoir de sanction, qui se manifeste par la faculté de réprimer les manquements constatés. La rédaction actuelle de l'article 3 ne retient que les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction, omettant le pouvoir d'organisation, qui constitue pourtant l'un des éléments caractéristiques du lien de subordination et, partant, de la qualité d'employeur. Cette omission est d'autant plus regrettable que le pouvoir d'organisation est aujourd'hui déterminant pour la qualification de la relation de travail, en particulier s'agissant des nouvelles formes d'emploi telles que le travail de plateforme ou le télétravail, où les organes de contrôle de l'application des normes de l'OIT comme les instruments comparés récents, notamment la Directive (UE) 2024/2831, se réfèrent précisément à l'organisation du travail comme indice de subordination. La présente proposition tend, en conséquence, à compléter la définition en y intégrant le pouvoir d'organisation, aux côtés des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction.

Par ailleurs, la dernière phrase du texte actuel dispose que l'employeur « constitue une entreprise au sens du présent Code », formulation qui présente une double imprécision. D'une part, sur le plan conceptuel, il est inexact d'affirmer qu'une personne physique ou morale « constitue » une entreprise : l'entreprise est une réalité économique et organisationnelle distincte de la personne juridique de l'employeur, lequel n'en est que le titulaire ou le représentant légal au sens du Code. D'autre part, cette formulation est source d'ambiguïté lorsque l'employeur est une personne physique, hypothèse pourtant expressément couverte par la définition, comme c'est le cas de l'employeur de gens de maison ou de l'exploitant individuel : l'on ne saurait alors soutenir qu'une personne physique « constitue » une entreprise au sens organisationnel du terme. Aussi suggère-t-on de reformuler cette disposition pour préciser que « l'employeur

représente l'entreprise au sens du présent Code », formulation qui rend mieux compte du rôle de l'employeur en tant que représentant de l'entreprise dans ses rapports avec les travailleurs, l'administration du travail et les organismes de sécurité sociale, sans préjuger de la nature juridique propre de l'entreprise.

**Texte du projet :**

*« employeur : personne physique ou morale qui conclut le contrat de travail, verse la rémunération et exerce, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard du travailleur ; elle constitue une entreprise au sens du présent Code ; »*

**Texte proposé :**

*« employeur : personne physique ou morale qui conclut le contrat de travail, verse la rémunération et exerce, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, le pouvoir d'organisation, de direction, de contrôle et de sanction à l'égard du travailleur ; l'employeur représente l'entreprise au sens du présent Code ; »*

**Amendement n° 2. Article 3 : Définition de la « grève »**

**Article concerné : Article 3 du projet de Code du Travail**

**Exposé des motifs :**

La définition retenue par le projet présente la grève comme la cessation concertée et collective du travail « en vue d'appuyer des revendications professionnelles ». Le verbe « appuyer » suggère une fonction de soutien ou d'accompagnement à des revendications préalablement formulées par une autre voie, ce qui restreint indûment la portée de la grève en la cantonnant à un rôle accessoire. Or la grève constitue, tant en droit du travail que dans les normes internationales du travail, un moyen autonome et premier par lequel les travailleurs portent, formulent et font valoir leurs revendications professionnelles, et non un simple instrument venant appuyer des revendications préexistantes. Cette analyse rejoint la position constante des organes de contrôle de l'OIT, pour lesquels la grève constitue un moyen légitime de défense et de promotion des intérêts économiques et sociaux des travailleurs. En conséquence, il convient de substituer au verbe « appuyer » le verbe « porter », qui restitue à la grève sa fonction de vecteur premier des revendications professionnelles.

**Texte du projet :**

*« grève : cessation concertée et collective du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ; »*

**Texte proposé :**

*« grève : cessation concertée et collective du travail en vue de soutenir des revendications professionnelles ; »*

**Amendement n° 3. Article 3 : Définition de l'« intéressement »**

**Article concerné : Article 3 du projet de Code du Travail**

**Exposé des motifs :**

Telle qu'elle figure dans le projet, la définition de l'intéressement le présente comme une « gratification que l'employeur peut accorder aux travailleurs lorsque les objectifs de l'établissement ou de l'entreprise sont atteints ». Cette définition procède d'une confusion terminologique entre deux notions juridiquement distinctes. La gratification est, en droit du travail sénégalais comme dans la pratique des relations professionnelles, un avantage dont le versement procède en général d'un accord, d'une convention collective ou d'un usage constant au sein de l'entreprise ; elle correspond le plus souvent à ce qui est communément désigné sous le terme de « 13ème mois », et son régime juridique, notamment quant à son caractère consolidé une fois établi par l'usage, diffère sensiblement de celui de l'intéressement. L'intéressement se définit pour sa part classiquement comme un mécanisme de participation des travailleurs aux fruits ou résultats de l'entreprise, conditionné par l'atteinte d'objectifs déterminés. En qualifiant l'intéressement de « gratification », le texte actuel introduit une ambiguïté susceptible d'entraîner des difficultés d'application, notamment quant au régime juridique et social qui lui est applicable. Une telle clarification commande, dès lors, de substituer au terme « gratification » l'expression « participation aux fruits de l'entreprise », qui restitue à l'intéressement sa nature juridique propre et le distingue clairement de la gratification.

**Texte du projet :**

*« intéressement : gratification que l'employeur peut accorder aux travailleurs lorsque les objectifs de l'établissement ou de l'entreprise sont atteints. Il prend la forme d'une prime supplémentaire versée en fin d'année ou tout autre dispositif similaire, plus favorable ou ayant le même objet ; »*

**Texte proposé :**

*« Intéressement avantage que l'employeur peut accorder aux travailleurs lorsque les objectifs de l'établissement ou de l'entreprise sont atteints. Il prend la forme*

*d'une prime supplémentaire versée en fin d'année ou tout autre dispositif similaire,  
plus favorable ou ayant le même objet ; »*

#### **Amendement n° 4. Article 357 : Pouvoirs en matière de lutte contre le travail illégal**

**Article concerné : Article 357, 2ème alinéa, 2ème tiret, du projet de Code du Travail**

##### **Exposé des motifs :**

Dans sa rédaction actuelle, le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 357 se borne à viser « l'affiliation et le paiement des cotisations sociales » parmi les éléments que les responsables d'établissement doivent permettre de vérifier. Cette formulation générale ne précise pas les institutions auprès desquelles l'affiliation doit être vérifiée, ni la déclaration effective des salariés, alors que ces deux éléments sont déterminants dans la lutte contre le travail dissimulé. En effet, l'affiliation de l'employeur aux institutions de prévoyance sociale (IPS), c'est-à-dire à la Caisse de sécurité sociale et à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal, ne suffit pas à elle seule à garantir la régularité de la situation des travailleurs : c'est la déclaration nominative effective de chaque salarié auprès de ces institutions qui permet de s'assurer qu'il bénéficie d'une couverture sociale, l'affiliation de l'entreprise pouvant en pratique coexister avec la non-déclaration de tout ou partie du personnel. Une clarification du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 357 apparaît donc nécessaire, visant expressément l'affiliation aux institutions de prévoyance sociale, la déclaration des salariés et le paiement des cotisations sociales, ces trois éléments cumulatifs permettant aux agents de contrôle de vérifier de manière complète la régularité de la situation sociale de l'ensemble du personnel.

##### **Texte du projet (2ème alinéa) :**

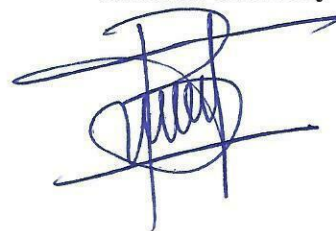
*« Les responsables des établissements ou lieux d'activité mettent à la disposition de l'inspecteur et du contrôleur du travail et de la sécurité sociale tous documents permettant de vérifier :*

- l'existence et la régularité des relations de travail ;*
- l'affiliation et le paiement des cotisations sociales ;*
- l'identité des donneurs d'ordre, sous-traitants et prestataires. »*

##### **Texte proposé (2ème tiret du 2ème alinéa) :**

*« - l'affiliation aux institutions de prévoyance sociale (IPS) et le paiement des cotisations sociales ; »*

**Moussa Hamady SARR**





-----  
XV<sup>ème</sup> Législature  
-----

Dakar, le 20 juin 2026

-----  
Commission des Lois, de la Décentralisation,  
du Travail et des Droits Humains  
-----

*Le Président,*

**PROPOSITION D'AMENDEMENT À L'ARTICLE 403 DU PROJET DE LOI N° 15/2026  
PORTANT CODE DU TRAVAIL**

**Exposé sommaire des motifs**

Le présent amendement vise à combler une lacune de l'article 403 du projet de Code du Travail, qui règle la comparution des parties et la non-comparution du défendeur, sans prévoir les conséquences du défaut de comparution du demandeur. Cette omission est de nature à créer une incertitude procédurale préjudiciable au défendeur et à favoriser des pratiques divergentes devant les tribunaux du travail.

La disposition proposée rétablit l'équilibre procédural entre les parties, en prévoyant la radiation de la cause lorsque le demandeur ne comparaît pas sans justifier d'un cas de force majeure. Elle préserve toutefois son droit d'action en lui permettant de reprendre l'instance une seule fois, dans les formes de la demande primitive, tout en répondant à l'exigence de célérité propre au contentieux du travail.

**AMENDEMENT**

**Article unique.-** À l'article 403 ancien, devenu article 407 du projet de loi n° 15/2026 portant Code du Travail, il est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi formulé :

**« Si, au jour fixé, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois, dans les formes prévues pour la demande primitive, à peine de déchéance ».**

Me Abdoulaye TALL

*Le Président,*

**PROPOSITION D'AMENDEMENTS AU PROJET DE LOI N° 15/2026  
PORTANT CODE DU TRAVAIL TENDANT À L'INSERTION DE NOUVEAUX  
ARTICLES 384, 385, 386 ET 387**

**Exposé sommaire des motifs**

Le présent amendement vise à garantir l'effectivité immédiate des droits essentiels du travailleur qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, notamment le salaire, le bulletin de salaire, le certificat de travail et les droits à congé.

Il confère à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale un pouvoir strictement encadré et provisoire, destiné à préserver ces droits sans préjuger du fond du litige ni empiéter sur la compétence du tribunal du travail.

Le dispositif demeure entouré de garanties suffisantes : décision motivée, absence d'autorité de chose jugée, plafonnement des provisions, contestation devant le tribunal du travail et contrôle judiciaire de l'exécution forcée. L'amendement concilie ainsi célérité, protection sociale, sécurité juridique et respect des droits de la défense.

**AMENDEMENTS**

**Article premier.-** Il est inséré, après l'article 383 du projet de loi n° 15/2026 portant Code du Travail, quatre articles nouveaux 384, 385, 386 et 387 libellés comme suit :

**« Article 384.- Décision provisoire de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale**

En cas de non-conciliation ou de conciliation partielle, lorsque certains chefs de réclamation sur lesquels il n'y a pas accord ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut, par décision motivée, ordonner, à titre provisoire :

.../...

- le paiement du salaire ;
- la remise du certificat de travail ;
- la remise du bulletin de salaire ;
- la jouissance des congés ;
- le paiement de l'allocation ou de l'indemnité compensatrice de congé.

### **Article 385.- Nature et limites de la décision**

Les décisions prises en application de l'article 384 du présent Code sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal.

Elles sont exécutoires à titre provisoire, sans préjudice du droit, pour toute partie, de les contester devant le tribunal du travail compétent dans les conditions prévues à l'article 387 du présent Code.

Le montant total des provisions allouées ne peut excéder six mois de salaire par travailleur, calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

### **Article 386.- Exécution de la décision**

Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit en application de l'article 384 du présent Code.

Lorsque l'exécution amiable de la décision n'a pu être obtenue, le travailleur saisit le président du tribunal du travail compétent qui, par ordonnance sur requête, ordonne, s'il y a lieu, l'apposition de la formule exécutoire par le greffe sur la copie de la décision qui lui a été délivrée.

L'exécution forcée est poursuivie par ministère d'huissier, aux frais de l'employeur, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

### **Article 387.- Contestation de la décision**

La décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut être contestée devant le tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de sa notification.

La contestation est introduite dans les formes prévues à l'article 404 du présent Code ».

**Article 2.-** Les articles 384 à 458 anciens du projet de loi n° 15/2026 portant Code du Travail deviennent respectivement les articles 388 à 462.

En conséquence, les références aux articles ainsi renumérotés sont modifiées d'office.

**Me Abdoulaye TALL**