SÉNÉGAL

MOHAMED BACHIR NIANG Université Cheikh Anta Diop

Le 1er janvier 2013, entrera en vigueur l'« Accord interprofessionnel national sur la retraite à soixante ans dans le privé ». L'aboutissement d'une telle négociation sonne comme une illustration du dynamisme de la négociation collective au Sénégal. Ce constat est certainement rendu plus satisfaisant par le niveau concerné de négociation, le stade national et interprofessionnel. Cet accord manifeste par ailleurs une nouvelle physionomie des relations de travail et des relations entre partenaires professionnels. Le refus, plusieurs fois réitéré par le gouvernement, de procéder à un allongement de l'âge de la retraite par voie législative, montre la volonté de ce dernier de renvoyer les partenaires professionnels à leur responsabilité en matière de négociation collective et de dialogue social. Ce refus est révélateur par ailleurs d'une tendance à un découpage inédit et implicite des domaines de la loi et de la négociation collective en droit du travail.

L'euphorie du juriste de droit social est nourri par le progrès social indéniable que suscite cet accord qui n'est que l'aboutissement d'une longue revendication des syndicats de travailleurs qui estimaient l'âge de la retraite à 55 ans comme inadapté aux nouvelles réalités sociales et économiques du pays (II). Cet enthousiasme du juriste est pourtant rapidement tempéré par l'ambiguïté de la notion même d'accord collectif interprofessionnel à laquelle le Code du travail ne fait pas expressément référence (I).

I – Les incertitudes sur la catégorie de l'accord collectif interprofessionnel

La pratique semble encore avoir devancé le droit en matière de négociation collective au Sénégal. La situation vécue lors de la signature, en 1982, de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI), semble se réitérer. L'absence de prévision législative d'un tel instrument de négociation collective avait suscité un certain débat doctrinal et poussé le législateur, par le Code du travail du 1er décembre 1997, à se rattraper. L'accord interprofessionnel et national sur la retraite à 60 ans a été négocié et va entrer en vigueur alors que cette catégorie n'est ni citée ni réglementée par le Code du travail. Ce dernier réglemente les différentes conventions collective (ordinaire, de branche, interprofessionnel) mais ne fait référence qu'à l'accord collectif d'entreprise et d'établissement. Une telle posture renseigne sur la volonté du législateur Sénégalais de faire de l'accord collectif (qui ne porte que sur une ou certaines questions de droit du travail), un pur et simple instrument d'adaptation, au niveau de l'entreprise et de l'établissement, des dispositions des conventions collectives. Ce n'est donc que par une interprétation extensive, et par analogie, du Code du travail sénégalais que l'on pourrait appliquer à l'accord collectif national et interprofessionnel, les dispositions prévues pour la convention collective nationale et interprofessionnelle.

L'alignement, par voie interprétative, du régime juridique de l'accord interprofessionnel sur celui de la convention collective interprofessionnelle, fait hériter le premier des vicissitudes du second. La place du principe majoritaire dans la conclusion de tels instruments n'est pas vraiment réglée par le législateur. Ce dernier pose, de manière

explicite, l'exigence d'une convocation des syndicats de branche les plus représentatifs en vue de la négociation d'une convention collective de branche susceptible d'extension par le ministre du travail. Une telle exigence n'existe pas explicitement pour la négociation et la signature d'une convention collective d'entreprise ou d'une convention collective interprofessionnelle, même si les dispositions législatives organisent les critères et méthodes de sélection des syndicats les plus représentatifs à tous les niveaux (par voie d'élections nationales pour les centrales syndicales depuis la loi du 22 août 2003). Les dispositions de l'article L. 84 sont déroutantes en ce sens qu'elles subordonnent l'application de la convention collective dans l'entreprise à la volonté de l'employeur « lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui ». Cet article ne semble pas attacher beaucoup d'importance à la qualité des organisations syndicales de travailleurs ayant négocié et signé l'instrument conventionnel, à l'exception de la convention de branche susceptible d'extension. Le droit sénégalais du travail gagnerait à préciser les conditions de négociation et d'entrée en vigueur des instruments de niveaux national et interprofessionnel.

II – Une avancée sociale significative

L'ambiguïté du régime juridique de l'accord collectif interprofessionnel en droit sénégalais ne remet pas fondamentalement en cause le fait que l'accord sur la retraite constitue une avancée sociale remarquable. Sa signature par les organisations patronales les plus représentatives est de nature à lui assurer une large application, ce qui confirme, dans les faits, son caractère national et interprofessionnel.

L'accord catégorise les travailleurs du secteur privé en trois groupes ; le titre de l'accord semble, en effet, exclure de son champ d'application les travailleurs salariés des établissements et entreprises publics. Certains emplois sont exclus car étant considérés comme « non éligibles ». Le nombre élevé de tels emplois (294) réduit considérablement le rayonnement social de l'accord même si des motifs liés à la santé du travail et aux nécessités de la productivité sont avancés explicitement par les partenaires professionnels. Une catégorie intermédiaire d'emplois (52 emplois) ne bénéficie de l'allongement à 60 ans qu'après « accord des parties », sans que le niveau de cet accord ne soit précisé (négociations individuelles, accord collectif d'entreprise ou accord de branche ?). Les emplois ne figurant ni sur la liste de ceux « non éligibles », ni sur celle des emplois déclarés « indifférents » bénéficient de plein droit de l'allongement à 60 ans. Si les négociations concernant la deuxième catégorie ne se généralisent pas, l'allongement de l'âge de la retraite finira pourtant à ne profiter qu'aux travailleurs intellectuels, cadres et assimilés. Dans le même sens, le renvoi que les négociateurs font à la négociation de branche inquiète l'analyste. Aux termes de l'article 4 de l'accord, « *les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de travailleurs peuvent aménager de nouvelles modalités et formes de mise en œuvre de la mesure plus adaptées à la réalité de la profession concernée* ». Cela est certainement suffisant pour comprendre que le patronat n'a pas dit son dernier mot.