

Le contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal : entre autonomie collective, exigence de validité et encadrement du pouvoir du juge.

Judicial control of collective agreements in Senegal: between collective autonomy, requirement of validity and supervision of the judge's power.

Cheikh SENE

Docteur en Droit privé et Sciences criminelles, Enseignant-chercheur
Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Sciences Sociales (LIRSS)
UFR Économie, Management et Ingénierie Juridique
Université Alioune DIOP de Bambey - Sénégal
Dakar-Sénégal

Date de soumission : 09/12/2025

Date d'acceptation : 28/01/2026

Pour citer cet article:

SENE C. (2026) « Le contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal: entre autonomie collective, exigence de validité et encadrement du pouvoir du juge », Revue Internationale du chercheur «Volume 7: Numéro 1» pp: 197- 233.

Résumé :

Le contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal repose sur une articulation entre l'autonomie collective reconnue aux partenaires sociaux et le respect des normes supérieures relevant de l'ordre public social. Cette autonomie trouve son fondement dans la consécration légale de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, conférant aux conventions collectives une fonction normative essentielle dans la régulation des relations professionnelles, en complément de l'intervention du législateur. Les conventions collectives sont soumises à des conditions de validité formelle prévues par le Code du travail, tenant notamment à leur rédaction en langue française, à leur dépôt auprès de l'autorité compétente et à leur publicité. Sur le fond, leurs stipulations doivent respecter les dispositions légales d'ordre public du droit du travail, notamment celles relatives au salaire minimum, à la durée légale du travail, à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi qu'à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

En cas de litige, les juridictions du travail sont compétentes pour connaître des contestations relatives aux conventions collectives. Le juge veille au respect de la légalité et à la garantie des droits des parties, contribuant à la sécurité juridique et à la régulation équilibrée des relations professionnelles.

Mots clés : Contrôle judiciaire, Conventions collectives, Autonomie collective, Critères de validité, Ordre public social.

Abstract :

Judicial review of collective agreements in Senegal rests on a balance between the collective autonomy granted to social partners and respect for higher-level norms of public social order. This autonomy is grounded in the legal recognition of freedom of association and the right to collective bargaining, giving collective agreements an essential normative function in regulating labor relations, complementing the role of the legislature. Collective agreements are subject to formal validity requirements stipulated by the Labor Code, including their drafting in French, their filing with the competent authority, and their publication. In terms of substance, their provisions must comply with the mandatory legal provisions of labor law, particularly those relating to the minimum wage, legal working hours, equality and non-discrimination, and the protection of workers' health and safety.

In the event of a dispute, the labor courts have jurisdiction over disputes relating to collective agreements. The judge ensures compliance with the law and guarantees the rights of the parties, contributing to legal certainty and the balanced regulation of labor relations.

Keywords : Judicial review, Collective agreements, Collective autonomy, Validity criteria, Social public order

Introduction

L'évolution contemporaine du droit du travail, marquée par les transformations économiques, sociales et institutionnelles, conduit à un renouvellement des modes de régulation des relations professionnelles [Issa-sayegh 1987]. Dans ce mouvement, la négociation collective occupe une place croissante en tant qu'instrument de production normative, conférant aux conventions collectives un rôle structurant dans l'organisation des rapports de travail. Au Sénégal, cette dynamique revêt une importance particulière, dans la mesure où les conventions collectives constituent, aux côtés de la loi et du règlement, une source formelle essentielle du droit du travail, appelée à adapter les règles juridiques aux réalités socio-économiques nationales, tout en respectant les limites fixées par l'ordre juridique.

Les conventions collectives ont pour objet principal de déterminer les conditions générales d'emploi, de rémunération et de travail. Elles participent également à la régulation des relations professionnelles en favorisant la prévention des conflits collectifs et la stabilité sociale [Supiot 2019]. Toutefois, en raison de leur nature normative et impersonnelle et de leurs effets à l'égard d'une pluralité de travailleurs, leur validité et leur portée ne relèvent pas de la seule autonomie de la volonté collective. Le droit positif sénégalais encadre leur élaboration et leur contenu par des règles d'ordre public social, destinées à garantir la protection des travailleurs et le respect de la hiérarchie des normes. Dans ce cadre, l'intervention du juge apparaît comme un élément central du dispositif de régulation, en ce qu'elle vise à assurer la conformité des conventions collectives aux normes légales et réglementaires applicables.

Le contrôle juridictionnel des conventions collectives ne saurait toutefois être appréhendé comme un contrôle d'opportunité portant sur les choix négociés par les partenaires sociaux¹. Il s'inscrit dans une logique de contrôle de légalité, dont l'objet est de vérifier le respect des exigences légales et des principes fondamentaux du droit du travail, sans remettre en cause la liberté de négociation collective [favenne-héry et al. 2024]. Cette fonction juridictionnelle

¹ Le contrôle juridictionnel des conventions collectives se limite à la vérification de leur conformité aux normes légales et à l'ordre public social, sans que le juge puisse apprécier l'opportunité ou la pertinence des choix négociés par les partenaires sociaux.

soulève néanmoins des interrogations essentielles quant aux critères de contrôle mobilisés par le juge, à l'étendue de son pouvoir d'appréciation et aux limites qu'il convient d'assigner à son intervention afin de préserver l'équilibre entre autonomie collective et sécurité juridique [CHAZEL 1991]. Ces interrogations prennent une acuité particulière dans un contexte de recomposition du droit social, caractérisé par la pluralité des sources normatives, le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans la production des règles professionnelles et l'exigence accrue de protection effective des droits collectifs des travailleurs [Tagum fombeno 2017]. Dans un tel contexte, le contrôle juridictionnel des conventions collectives apparaît comme un mécanisme d'équilibre, destiné à concilier la liberté de négociation reconnue aux partenaires sociaux avec la nécessité de garantir l'effectivité des normes impératives et la cohérence de l'ordre juridique du travail.

Si la question du contrôle des normes négociées a fait l'objet d'analyses approfondies dans certains ordres juridiques, elle demeure relativement peu systématisée dans la doctrine sénégalaise, où l'approche reste souvent fragmentaire ou centrée sur des décisions jurisprudentielles isolées. La présente contribution entend ainsi combler cette lacune en proposant une analyse structurée du contrôle juridictionnel des conventions collectives en droit du travail sénégalais, à partir du droit positif applicable et de la pratique des juridictions sociales.

La problématique centrale de l'étude peut dès lors être formulée comme suit : dans quelle mesure le contrôle juridictionnel des conventions collectives permet-il, en droit sénégalais, d'assurer un équilibre effectif entre l'autonomie collective des partenaires sociaux et le respect des exigences de légalité et d'ordre public social, tout en garantissant la sécurité juridique des relations collectives de travail ?

Afin de circonscrire précisément l'objet de l'analyse, il convient de préciser le sens des principaux termes du sujet. Par contrôle juridictionnel des conventions collectives, on entend l'ensemble des mécanismes par lesquels le juge sénégalais est conduit à vérifier la conformité des conventions aux normes supérieures de l'ordre juridique, notamment les dispositions

légales et réglementaires impératives ainsi que les principes relevant de l'ordre public social [Bouquard 2023].

Ce contrôle s'exerce à l'occasion d'un litige porté devant la juridiction compétente et se limite à une appréciation de légalité, à l'exclusion de toute appréciation de l'opportunité des choix négociés par les partenaires sociaux.

La convention collective s'entend d'un accord conclu entre une ou plusieurs organisations d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs, ayant pour objet de déterminer les conditions générales d'emploi, de rémunération et de travail, conformément aux dispositions des articles 80 et suivants du Code du travail. Elle se distingue des contrats individuels de travail par sa portée normative et collective, en ce qu'elle établit des règles générales et obligatoires applicables à une catégorie déterminée de travailleurs. L'autonomie collective renvoie à la faculté juridiquement reconnue aux partenaires sociaux de déterminer, par la voie de la négociation collective, les règles professionnelles applicables dans un champ donné, dans les limites fixées par la loi et par l'ordre public social. Elle constitue un principe fondamental du droit du travail, dont l'exercice demeure subordonné au respect des normes impératives destinées à assurer la protection des travailleurs.

Enfin, l'ordre public social s'entend de l'ensemble des règles impératives du droit du travail qui s'imposent aux partenaires sociaux et auxquelles il ne peut être dérogé par voie conventionnelle, que dans un sens plus favorable aux travailleurs, selon les modalités expressément prévues par le droit positif sénégalais. Pour répondre à la problématique ainsi définie, l'article adopte une démarche juridico-analytique fondée sur l'examen des textes applicables, de la jurisprudence sociale sénégalaise et de la doctrine pertinente. Cette analyse est complétée par une approche comparative ciblée, principalement à l'égard du droit français, retenu comme élément de référence en raison des affinités historiques et conceptuelles entre les deux systèmes juridiques. Cette comparaison n'a pas pour objet une transposition mécanique des solutions étrangères, mais vise à éclairer les choix normatifs opérés par le juge sénégalais et à identifier, le cas échéant, des pistes d'amélioration du cadre juridique existant. Dans cette perspective, la présente contribution se propose de mettre en lumière la logique, la

portée et les limites du contrôle juridictionnel des conventions collectives en droit sénégalais, tout en offrant une lecture systématisée de la pratique juridictionnelle afin de contribuer à une meilleure compréhension du rôle du juge dans la régulation des relations collectives de travail. L'étude s'articule autour de deux axes complémentaires.

Le premier est consacré à l'analyse du cadre juridique et jurisprudentiel du contrôle juridictionnel des conventions collectives au Sénégal, en mettant en évidence les critères de validité retenus et les limites de l'intervention du juge [Pélissier et al. 2004].

Le second adopte une approche comparative avec le droit français, dans le but de dégager des enseignements susceptibles de nourrir la réflexion sur l'évolution du contrôle des conventions collectives et le renforcement de la sécurité juridique des relations collectives de travail au Sénégal.

1. Le contrôle judiciaire comme garantie de la légalité des conventions collectives.

Le contrôle judiciaire des conventions collectives constitue un élément central du droit du travail, articulant la nécessité de garantir la légalité des accords collectifs avec le respect de l'autonomie négociée par les partenaires sociaux [Demez 1989]. Cette articulation soulève des enjeux majeurs, tant sur le plan doctrinal que pratique, impliquant un examen rigoureux du cadre normatif et jurisprudentiel applicable [Gautron 1968]. Dans cette perspective, il apparaît pertinent d'analyser d'une part, l'affirmation de l'autonomie collective comme principe structurant du droit sénégalais du travail, et d'autre part, le rôle du contrôle judiciaire comme gardien de la légalité, sans remise en cause de la liberté conventionnelle. Cette double approche permet de saisir les fondements, les modalités et les limites de l'intervention judiciaire, ainsi que ses implications pour l'évolution du dialogue social au Sénégal [Cisse 2004].

1.1. L'affirmation de l'autonomie collective comme principe structurant du droit sénégalais du travail.

L'autonomie collective, érigée en principe structurant du droit sénégalais du travail, s'affirme à la fois comme une liberté normative consacrée par les textes fondamentaux et comme une prérogative juridiquement encadrée. Son exercice est subordonné au respect des exigences

constitutionnelles, légales et juridictionnelles destinées à en garantir la légitimité, la sécurité et la conformité à l'ordre public social.

1.1.1. Les fondements juridiques de l'autonomie collective en droit sénégalais

L'affirmation de l'autonomie collective comme principe structurant du droit sénégalais du travail peut être analysée comme traduisant la volonté du législateur de concilier la liberté de négociation des partenaires sociaux avec les impératifs de légalité et de sécurité juridique [Molfessis 2000]. L'analyse approfondie des conventions collectives sénégalaises, telle qu'elle ressort de l'examen de sources normatives et doctrinales couvrant la période de 1960 à nos jours [Manuel du travailleur 2013], confirme l'existence d'un édifice normatif dense, structuré et relativement stable, dont la cohérence repose sur l'imbrication de normes constitutionnelles, législatives et jurisprudentielles. La Constitution du 22 janvier 2001, en garantissant les libertés syndicales et en reconnaissant les droits économiques et sociaux, constitue le fondement axiologique de ce dispositif, tandis que le Code du travail, par ses articles 80 et suivants en assure la traduction normative et opérationnelle.

La jurisprudence des juridictions suprêmes en matière sociale, en particulier la Cour suprême, assure quant à elle une fonction de régulation et de clarification, en contribuant à la conformité des stipulations conventionnelles aux normes supérieures et aux exigences de protection des travailleurs. Cet encadrement juridictionnel met en évidence que la liberté contractuelle collective, loin d'être absolue, s'exerce dans les limites d'un ordre public social dont la portée et les contours appellent une analyse différenciée. En effet, l'ordre public social sénégalais ne saurait être appréhendé comme un ensemble uniforme ; il se caractérise au contraire par une structuration interne qui conditionne la validité et l'efficacité des conventions collectives. On peut ainsi identifier, en premier lieu, des règles impératives insusceptibles de dérogation conventionnelle, sauf dans un sens plus favorable aux travailleurs. Ces normes, qui touchent notamment à la dignité du travailleur, aux libertés fondamentales, à l'interdiction des discriminations ou encore aux garanties essentielles de santé et de sécurité au travail, s'imposent avec une force contraignante maximale et traduisent la fonction protectrice fondamentale du droit du travail. En second lieu, l'ordre public social

en droit du travail sénégalais se caractérise par l'existence d'un ensemble significatif de normes impératives fixant des garanties minimales, susceptibles d'être améliorées par voie conventionnelle.

Sur le plan normatif, cette logique correspond à celle de l'ordre public de protection en droit social : certaines règles légales imposent des garanties minimales au salarié et ne peuvent être écartées par des conventions collectives que si celles-ci offrent des avantages supérieurs, dans le respect des normes impératives non dérogeables. Cette configuration n'exclut pas la reconnaissance de règles impératives strictes, qui ne sauraient être modifiées ou écartées par voie conventionnelle, même dans un sens plus favorable. En effet, l'article L. 80 du Code du travail sénégalais prévoit explicitement que la convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les lois et règlements applicables, sous réserve du respect des dispositions impératives d'ordre public, ce qui traduit la coexistence de normes sociales protectrices et de normes impératives de stricte observance. C'est dans cet espace normatif que la négociation collective déploie pleinement sa fonction d'amélioration des conditions de travail et d'emploi, en adaptant les normes légales aux réalités sectorielles et professionnelles.

Les tribunaux du travail, conformément à l'article L. 229 du Code du travail, connaissent des différends individuels et collectifs pouvant survenir entre les travailleurs et les employeurs à l'occasion des conventions collectives, ainsi que des questions relatives au contrat de travail, aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité ou au régime de sécurité sociale. Cette compétence inclut également les différends entre travailleurs, entre employeurs, et entre institutions de sécurité sociale et leurs bénéficiaires, illustrant l'étendue concrète de l'intervention judiciaire dans la mise en œuvre des normes collectives. Les tribunaux du travail demeurent compétents même lorsqu'une collectivité ou un établissement public est en cause, et peuvent statuer sans qu'il soit nécessaire d'accomplir préalablement certaines formalités, ce qui traduit l'effectivité du contrôle judiciaire au niveau des juridictions de première instance. Ainsi, le contrôle des dérogations aux garanties légales minimales, même lorsqu'elles sont prévues par des conventions collectives, ne relève pas exclusivement de la

Cour suprême mais de l'ensemble de la hiérarchie juridictionnelle sociale, permettant au juge du fond de vérifier le respect du principe de faveur et la protection effective des travailleurs². En cas de contestation d'un jugement rendu par un tribunal du travail, l'appel est interjeté conformément à l'article L. 265 du Code du travail, dans les formes prévues à l'alinéa 1 de l'article L. 242. Le délai d'appel est de quinze jours et court du prononcé du jugement si celui-ci est contradictoire, ou à compter du lendemain de la signification pour les parties non représentées ou non présentes au prononcé. À l'égard des jugements par défaut, le délai commence à courir lorsque l'opposition n'est plus recevable. La déclaration d'appel, accompagnée des documents déposés devant le tribunal du travail ou par l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale, est transmise à la Cour d'Appel dans la huitaine. La Cour dispose des mêmes pouvoirs que le premier juge et peut notamment procéder à toute audition utile ou à la comparution personnelle des parties. L'arrêt d'appel doit être rendu dans un délai de trois mois à compter de la transmission de la déclaration.

En dernier ressort, la Cour suprême connaît des recours contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la Cour d'Appel, selon les formes et conditions prévues par la procédure applicable devant cette juridiction conformément à l'article L. 266 du Code du travail. Cette hiérarchie juridictionnelle garantit ainsi un contrôle effectif du respect du principe de faveur et des droits fondamentaux des travailleurs, depuis le juge du fond jusqu'à la Cour suprême, tout en assurant la sécurité juridique et la cohérence du droit collectif applicable.

Enfin, subsiste un champ résiduel relevant de la libre négociation collective, dans lequel la loi se borne à fixer un cadre général sans imposer de contenu impératif précis. Cet espace de contractualisation peut être analysé comme traduisant la reconnaissance de l'autonomie normative des partenaires sociaux et confère aux conventions collectives une véritable fonction normative. Toutefois, même dans ce domaine, la liberté contractuelle demeure encadrée par les exigences générales de licéité, de cohérence normative et de respect de

² Le principe de faveur implique que les conventions collectives ne peuvent réduire les droits légaux des travailleurs, mais seulement les améliorer. Son contrôle relève de l'ensemble de la hiérarchie juridictionnelle sociale, permettant à chaque juge de vérifier le respect des garanties minimales et la protection effective des salariés.

l'ordre public au sens large de l'ordre juridique. Ainsi conçue, la notion d'ordre public social apparaît comme un instrument central de conciliation entre efficacité économique, justice sociale et sécurité juridique. Dans une perspective doctrinale principalement développée en droit français, Dirk Baugard considère l'ordre public social comme un concept central mais affaibli du droit du travail français, analyse dont la transposition au droit sénégalais appelle des précautions méthodologiques [Baugard 2015].

Sur le plan constitutionnel, la liberté syndicale et le droit au travail, garantis par le préambule et l'article 8 de la Constitution du 22 janvier 2001, fondent indirectement l'autonomie collective comme principe à valeur constitutionnelle. Ces droits, sans prévoir explicitement la négociation collective, légitiment l'intervention du législateur pour encadrer les rapports collectifs de travail [Kappopoulos 2010]. Le Code du travail sénégalais, issu de la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997, constitue le cadre normatif fondamental de la négociation collective et de l'autonomie des partenaires sociaux. L'article L. 80 définit la convention collective comme un accord conclu entre représentants syndicaux de travailleurs et organisations d'employeurs, visant à déterminer les conditions de travail et d'emploi. Cette disposition exprime le principe de faveur tel qu'il résulte de l'économie générale du Code du travail, tout en subordonnant la négociation collective au respect de l'ordre public social. L'article L. 84 confère aux conventions collectives un effet obligatoire, imposant leur application aux parties concernées. L'ensemble des articles L. 80 à L. 98 organise le régime juridique des conventions collectives, sans définir de manière exhaustive les critères substantiels de validité, laissant aux juridictions du travail un rôle central dans l'appréciation de leur régularité et de leur conformité aux normes supérieures. Cependant, l'article L. 80 présente certaines limites susceptibles d'affecter la sécurité juridique et la prévisibilité des conventions collectives. Sa définition générale, bien que fondamentale, ne précise pas expressément le contenu minimal obligatoire des accords, laissant au juge une marge d'appréciation pour déterminer la validité substantielle des conventions. Le Code du travail ne précise pas de manière détaillée la représentativité des organisations syndicales et patronales lors de la négociation des conventions collectives, ce qui peut, dans certains cas, susciter des contestations sur la

légitimité des négociateurs. De même, le champ d'application des conventions n'est pas encadré par des règles systématiques permettant de prévenir les conflits entre conventions de niveaux différents.

L'autonomie collective reste toutefois subordonnée au respect des normes impératives de l'ordre public social, dont l'interprétation relève principalement de la jurisprudence sociale, conférant au juge un rôle central dans la conciliation entre liberté conventionnelle, protection effective des travailleurs et sécurité juridique des relations professionnelles [Canut 2017].

Enfin, le régime des formalités de dépôt et de publication ne distingue pas explicitement les formalités substantielles des formalités accessoires, laissant au contrôle juridictionnel le soin d'apprécier les conséquences des irrégularités procédurales. Ainsi, si l'article L. 80 constitue indéniablement une pierre angulaire du régime des conventions collectives au Sénégal, il s'inscrit dans un dispositif relativement ouvert, dont la cohérence et l'effectivité reposent en grande partie sur l'intervention judiciaire. Cette situation, tout en permettant d'adapter les conventions aux réalités sectorielles et économiques, met en évidence les limites d'un encadrement législatif général et peut justifier une réflexion doctrinale et législative sur la nécessité de préciser les critères de validité, la représentativité syndicale, le champ d'application et les effets des irrégularités procédurales, afin de renforcer la sécurité juridique et la prévisibilité des conventions collectives.

1.1.2. L'encadrement et les limites de l'autonomie collective

Si l'autonomie collective constitue une liberté normative reconnue aux partenaires sociaux, son effectivité ne saurait être envisagée sans un encadrement juridique et juridictionnel rigoureux, destiné à en assurer les garanties, à organiser les mécanismes de contrôle et à en fixer les limites au regard de la hiérarchie des normes et de l'ordre public social. Toutefois, l'insuffisance de précisions normatives dans certaines dispositions peut conduire à conférer au juge un rôle important d'interprétation et de régulation, susceptible, selon les situations, d'entraîner des divergences d'appréciation jurisprudentielle et une relative insécurité juridique. C'est précisément pour répondre à ces exigences de garantie et de contrôle que l'article L. 81 illustre concrètement la façon dont le législateur articule l'autonomie collective et le contrôle

de légalité. En disposant que les représentants syndicaux ne peuvent contracter au nom de leur organisation que sur la base de mandats statutaires, de délibérations spéciales ou de mandats écrits individuels, le Code du travail garantit que les conventions collectives reposent sur une expression juridiquement encadrée de la volonté collective. À défaut, la validité de l'accord est subordonnée à une ratification expresse de l'organisation concernée. Ce mécanisme tend à assurer à la négociation collective une légitimité démocratique et permet l'instauration d'un contrôle juridictionnel de la représentativité et de la régularité de la signature [Cesaro 2017]. Le juge, saisi d'un litige, peut ainsi vérifier la validité du mandat des signataires et tirer les conséquences juridiques de l'absence de ratification, assurant la conformité de la convention à la légalité. Les articles L. 82 à L. 84 renforcent cette logique en précisant les conditions formelles et substantielles de validité. La rédaction en langue française, le dépôt auprès de l'autorité compétente et la publication sont exigés pour garantir la transparence et l'opposabilité de la convention. Sur le plan substantiel, le respect des droits légalement reconnus aux travailleurs et l'exclusion des stipulations manifestement illicites, constituent des conditions essentielles de validité. Ces dispositions participent à une transformation de la convention collective, qui, sans perdre sa nature contractuelle, acquiert une portée normative renforcée, s'imposant aux employeurs et aux travailleurs relevant de son champ d'application [Tremblay 1952]. L'autonomie collective, encadrée, ne signifie pas absence d'intervention étatique. Le rôle de l'État demeure structurant, notamment à travers la régulation administrative et judiciaire du processus conventionnel. L'article L. 85 confère au Ministre chargé du Travail la mission de convoquer une commission mixte paritaire, afin de favoriser des conditions de négociation représentatives et loyales. L'article L. 86 impose un contenu minimal obligatoire - salaires minima, conditions de travail, clauses de révision - dans une logique de protection des travailleurs et de cohérence normative. Par ailleurs, les articles L. 88 à L. 91 instaurent la procédure d'extension, permettant au Ministre du travail d'élargir par arrêté le champ d'application d'une convention à l'ensemble d'une branche professionnelle ou d'une zone géographique. Cette extension, qui confère à la convention une applicabilité générale au sein du champ concerné, ne peut être prononcée que si ses clauses respectent la

loi et l'ordre public [Couturier 1994]. Le contrôle administratif de légalité constitue ainsi une première étape de vérification normative, avant l'intervention du juge. Le contrôle judiciaire, pour sa part, s'exerce a posteriori sur la régularité de la convention. Le juge du travail sénégalais, dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, vérifie la capacité des signataires, la conformité du contenu à la loi et le respect des procédures.

Ce contrôle, de nature essentiellement légale, vise à assurer l'équilibre entre l'autonomie des partenaires sociaux et la hiérarchie des normes. Le juge n'intervient pas dans l'opportunité des choix négociés, mais veille à la licéité et à la validité de l'accord. L'arrêt n° 003 du 27 janvier 2021, An AJ et autres c/ Station Ao Bg AU AP - Société Ao Sénégal devenue Vivo Énergie SA, de la Cour suprême du Sénégal illustre le rôle du juge dans l'application effective des normes légales et conventionnelles. Des salariés de la station Ao Bg revendiquaient l'indemnité de transport et la prime d'ancienneté prévues respectivement par l'arrêté n° 2269/1977 et l'article 45 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI). La Cour d'appel, ayant rejeté ces demandes faute de quantification précise, a été partiellement cassée. La Cour suprême a rappelé que l'application des textes légaux et conventionnels ne saurait être écartée pour de seules insuffisances procédurales lorsque les éléments de preuve sont versés aux débats. Cette décision conforte la force obligatoire des conventions collectives et s'inscrit dans une logique de protection juridictionnelle des droits sociaux, en cohérence avec les principes dégagés par l'Organisation internationale du Travail, tout en mettant en lumière l'intérêt d'une harmonisation des méthodes d'évaluation des droits pécuniaires et d'un renforcement des capacités juridictionnelles, afin d'assurer l'effectivité des droits économiques et sociaux au Sénégal. L'article L. 98 parachève ce dispositif en conférant aux syndicats la capacité d'ester en justice pour la défense des intérêts collectifs des travailleurs, sans mandat individuel. Ce mécanisme, qui s'inscrit dans la logique de la protection collective, renforce la fonction représentative des organisations syndicales et confère au juge un rôle de garant du respect de la norme conventionnelle. Par cette voie, le contrôle judiciaire devient un prolongement institutionnel de la régulation collective, contribuant à la cohérence du système

des relations professionnelles. Toutefois, cette autonomie collective demeure relative. Elle trouve sa limite dans la hiérarchie des normes et la protection de l'ordre public social [Sachs 2017].

En vertu des articles L. 88 et L. 90, toute clause contraire à la législation du travail ou au principe de faveur est nulle de plein droit.

Le juge, en tant que gardien de la légalité, dispose du pouvoir d'écarter toute stipulation illicite, discriminatoire ou attentatoire aux droits fondamentaux du travailleur. Ce contrôle, loin de mettre en cause le principe de l'autonomie collective, en conditionne la validité juridique en l'inscrivant dans la primauté de la loi.

1.2. Le contrôle judiciaire, garant de la légalité et de la liberté conventionnelle.

Le contrôle judiciaire des conventions collectives occupe une fonction essentielle dans le droit du travail sénégalais, articulant à la fois la garantie de la légalité et la préservation de la liberté conventionnelle ; il s'exprime, d'une part, à travers des fondements et modalités strictement encadrés visant à assurer la régularité formelle et la conformité substantielle des accords et, d'autre part, à travers des limites claires destinées à respecter l'autonomie négociée des partenaires sociaux et à maintenir l'équilibre des rapports de travail.

1.2.1. Les fondements et modalités du contrôle judiciaire des conventions collectives

Le contrôle judiciaire des conventions collectives occupe une place essentielle dans la configuration contemporaine du droit du travail sénégalais, en ce qu'il participe à l'articulation de deux exigences fondamentales : deux exigences fondamentales : la garantie de la légalité et la préservation de la liberté conventionnelle. Cette dialectique s'inscrit dans un principe largement admis par la doctrine [Aliprantis 1987]. Si le juge ne peut, sans excéder ses prérogatives, interférer dans le champ réservé à la négociation collective, il conserve toutefois la responsabilité d'en assurer la conformité au cadre normatif institué par la loi ainsi qu'aux exigences impératives de l'ordre public social.

Le contrôle judiciaire constitue ainsi un mécanisme d'équilibre entre la liberté contractuelle et l'exigence de légalité, contribuant à la cohérence de l'ordre juridique et à la protection des droits sociaux [Gagnon 2007]. Cette fonction régulatrice du juge s'exerce selon une double

approche, formelle et substantielle. Sur le plan formel, il vise à vérifier la régularité procédurale des conventions collectives, notamment le respect des obligations de rédaction, de dépôt, de publication et de compétence des organisations syndicales et professionnelles signataires. Aux termes de l'article L. 83 du Code du travail sénégalais, la convention collective doit être rédigée en français et déposée pour être opposable aux tiers, tandis que le décret n°67-1358 du 9 décembre 1967 précise les conditions de dépôt, de publication et de traduction applicables à ces conventions. Ces exigences procédurales visent à assurer la validité juridique et l'opposabilité normative de la convention, tout en favorisant la sécurité juridique et la transparence du système de négociation collective [Caron 2017 et al.].

Sur le plan substantiel, le contrôle judiciaire porte sur la conformité des stipulations conventionnelles aux normes légales impératives et aux principes de l'ordre public social, entendu comme un ensemble de règles à finalité protectrice des droits fondamentaux des travailleurs. L'article L. 80 du Code du travail prévoit explicitement que la convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés, mais ne peut déroger aux prescriptions d'ordre public définies par la loi et les règlements. Cette disposition traduit un principe structurant du droit sénégalais des relations collectives, selon lequel la négociation collective a vocation à améliorer les conditions de travail, sans jamais réduire les garanties minimales légales. Dans ce cadre, la distinction doctrinale entre ordre public social absolu et ordre public social relatif peut constituer un outil d'analyse pertinent, le premier renvoyant aux normes impératives et indérogeables protégeant les droits essentiels des salariés, le second regroupant les règles susceptibles d'être améliorées par la convention collective³. Dans son article « *Le contenu explicite de la convention, un leurre ?* », Carole SENECHAL montre que, bien que les conventions collectives énoncent formellement les conditions de travail, leur contenu explicite ne suffit pas toujours à garantir une autonomie effective. La prolifération des règles légales et des mécanismes de contrôle peut atténuer la spécificité normative négociée, créant un décalage potentiel entre la lettre des accords et leur effectivité.

³ Cette distinction permet de clarifier que certaines normes protectrices des droits fondamentaux des salariés (ordre public social absolu) ne peuvent jamais être écartées, tandis que d'autres règles (ordre public relatif) peuvent être renforcées ou adaptées par les conventions, offrant ainsi un cadre analytique pour apprécier la validité et l'effet des accords collectifs.

Ce constat met en lumière une tension structurelle entre autonomie contractuelle collective et encadrement juridique étatique [Senechal 2023]. Le juge sénégalais, dans l'examen des conventions, est ainsi conduit à apprécier, au regard de l'économie générale de l'accord, si les stipulations conventionnelles tendent à améliorer la situation du salarié ou, au contraire, sont susceptibles d'affecter indirectement les protections minimales garanties par la loi. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour suprême illustre cette démarche d'appréciation concrète. Dans l'arrêt du 13 juin 2018, La SONES c/A, la Cour a jugé abusive

la rupture d'un contrat à durée indéterminée intervenue au cours d'une période d'essai, sans justification légitime, alors même que la prolongation tacite du contrat avait été constatée. La haute juridiction a rappelé que l'existence d'une convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) applicable ne dispense pas l'employeur du respect des conditions légales de fond et de forme, confirmant la primauté des règles d'ordre public social impératif. De manière complémentaire, dans son arrêt n° 30 du 25 juillet 2018, ABC c/ ONOMO HOTEL, rendu à propos du recrutement par la Société nationale des Eaux du Sénégal d'un salarié engagé par contrat à durée indéterminée comportant une période d'essai de six mois, la Cour suprême a jugé que la poursuite de la relation de travail au-delà d'une période d'essai non régulièrement renouvelée emporte la consolidation du contrat, dont la rupture ne peut intervenir qu'en présence d'un motif légitime. En déclarant abusive la rupture intervenue sans motif, la Cour adopte une interprétation protectrice du régime de l'essai, rappelant que la liberté de rupture propre à cette phase ne saurait être invoquée pour éluder les garanties attachées au licenciement. La Cour suprême a également souligné que la Cour d'appel n'avait pas suffisamment caractérisé les éléments servant de base à l'évolution des dommages-intérêts pour licenciement abusif lorsqu'elle s'était limitée à l'ancienneté du salarié, sans prendre en considération l'ensemble des critères légaux et conventionnels pertinents, tels que la classification professionnelle, la gravité du préjudice et la situation individuelle du salarié. Ces décisions témoignent de l'articulation entre l'efficacité normative des conventions collectives et la protection individuelle des travailleurs, confirmant que la convention

collective constitue une référence juridique essentielle, sans toutefois se substituer à l'appréciation concrète et individualisée des situations litigieuses. L'analyse combinée de ces arrêts confirme que le contrôle juridictionnel au Sénégal est à la fois substantiel et pragmatique, permettant au juge de concilier le respect de l'autonomie de la négociation collective avec sa fonction de garant de l'ordre public social.

1.2.2. Le contrôle judiciaire et les limites à la liberté conventionnelle et à l'équilibre des relations de travail

Le contrôle judiciaire sénégalais s'inscrit donc dans un cadre procédural rigoureux qui tend à préserver l'autonomie de la négociation collective tout en veillant à la légalité et à la protection sociale. Le juge n'intervient qu'à la demande d'une partie intéressée, conformément au principe dispositif du droit processuel [Verge 1968]. L'intérêt général, s'il peut éclairer l'orientation de la jurisprudence, ne confère pas pour autant au juge une compétence autonome ; il demeure avant tout un élément d'appréciation. Dès lors, le contrôle juridictionnel ne saurait se muer en une révision intégrale des conventions collectives. Il se limite à vérifier leur légalité, et le juge ne peut en modifier les termes que lorsque ceux-ci portent atteinte à l'ordre public social, à la non-discrimination ou aux exigences fondamentales encadrant les rapports de travail. Dans ces hypothèses, la sanction peut aller jusqu'à l'annulation partielle de la clause illicite. Ce cadre confirme que le contrôle judiciaire est un mécanisme de garantie normative, assurant que la liberté conventionnelle s'exerce dans le respect de la hiérarchie des normes et des droits sociaux fondamentaux [Chazel et al. 1991]. Cette conception trouve une expression particulièrement significative dans l'arrêt n° 04 du 23 janvier 2019, La Société TERANGA INVESTMENT « X C » contre Y Z, rendu par la chambre sociale de la Cour suprême du Sénégal, qui apporte des précisions importantes sur la distinction entre la modification substantielle du contrat de travail et la simple modification des conditions de travail. En l'espèce Y Z, employée en qualité de femme de ménage par la société Teranga Investment « X C » dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, avait opposé un refus à l'exécution d'horaires de nuit résultant d'une réorganisation interne de

l'entreprise. Considérant ce refus comme constitutif d'une indiscipline et d'une insubordination, l'employeur avait procédé à son licenciement. Saisie du litige, la Cour d'appel avait jugé le licenciement abusif, estimant que le changement d'horaire constituait une modification substantielle du contrat de travail nécessitant l'accord de la salariée. La Cour suprême a censuré cette analyse en cassant l'arrêt attaqué. La ratio decidendi de la décision se fonde sur l'affirmation selon laquelle le changement d'horaire litigieux n'affectait pas en l'espèce, les éléments du contrat de la salariée. En effet, la haute juridiction relève que ni le salaire, ni le lieu de travail, ni la classification professionnelle de Y Z n'avaient été modifiés. Dès lors, l'aménagement des horaires de travail peut relever, dans certaines conditions, de l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur et ne saurait, à lui seul, être qualifié de modification substantiel du contrat de travail. Le refus opposé par la salariée a ainsi été regardé comme justifiant la rupture du contrat de travail, laquelle a été jugée légitime, excluant toute indemnisation. Pour fonder sa solution, la Cour suprême s'est appuyée sur l'article 12, alinéa 2, de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI), disposition ultérieurement remplacée par l'article 33 de la Convention collective nationale interprofessionnelle du 30 décembre 2019, ainsi que sur l'article 14 de la Convention collective des industries hôtelières, dont elle a opéré une interprétation combinée afin de circonscrire le champ de la modification substantielle du contrat de travail. De ces dispositions, la Cour déduit que la modification substantielle du contrat de travail n'est admise que dans des hypothèses strictement encadrées, tenant notamment à l'incapacité physique du salarié, aux difficultés économiques ou à la réorganisation de l'entreprise, lorsque sont affectés des éléments essentiels du contrat. Le changement d'horaire, en tant que simple modalité d'exécution du travail, relève donc en principe du pouvoir de direction et échappe à la qualification de modification substantielle. Au-delà de la solution d'espèce, cet arrêt présente une portée doctrinale notable quant à l'office du juge social et à l'étendue du contrôle judiciaire en matière de conventions collectives. La Cour suprême s'inscrit dans une conception restrictive de l'office du juge social, en ce sens que celui-ci n'est pas investi du pouvoir de substituer son appréciation à celle des partenaires sociaux, mais exerce un contrôle

juridictionnel limité à la légalité et à la conformité de la norme conventionnelle aux exigences du droit positif et de l'ordre public social. Le contrôle juridictionnel exercé se limite ainsi à la légalité et à la correcte interprétation des textes conventionnels, à l'exclusion d'un contrôle d'opportunité. Le juge s'assure que la convention conserve sa valeur normative et qu'elle ne soit pas dénaturée par une interprétation extensive ou créatrice de droits ou d'obligations non expressément prévus par les partenaires sociaux.

L'arrêt de la Cour suprême du Sénégal du 23 janvier 2019, La Société TERANGA INVESTMENT « X C » contre Y Z éclaire également les critères de validité et d'application des conventions collectives. En rappelant que l'article 33 de la Convention collective nationale interprofessionnelle encadre strictement les hypothèses de modification substantielle du contrat, la Cour suprême impose aux juges du fond une analyse rigoureuse de la nature de la modification litigieuse. Il leur appartient de déterminer si celle-ci porte sur un élément essentiel du contrat, tel que la qualification, le salaire, la durée du travail ou les avantages acquis. En jugeant que le simple changement d'horaire ne portait pas atteinte à un droit essentiel de la salariée, la haute juridiction contribue à renforcer la sécurité juridique et à prévenir toute extension induite de la portée des textes conventionnels par les juridictions du fond. Cette rigueur interprétative participe, selon une approche doctrinale classique, à la stabilité des relations de travail et à la prévisibilité des décisions de justice [Savatier 1991]. La décision consacre en outre les limites du contrôle judiciaire des conventions collectives. Elle rappelle que le juge ne saurait, sous couvert d'interprétation, créer de nouvelles obligations ou modifier le champ d'application d'une convention collective en dehors des stipulations prévues par celle-ci [Nikitas 1987]. Une telle démarche constituerait une immixtion injustifiée dans le domaine réservé à la négociation collective [Cialti 2013] et porterait atteinte au principe d'autonomie collective reconnu par le droit sénégalais. Ce principe impose au juge de respecter strictement la lettre et l'esprit de la convention [Quinet 1962], afin de préserver l'équilibre entre la norme négociée et le contrôle juridictionnel [Bernier 1969].

Sur le plan substantiel, cette jurisprudence traduit la recherche d'un équilibre pragmatique entre la protection des droits essentiels du salarié et la flexibilité organisationnelle reconnue à l'employeur. La Cour suprême admet que les ajustements d'horaires relèvent, en principe, du pouvoir de direction et des nécessités d'adaptation économique et organisationnelle de l'entreprise, dès lors qu'ils n'affectent pas les éléments essentiels du contrat de travail. En revanche, une modification entraînant une diminution de la rémunération, la suppression d'avantages acquis ou une atteinte caractérisée aux droits fondamentaux du salarié serait susceptible de revêtir le caractère d'une modification substantielle illicite.

Cette approche contextualisée traduit la volonté du juge sénégalais de concilier compétitivité de l'entreprise et protection effective des salariés.

En définitive, l'arrêt du 23 janvier 2019 apporte une contribution significative à la clarification de l'office du juge social en matière de pouvoir de direction, à la précision des critères de la modification substantielle du contrat de travail et au renforcement de la force normative des conventions collectives. Il met également en lumière l'intérêt d'un encadrement normatif plus explicite de la flexibilité des horaires de travail, afin de concilier les exigences organisationnelles de l'entreprise avec les contraintes personnelles des salariés. Cette jurisprudence invite enfin les partenaires sociaux à intégrer, dans les conventions collectives, des dispositions claires relatives aux modalités de modification des conditions de travail, ainsi qu'aux obligations d'information et, le cas échéant, de recueil de l'accord du salarié.

2. Évolution du contrôle judiciaire entre comparatisme et sécurité juridique

L'évolution du contrôle des conventions collectives ne peut se concevoir sans une analyse comparative des modèles étrangers et sans une réflexion approfondie sur les exigences de sécurité juridique propres au contexte sénégalais [Cristau 2002]. Cette double approche permet d'éclairer les bonnes pratiques susceptibles d'inspirer une réflexion sur l'évolution du cadre normatif, tout en déterminant les adaptations nécessaires pour préserver l'équilibre entre autonomie collective et légalité [Roux D. 2014]. La première partie de cette analyse

examinera les enseignements tirés des expériences étrangères, en mettant en lumière les mécanismes conciliant contrôle juridictionnel effectif et liberté conventionnelle. La seconde partie proposera des éléments de réflexion susceptibles de nourrir des pistes de réforme, adaptées aux réalités institutionnelles et socio-économiques du Sénégal, afin de renforcer la cohérence et l'efficacité du contrôle judiciaire.

2.1. Modèles étrangers et conciliation entre autonomie collective et contrôle judiciaire

L'analyse comparée des systèmes juridiques étrangers permet de mettre en perspective le dispositif sénégalais de contrôle judiciaire des conventions collectives et d'identifier des mécanismes pouvant contribuer à une meilleure articulation entre autonomie collective, sécurité juridique et protection sociale. Cette approche comparatiste ouvre ainsi la voie à une réflexion sur l'éventuelle formalisation accrue de procédures, de critères de validité et de dispositifs d'action collective, permettant de concilier la liberté contractuelle des partenaires sociaux avec un contrôle juridictionnel effectif et cohérent.

2.1.1. Les insuffisances du système sénégalais et l'apport des modèles étrangers

Le système sénégalais de contrôle judiciaire des conventions collectives révèle certaines limites susceptibles d'affecter l'effectivité des accords collectifs et la sécurité juridique des acteurs sociaux [DIOH A. 2011]. L'absence de codification détaillée et unifiée des critères de validité peut conduire à une application jurisprudentielle diversifiée, dans un cadre juridique caractérisé par la coexistence du Code du travail, du Code de procédure civile et de diverses lois sectorielles dont l'articulation n'est pas toujours explicitement organisée. Cette dispersion normative confère au juge une marge d'interprétation significative, susceptible d'influer sur la prévisibilité des relations professionnelles. L'évaluation de la validité des conventions collectives [Camerlynck et al. 1982] repose largement sur la jurisprudence, en l'absence d'une procédure spécifique clairement définie, ce qui peut être à l'origine de divergences d'application et d'interprétation entre les juridictions. Cette situation contraste avec le système français, où la matière est encadrée par un dispositif cohérent fixant les conditions de conclusion, de validité et d'opposabilité des conventions collectives. Ainsi, le Code du travail français, dans ses articles L. 2221-1 et suivants, établit un régime unifié précisant la portée

normative des conventions et les conditions de leur extension, contribuant à encadrer l'office du juge et à renforcer la sécurité juridique. Le juge français, dans le cadre de ce système, intervient principalement à posteriori, en garantissant la conformité des conventions à l'ordre public social tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux [Durand 1939]. Ce modèle met en évidence une rationalité juridique fondée sur la prévisibilité et l'uniformité des décisions, par contraste avec le modèle sénégalais, dans lequel demeure prégnant un contrôle administratif et préventif exercé par le Ministre chargé du travail⁴. L'analyse des pratiques au Sénégal montre également que le décalage entre la norme juridique et les usages quotidiens des travailleurs et syndicats est mobilisé lors des conflits avec les employeurs, ce qui souligne que le contrôle judiciaire doit prendre en compte ces usages stratégiques pour assurer une sécurité juridique réelle et effective. L'article L. 83 du Code du travail sénégalais dispose à cet égard que : « *La Convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité. Un décret détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les Conventions collectives [...]* », dépôt qui conditionne son opposabilité et, le cas échéant, son extension par arrêté ministériel. Ce dispositif manifeste une place importante accordée à l'intervention administrative, révélatrice d'une conception préventive du droit du travail, dans laquelle l'intervention publique vise à encadrer en amont les déséquilibres sociaux plutôt qu'à les corriger exclusivement par la voie contentieuse. Toutefois, cette logique administrative, si elle permet un filtrage a priori des accords, peut limiter la construction jurisprudentielle et la systématisation du contrôle judiciaire, comme le suggère le contraste avec le modèle français où la régulation s'effectue plus largement par le juge [Gea 2016]. Par ailleurs, l'absence d'un mécanisme d'action collective pleinement structuré constitue une autre limite du droit sénégalais. Alors que le droit français s'est ouvert à une logique d'action de groupe - instrument procédural permettant à des victimes d'un même type de préjudice d'agir de manière concertée sous le contrôle du juge - , le droit procédural sénégalais demeure attaché au principe d'individualisation de l'action, reflet d'une conception classique de la justice

⁴ En tant que garant de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale, l'administration du travail, notamment par l'intermédiaire des inspections du travail et de la sécurité sociale (ITSS), exerce le contrôle des établissements, conformément à la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale.

centrée sur la responsabilité personnelle. Seuls les syndicats ou certaines associations disposent d'une faculté d'agir dans l'intérêt collectif, conformément à l'article 15 du Code du travail, mais cette prérogative reste limitée à des hypothèses déterminées et ne s'étend pas à la défense des intérêts diffus. Le rôle des syndicats dans la défense des intérêts collectifs se heurte à des contraintes institutionnelles et procédurales, rendant difficile l'émergence d'une action de groupe comparable au modèle français [Dioh 2011]. Ce cadre peut réduire la portée effective du contrôle judiciaire et restreindre la capacité des acteurs collectifs à défendre leurs droits de manière coordonnée [Garant et al. 1982].

2.1.2. Conciliation entre autonomie collective, contrôle judiciaire et protection sociale : perspectives comparatistes

L'analyse comparée montre que l'efficacité du contrôle judiciaire dépend largement de l'existence d'un cadre procédural clair et de mécanismes collectifs adaptés. En France, les accords collectifs sont encadrés par un régime codifié qui garantit la cohérence normative et favorise la stabilité du dialogue social. La jurisprudence française, illustrée notamment par l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation française le 23 octobre 2015, Mme Guylène X et autres, consacre une approche objective de l'interprétation des conventions collectives. La Cour y rappelle que « *la convention collective s'interprète comme la loi* », imposant au juge d'adopter une méthode hiérarchique fondée sur la lettre du texte, la cohérence avec les dispositions légales et la finalité sociale de la norme. Ce principe d'interprétation normative, en privilégiant la cohérence du droit collectif sur les considérations contractuelles, tend à limiter la subjectivité judiciaire et à renforcer la sécurité juridique [Fillipetto 2022]. L'arrêt du 23 octobre 2015, Mme Guylène X et autres illustre le rôle central du juge dans l'équilibre entre autonomie collective et respect de la légalité. En refusant d'accorder un effet automatique à une clause conventionnelle relative à la rupture du contrat de travail, la haute juridiction affirme la primauté du contrôle judiciaire sur l'application mécanique du droit négocié, soulignant ainsi la nécessité de concilier liberté contractuelle, sécurité et cohérence normative. Cette préoccupation rejoint l'analyse développée par Syllvan Delamotte dans sa thèse « *L'insécurité juridique de la norme*

conventionnelle en droit du travail : l'exemple du forfait-jours », qui montre que, même si les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la création des conventions collectives et que leur importance croît avec les évolutions législatives, les imprécisions du législateur engendrent des zones d'incertitude comblées à posteriori par la jurisprudence. Ce recours tardif, bien que nécessaire, peut générer des situations complexes et coûteuses pour les salariés comme pour les employeurs. L'exemple des conventions de forfait annuel en jours illustre parfaitement cette dynamique : introduit par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ce dispositif a donné lieu à de nombreux contentieux en raison de la formulation imprécise relative au respect des durées maximales de travail et des périodes de repos. Delamotte souligne ainsi que l'insécurité juridique des normes conventionnelles résulte non seulement de leur contenu textuel, mais également de l'interaction dynamique entre législateur, juge et partenaires sociaux [Delamotte 2023]. En croisant l'examen jurisprudentiel et l'analyse doctrinale, notamment à travers les théories du pluralisme juridique, il apparaît que la sécurité des conventions collectives repose autant sur la précision normative que sur la vigilance du contrôle judiciaire, permettant ainsi de mieux comprendre les mécanismes d'évolution des normes collectives et d'identifier des pistes pour renforcer leur sécurité juridique et leur effectivité.

Pour le Sénégal, où les articles L. 24 à L. 26 du Code du travail consacrent une large autonomie aux partenaires sociaux. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour suprême du Sénégal constitue une source fondamentale de clarification et d'application des normes du droit du travail, en particulier pour l'interprétation des conventions collectives et la protection des salariés. Elle s'articule autour de plusieurs axes : licéité des ruptures de contrat, respect des procédures, évaluation des indemnités et mise en œuvre des dispositions conventionnelles. Les arrêts analysés illustrent un contrôle juridictionnel substantiel et rigoureux. L'arrêt du 23 janvier 2019, La Société TERANGA INVESTEMENT c/Y Z souligne l'exigence d'une motivation complète dans l'allocation des dommages-intérêts pour licenciement abusif, au-delà du seul critère de l'ancienneté. L'arrêt du 28 juillet 2010, Les Industries Chimiques du Sénégal dites I.C.S c/Ai A, précise que le départ unilatéral en congé

sans accord écrit constitue une absence injustifiée, mettant en évidence le respect des normes prévues par le Code du travail et les conventions collectives. L'arrêt du 18 octobre 2023, Ac/Biscuiterie WEHBE A, devenue Groupe WEHBE SARL, réaffirme la priorité des garanties des salariés protégés et l'articulation stricte entre contrôle administratif et juridictionnel. L'arrêt du 27 janvier 2021, An AJ et autres c/ Station Ao Bg AU AP - Société Oi Sénégal SA, devenue Vivo Energy SA, confirme la force normative des dispositions conventionnelles, en imposant le versement d'une prime d'ancienneté prévue par la convention collective. La jurisprudence sénégalaise illustre un contrôle juridictionnel substantiel et rigoureux, qui met en évidence l'importance de la motivation des décisions. En définitive, le juge doit être perçu non comme un frein à la liberté conventionnelle, mais comme un garant de la stabilité, de la légitimité et de la cohérence du droit négocié au service d'un ordre social équitable et durable. Néanmoins, le droit sénégalais adopte une approche plus sociale et finaliste, privilégiant la protection du travailleur dans l'interprétation des conventions collectives. L'article L. 67 du Code du travail prévoit que « *toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite* », ce qui, en pratique, a conduit les juridictions sénégalaises à assimiler certaines mutations ou transferts à des modifications substantielles nécessitant l'accord exprès du salarié. Cette interprétation témoigne d'une orientation protectrice fondée sur la préservation de la dignité du travailleur et de l'équilibre de la relation contractuelle. Dans le contexte sénégalais, l'approche interprétative du juge s'inscrit dans une dynamique d'harmonisation avec les standards internationaux du travail. Inspiré par les principes promus par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et par les engagements conventionnels souscrits par le Sénégal, le juge adopte une lecture finaliste des conventions collectives. Cette méthode téléologique tend à faire prévaloir la vocation sociale et protectrice du droit du travail sur la rigueur formelle du texte, en réaffirmant la dimension éthique de la justice sociale au cœur du contentieux collectif [Virginia et al. 2023]. Ainsi, là où le modèle français s'efforce d'uniformiser et de rationaliser le contrôle judiciaire des conventions collectives, le modèle sénégalais conserve une flexibilité interprétative adaptée à

la réalité socio-économique du pays [Didry 2001]. Cette divergence traduit deux philosophies : une relation normative et systématique en France, qui vise la cohérence du droit collectif, et une rationalité sociale au Sénégal, qui privilégie la protection effective du travailleur et la stabilité des rapports professionnels [barthelemy 2015]. Dans cette perspective, la réforme du système sénégalais devrait viser une codification unifiée des critères de validité et des procédures de contrôle, tout en introduisant des mécanismes d'action collective adaptés aux spécificités locales [Blouin 1996]. Une telle évolution permettrait de renforcer la transparence et la cohérence des décisions judiciaires, d'assurer un meilleur accès à la justice et de consolider la sécurité juridique des relations collectives de travail, conformément aux standards internationaux de l'Organisation internationale du travail [Virginia et al.].

En conciliant autonomie collective, contrôle judiciaire effectif et protection sociale, le droit sénégalais pourrait ainsi dépasser sa fragmentation actuelle et affirmer un modèle d'équilibre durable entre la liberté contractuelle et la justice sociale. L'analyse comparée des modèles canadiens, français et sénégalais illustre trois approches distinctes du contrôle judiciaire des conventions collectives. Au Canada, la liberté d'association est protégée par l'article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés, et la jurisprudence consacre une large déférence du juge envers les instances spécialisées, notamment les arbitres du travail, limitant son intervention aux seuls critères de légalité et de raisonabilité. L'arrêt *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique*, rendu le 08 juin 2007 par la Cour suprême du Canada, constitue un jalon majeur en matière de liberté d'association et de négociation collective. Les faits concernaient la *Health and Social Services Delivery Improvement Act (Bill 29)*, qui modifiait unilatéralement plusieurs conventions collectives du secteur de la santé, affectant l'affectation et le transfert des employés, la sous-traitance, le statut des travailleurs contractuels et les procédures de sécurité d'emploi, tout en déclarant nulles les clauses incompatibles. Les syndicats requérants soutenaient que ces dispositions portaient atteinte à leur capacité de négociation collective. La Cour suprême a invalidé ces dispositions, fondant sa décision sur une interprétation téléologique de l'article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés, et reconnaissant la négociation collective

comme un élément essentiel de la liberté constitutionnelle d'association, interdisant toute ingérence substantielle de l'État, sauf justification constitutionnelle suffisamment solide. Cette solution a suscité des débats doctrinaux concernant l'étendue du contrôle judiciaire et l'incertitude sur les contours précis du droit reconnu, tout en consolidant la reconnaissance judiciaire de l'autonomie collective et la déférence envers les arbitres, en circonscrivant le rôle du juge aux critères de légalité et de raisonnable [Coutu et al. 2008].

D'un point de vue méthodologique, l'analyse comparée du contrôle judiciaire de la négociation collective commande une approche rigoureusement contextualisée, attentive à la diversité des fondements normatifs propres à chaque ordre juridique [Doherty 2021]. Tandis que le droit canadien inscrit la protection de la négociation collective dans une logique de constitutionnalisation explicite de la liberté d'association [Brunelle et al. 2007], le droit sénégalais en assure principalement l'effectivité par le biais du Code du travail, notamment à travers ses articles 80 et suivants, ainsi que par la jurisprudence sociale qui consacre et met en œuvre l'ordre public social. La démarche comparative ne saurait, dès lors, s'opérer par une transposition mécanique des catégories conceptuelles, mais doit privilégier une analyse fonctionnelle des finalités poursuivies.

Dans cette perspective, le contrôle juridictionnel des conventions collectives apparaît, dans les deux systèmes, comme un mécanisme d'encadrement de l'autonomie collective, destiné non à en neutraliser l'expression, mais à en garantir l'exercice conforme aux exigences minimales de protection des travailleurs. Cette convergence téléologique, appréhendée à la lumière des spécificités institutionnelles et normatives du droit sénégalais, met en évidence la fonction régulatrice du juge social comme vecteur d'équilibre entre autonomie normative des partenaires sociaux et impératifs de protection inhérents à l'ordre public social. Le modèle français adopte une position intermédiaire, conciliant autonomie négociée et respect de l'ordre public social [Canut 2007]. La Cour de cassation exerce un contrôle de légalité et d'interprétation sans empiéter sur la liberté des partenaires sociaux, garantissant la cohérence de l'ordre public tout en valorisant la force normative des conventions [Le calonnec 1983]. Par un arrêt du 5 juillet 2023, la Cour de cassation à travers sa chambre sociale, statue sur un

litige opposant un reporter-photographe engagé par contrat de travail à temps partiel le 1^{er} janvier 2014 à son employeur, une agence de presse hippique, portant notamment sur la convention collective et le respect de la durée minimale légale du travail à temps partiel. La haute juridiction affirme, d'une part, que dans les relations individuelles de travail, le salarié est fondé à se prévaloir de la convention collective expressément mentionnée dans son contrat, cette référence valant engagement contractuel de l'employeur en vertu du principe de force obligatoire des conventions. D'autre part, elle précise le régime transitoire applicable à la durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires, rappelant que toute dérogation à cette exigence suppose une demande écrite et motivée du salarié. En censurant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation réaffirme ainsi le caractère protecteur du droit du travail et consacre une conception rigoureuse de l'office du juge social, garant de la sécurité juridique des engagements contractuels et de l'effectivité des normes légales et conventionnelles protectrices des travailleurs. Le modèle sénégalais se caractérise par une logique protectrice et dirigiste. Le Code du travail, issu de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997, impose un contrôle administratif préalable et confère au juge du travail le pouvoir d'écarter toute clause contraire aux dispositions impératives conformément aux articles L. 88 et L. 97, affirmant la primauté de l'ordre public social sur l'autonomie contractuelle.

2.2. Réformes possibles du contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal

Les réformes possibles du contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal s'inscrivent au cœur des enjeux contemporains du droit du travail, dans la mesure où le cadre juridique actuel ne précise pas de manière suffisante l'étendue ni les modalités de l'office du juge social. Cette indétermination normative est de nature à engendrer une insécurité juridique affectant tant les partenaires sociaux que les travailleurs. Les observations réalisées dans les instances telles que l'Inspection du travail et le Tribunal de grande instance de Dakar montrent que le décalage entre la norme juridique et les pratiques quotidiennes est mobilisé par les travailleurs et leurs représentants syndicaux lors des conflits avec les employeurs [Cissokho 2022]. Ces usages stratégiques illustrent que le contrôle judiciaire doit également prendre en compte la réalité des pratiques effectives pour assurer une sécurité juridique

véritablement effective. Dans cette perspective, une clarification du dispositif de contrôle juridictionnel apparaît opportune, afin de mieux concilier le respect de l'autonomie collective avec les exigences de l'ordre public social et de la protection des droits fondamentaux, et de garantir un contrôle juridictionnel à la fois cohérent, prévisible et adapté aux réalités socio-économiques sénégalaises⁵.

2.2.1. Les insuffisances du dispositif actuel et le déficit normatif

Le contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal, tel qu'il existe aujourd'hui, révèle à la fois des forces et des faiblesses. S'il incarne un principe important de protection juridique des travailleurs et de régulation des relations collectives de travail, il souffre d'un déficit normatif et procédural qui limite son efficacité et sa cohérence. Cette situation tient principalement de l'absence d'une codification précise des critères de validité et de l'étendue de la marge d'appréciation laissée au juge, situation qui se trouve par ailleurs accentuée par l'insuffisance de mécanismes spécialisés garantissant une interprétation uniforme des conventions collectives [Antonmattei 2017]. Dès lors, la réforme du contrôle judiciaire des conventions collectives apparaît non seulement souhaitable, mais nécessaire pour renforcer la sécurité juridique, préserver l'autonomie collective et assurer une meilleure protection sociale. Elle devrait intégrer des dispositifs permettant de tenir compte des usages effectifs du salariat, observés dans le quotidien des relations de travail et des conflits devant les juridictions [Cissokho 2022]. Une réforme efficace devrait reposer sur une clarification normative des conditions de validité des conventions collectives [Sinay 1968].

Actuellement, le contrôle judiciaire sénégalais s'appuie sur un ensemble dispersé de dispositions - notamment les articles L. 67 et L. 83 du Code du travail et sur la jurisprudence, sans qu'existe un texte unique précisant les exigences formelles et substantielles applicables [Fabre 2020]. Cette lacune crée une incertitude juridique, susceptible de générer des divergences d'interprétation et de compromettre la stabilité des relations collectives [Gauriau

⁵ Selon la Rapport annuel des statistiques du travail 2023, 57 conflits collectifs ont été enregistrés au Sénégal, dont 42 réglés, 12 non réglés, et 3 en cours de traitement au moment de la compilation des données. Les principaux motifs concernent les salaires et accessoires de salaires (40,35%), la régularisation de la situation des travailleurs (21,05 %), le dialogue social (10,53), les sanctions disciplinaires (5,26%), ainsi que les conflits liés au licenciement pour motif économique et à la sécurité sociale, chacun représentant (1,75 %). Pour les conflits individuels, 582 dossiers ont été transmis au Tribunal du travail.

2017]. Une telle situation limite également l'accès à une protection efficace et uniforme des droits collectifs et fragilise la prévisibilité des décisions judiciaires, condition indispensable à la sécurité juridique.

2.2.2. Les orientations et principes d'une réforme efficace

Il apparaît indispensable d'envisager une réforme législative visant à définir de manière précise et cohérente les critères de validité des conventions collectives, tenant notamment à la représentativité des organisations signataires, à la loyauté du processus de négociation [Lyon-caen 2003], à la conformité des stipulations conventionnelles à l'ordre public social, ainsi qu'au respect des droits fondamentaux des travailleurs [Bergeron-canut 2019]. Cette réforme devrait également intégrer la dimension des usages stratégiques du salariat observés dans les pratiques quotidiennes [Cissokho 2022], afin que le contrôle judiciaire tienne compte non seulement des textes, mais aussi des pratiques effectives mobilisées par les travailleurs et leurs représentants syndicaux dans la gestion des conflits. La réforme devrait également définir avec exactitude les modalités de dépôt, d'homologation et de publication des conventions collectives, tout en instituant une procédure judiciaire spécialisée garantissant transparence, célérité et prévisibilité des décisions. Une telle codification permettrait de renforcer la sécurité juridique, d'assurer une application homogène des normes collectives sur le territoire et de rendre la contrôle judiciaire plus sensible aux réalités du terrain, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux [Soulas-de russel et al. 2003].

Toutefois, une telle innovation gagnerait à être contextualisée dans le cadre sénégalais, afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité. Elle devrait, à cet égard, tenir compte de la configuration institutionnelle nationale, du niveau de syndicalisation des travailleurs ainsi que des contraintes économiques et sociales propres au pays. Toute réforme envisagée devra, en outre, préserver le fragile équilibre entre la liberté conventionnelle et le contrôle judiciaire, condition indispensable pour éviter une judiciarisation excessive du dialogue social et maintenir la dynamique partenariale du système de relations professionnelles. Elle doit également tenir compte des risques liés à un contrôle strict, qui pourrait réduire l'autonomie des partenaires sociaux et affaiblir la capacité des acteurs collectifs à négocier librement. À

l'inverse, un contrôle trop souple pourrait laisser subsister des abus et fragiliser la protection des travailleurs. Il est donc nécessaire d'instaurer une approche hybride, combinant un contrôle administratif préalable renforcé, garantissant la conformité des conventions à l'ordre public social et un contrôle juridictionnel à posteriori, spécifique et spécialisé, capable d'évaluer la conformité aux usages effectifs du travail et aux pratiques quotidiennes observées sur le terrain, afin de sécuriser juridiquement les relations collectives [Cissokho 2022].

Conclusion

L'analyse du contrôle judiciaire des conventions collectives au Sénégal révèle une tension structurelle entre la consécration de l'autonomie collective et l'exigence de conformité aux normes légales et constitutionnelles. Si le cadre juridique reconnaît la force normative et obligatoire des conventions collectives, il demeure affecté par un déficit de codification des critères de validité et par l'absence d'une procédure juridictionnelle spécifiquement dédiée à leur contrôle. Ces lacunes entraînent des divergences d'interprétation jurisprudentielle et compromettent la sécurité juridique des relations collectives de travail. S'y ajoute l'absence de mécanismes d'action collective permettant une protection effective des intérêts collectifs des travailleurs.

Dans ce contexte, une réforme structurante s'impose, articulée autour de la clarification normative des critères de validité, de l'institution d'un cadre procédural spécifique de contrôle judiciaire et de l'introduction d'un dispositif d'action collective adapté au contexte sénégalais. Une telle évolution permettrait de renforcer la cohérence et la prévisibilité du contrôle judiciaire, tout en préservant l'autonomie des partenaires sociaux, conformément aux exigences contemporaines du droit du travail et aux standards internationaux.

Bibliographie :

Ouvrages

BLOUIN, R. (1996). *La judiciarisation de l'arbitrage de griefs*. Cowansville, : Les Éditions Yvon Blais 427 pages.

CAMERLYNCK, G. H. et LYON-CAEN, G. (1982). *Droit du travail*, Dalloz, 1072 pages.

CANUT, F. (2007), *L'ordre public en droit du travail*, Bibliothèque de l'Institut André Tunc, 532 pages.

CHAZEL, F., et COMMAILLE, J. (dir.) (1991). *Normes juridiques et régulation sociale*. Paris, LGDJ, 426 pages.

COUTURIER, G. (1994). *Droit du travail 2 / Les relations collectives de travail*. PUF, 2^e Ed. 514 pages.

FAVENNEC-HÉRY, F., VERKINDT, P. Y., DUCHANGE, G. (2024). *Droit du travail*, LGDJ, 2024, 789 pages.

FILLIPETTO E., (2022), *Le juge et l'accord collectif de travail*, LGDJ, 448 pages.

ISSA-SAYEGH J. (1987). *Droit du travail sénégalais*, Les Nouvelles Éditions Africaines, 732 pages

Le manuel du travailleur : droit du travail au Sénégal : Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels 3^e Ed. 2013, Dakar-Fann : Friedrich Ebert Stiftung, 1048 pages.

PÉLISSIER, J., et al. (2004). *Droit du travail*, 22^e Ed. Dalloz, 1353 pages

ROUX, D. (dir.) (2014). *Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du Professeur Pierre Verge*. PUL, 622 pages

SUPIOT, A. (2019). *Le droit du travail*, 7^e Ed., PUF, 128 pages

TAGUM FOMBENO H. - J. (2027). *Droit du travail sénégalais*, l'Harmattan, 506 pages

Rapports / Études

CISSE M. (2004). *Le dialogue social au Sénégal. Étude nationale*. BIT, 126 pages.

DIOH A. (2011). *Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal*, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Bureau international du Travail, Genève, 58 pages.

Sénégal, Rapport annuel des statistiques du travail 2023, DST, 114 pages

Articles

ALIPRANTIS, N. (1987). « Conflits entre conventions collectives de niveau différents : étude comparative », *R.I.D.C.*, 39-1, pp. 7-41.

ANTONMATTEI, P.-H. (2017). « Le juge judiciaire et l'accord collectif : brève observations ». *Droit social*, p. 425 et s.

BARTHELEMY, J. (2015). « L'ordre public et droit du travail ». *DRH*, n° 172, p. 41 et s.

BAUGARD D. (2015), « L'ordre public social », Dans *Archives de philosophie du droit*, Dalloz, Tome 58, pp.129 à 152.

BERGERON-CANUT, F. (2019). « L'architecture « ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives », facteur de conventionnalisation ». *BJT*, n° 12, p. 51 et s.

BERNIER, J. (1969). « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada ». *Relations industrielles*, 24(1), pp. 141-166.

BRISSY, S. (2021). « Regroupement de conventions collectives de branche et substitution aux conventions collectives antérieures ». *JCP S*, p. 1301 et s.

BRUNELLE, C. COUTU, M. et al. (2007). « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme ». *Les Cahiers de droit*, 48(1-2), pp. 5-42.

CANUT F. (2017). « Le recul de l'ordre public face à l'accord collectif, » *Le droit Ouvrier*, vol. 6 n° 827, pp. 342-352.

CARON, M. et al., (2017), « La réforme de la négociation collective », *Le Droit Ouvrier*, vol. 2, n° 823, pp. 73-79.

CESARO, J. F. (2017). « L'automne dans les branches professionnelles et quelques mesures portant sur la négociation collective ». *JCP S*, p. 1306 et s.

COUTU, M. FONTAINE, L. L., et al. (2008). « L'arrêt Health Services and Support de la Cour suprême du Canada : La constitutionnalisation du régime québécois des relations industrielles ? » *Lex Electronica*, 13(2) p. 10 et s.

CRISTAU, A. (2002). « L'exigence de sécurité juridique ». *Dalloz*, n° 37/7090, pp. 2814-2819.

DEMEZ, G. (1989). « Les conflits collectifs du travail à l'épreuve du pouvoir judiciaire ». In GILLARDIN, J. et VAN DER VORST, P. (dir.), *Les conflits collectifs en droit du travail*. Presses universitaires Saint-Louis, Bruxelles, pp. 39-75.

DIDRY, C. (2001). « La production juridique de la convention collective : la loi du 04 mars 1919 ». *Annales Histoire, Sciences Sociales*, 6, 56^{ème} année, pp. 1253-1282.

DOHERTY, M. (2021). « Le « travailleur », le droit de l'UE et la négociation collective ». *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2, pp. 60-71.

DURAND, P. (1939). « Le dualisme de la convention collective ». *RTD Civ.*, p. 353 et s.

FABRE, A. (2020). « Les dynamiques de l'accord collectif de travail. Retour sur dix ans de réforme ». *Droit Social*, p. 539 et s.

GAGNON, J. D. (2007). « Le contrat individuel de travail et la convention collective : séparation ou divorce ? » *R.J.T.*, 41, pp. 593-629.

GARANT, P. et NORMAND, S. (1982). « Le contrôle judiciaire des erreurs de droit en présence d'une clause privative ». *Les Cahiers de droit*, 23(1), pp. 5-20.

GAURIAU, B. (2017). « L'ordre public dans le droit des conventions et accords collectifs ». *La Semaine juridique. Social*, LexisNexis, n° 16, pp. 34-37.

GAUTRON, J. C. (1968). « Les conventions d'établissement conclues par le Sénégal avec des entreprises ». *Annuaire français de droit international*, n° 14, p. 654-670.

GEA, F. (2016). « Le juge et l'accord collectif : quels changements ? » *Semaine Sociale Lamy (SSL)*, n° 1717, 4 avril 2016, p. 5 et s.

LE CALONNEC, J. (1983). « Convention collective / Clause : Interprétations : compétence / méthode / Cour de cassation / contrôle ». *Revue judiciaire de l'Ouest*, n° 2, pp. 121-134.

LYON-CAEN, G. (2003). « Pour une réforme enfin claire et imaginaire du droit de la négociation collective ». *Droit social*, n° 4, 2003, pp. 355-360.

MOLFESSIS, N. (2000). « La sécurité juridique et l'accès aux règles de droit ». *RTDCiv.*, 03, p. 662 et s.

NIKITAS, A. (1987). « Conflits entre conventions collectives de niveaux différents : étude comparative ». *RIDC*, 39-1, pp. 7-41.

QUINET, F. (1962). « L'analyse des conventions collectives de travail : aspects méthodologiques ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 17 (1), pp. 3-10.

SACHS, T. (2017). L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée. *Revue de droit du travail*, 2017, n° 10, pp. 585-592.

SAVATIER, J. (1991). « Les garanties contractuelles de stabilités d'emploi ». *Droit social*, n° 5, pp. 413-418.

SENECHAL, C. (2023). « Le contenu explicite de la convention collective, un leurre ? » *Revue générale de droit*, 43(1), pp. 89-129.

SINAY, H. (1968). « Contrat de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles ». *Les Cahiers de droit*, 9(3), pp. 527-540.

SOULAS-DE RUSSEL, D., et al. (2003). « Nature et racines du principe de sécurité juridique : une mise au point ». *RIDC*, 55(1), pp. 85-103.

TREMBLAY, G. (1952). « Conventions collectives et extension juridique. *Relations industrielle* », 7(1-2), pp. 2-11.

VERGE, P. (1968). « Le forum de la convention collective ». *Les Cahiers de droit*, 9(3), pp. 563-636.

VIRGINIA, A., GOMES, M., et al. (2023). « L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, pp. 116-127.

CISSOKHO S. (2022). « Le salariat hors des sociétés salariales. La mise en forme juridique du mécontentement des travailleurs au Sénégal », *Cahier d'études africaines*, pp. 245-246.

Thèses :

BOUQUARD P. (2023). *Le juge judiciaire et la conventionnalisation du droit du travail*, Thèse Université de Clermont-ferrand, 470 pages.

CIALTI, P. H. (2013). *Efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en France et Espagne*. Thèse de Doctorat, Toulouse 1 Capitole 1269 pages.

DELAMOTTE S., (2023), *L'insécurité juridique de la norme conventionnelle en droit du travail : l'exemple du forfait-jours*, Thèse de Doctorat, Université Bourgogne franche-comté, 396 pages

KAPPOPOULOS I., (2010), *Un nouveau droit de la négociation collective. Essai sur la négociation organisationnelle*, Thèse de Doctorat, Université Lille Nord de France, 499 pages.

Références jurisprudentielles

Sénégal

Cour suprême, Chambre sociale, arrêt n° 4, 23 janvier 2019, La Société Teranga Investment «XC» contre Y Z.

Cour suprême, Chambre sociale, n° 003, 27 janvier 2021, An AJ et autres contre Station Ao Bg AU AP - Société Ao Sénégal SA, devenue Vivo Energy Sénégal SA.

Cour suprême, Chambre sociale, n° 24, 13 juin 2018, Société Nationale des Eaux du Sénégal (SONES) contre A.

Cour suprême, Chambre sociale, n° 30, 25 juillet 2018, A B C contre ONOMO HÔTEL.



Cour suprême, Chambre sociale, n° 38, 18 octobre 2023, Ac C contre Biscuiterie WEHBE A, devenue Groupe WEHBE SARL

Cour suprême, Chambre sociale, n° 48, 28 juillet 2019, Les Industries Chimiques du Sénégal (ICS) contre Ai A.

Canada

Cour suprême, 8 juin 2007, Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Association contre Colombie - Britannique, 2007 CSC 27, [2007] 2R.C.S. 391.

France

Cour de cassation, Chambre sociale, 5 juillet 2023, n° 22-10.424

Textes législatifs et réglementaires

Décret n° 2015-1145 du 03 août 2015 fixant la composition et la compétence des cours d'appel, des tribunaux de grande instance, des tribunaux du travail et des tribunaux d'instance.

Décret n° 67-1358 du 09 décembre 1967.

Loi n° 1997-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail

Loi n° 2001-03 du 22 janvier 2001 portant constitution, modifiée. JORS, numéro spécial 5963

Loi n° 2014-26 du 03 novembre 2014 fixant l'organisation judiciaire