Organisation internationale du Travail

SKILLUP

Référentiel de contrôle pour les Inspections du Travail

République du Sénégal
- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions

Référentiel de contrôle pour les Inspections du Travail

Dans ce Sénégal des années 2020, la présence des jeunes dans le monde du travail est assez remarquable.

Ces jeunes évoluent, en général, dans toutes sortes d'entreprises et d'établissements producteurs de biens et de services : mines et carrières, industries, activités de commerce et activités de services, chantiers de BTP, hôtels et restaurants, transport et logistique, administrations et collectivités publiques, secteur agricole ,formation et enseignement, établissements de santé, domesticité, etc. Les relations de travail établies entre ces jeunes et leurs employeurs sont de nature formelle ou informelle. En outre, les jeunes au travail sont liés par des contrats de nature diverse : contrats d'insertion professionnelle, contrats de travail permanent, contrats de travail occasionnel, contrats d'intérim.

Dans le contexte d'une économie nationale en transition où de larges pans des activités productives sont dominés par l'informel, les jeunes au travail peuvent alors être confrontés à des risques d'abus, d'exploitation et de précarité, en gros à des difficultés d'accès à leurs droits au travail.

Dans ce cadre, il est important de rappeler que les règles et dispositions générales de protection, prévues pour tous les travailleurs, sont aussi applicables aux jeunes au travail. Ces jeunes font par ailleurs l'objet de règles et de dispositions spéciales afin de leur garantir une protection plus adéquate et un statut social décent au regard de leur âge.

La connaissance et le respect des droits et devoirs des jeunes au travail sont fondamentaux pour ancrer une culture de promotion d'un travail décent pour les jeunes.

En outre, il est essentiel que le système institutionnel de promotion, de surveillance et de contrôle de l'application des normes de travail relatives à la protection des droits des jeunes au travail (les Inspections du Travail) puisse prendre en charge de manière efficace le travail spécifique de suivi et de contrôle du respect des droits et des obligations des jeunes au travail.

À cet effet, il serait utile de mettre à la disposition des Inspections du Travail du Sénégal un guide qui constituerait un référentiel spécifique de contrôle de l'application de la législation sociale relative aux jeunes travailleurs.

Ce document présente, dans la première partie, le cadre juridique régissant le travail des jeunes au travail, dans la deuxième partie, les missions et pouvoirs d'intervention des Inspecteurs du Travail, et enfin, dans la troisième partie, les domaines et points de contrôle sur les droits des jeunes au travail.

Première partie

Cadre juridique relatif aux droits des jeunes au travail

Le terme « jeunes au travail » ou « jeunes travailleurs » n'est pas défini par le Code du travail ou le Code de la Sécurité sociale du Sénégal ou, encore moins, par les textes réglementaires.

En général, nous pouvons convenir que la catégorie des jeunes au travail couvre les jeunes gens de 15 ans à 24 ans en état d'intégrer le monde du travail ou qui viennent de l'intégrer (apprentis-stagiaires diplômés ou non diplômés – titulaires de contrat à durée déterminée ou de contrat à durée indéterminée – intérimaires).

Dans le contexte socio-économique du Sénégal, la notion de jeunes au travail peut même couvrir la période allant de l'âge de 16 à 30, voire 35 ans au regard de considérations diverses : taux de scolarisation assez faible, difficulté d'accès des jeunes au monde du travail, durée des études scolaires et universitaires…Les jeunes au travail sont couverts par des règles et dispositions de droit social (générales et spéciales) qui ont leurs fondements dans divers textes juridiques d'origine internationale et d'origine nationale.

A-Les textes de droit international

Parmi les sources internationales, nous pouvons citer ces instruments de l'O.I.T (Organisation internationale du travail) : conventions, recommandations et protocoles dont la liste est présentée en annexe.

Nous pouvons également relever la Déclaration de l'OIT de 1998 et relative aux principes et droits fondamentaux (liberté d'association, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession).

B- Les textes juridiques de droit national

Quant aux sources nationales, nous avons la Constitution, le Code du travail (du 1er décembre 1997), le Code de la Sécurité sociale (du 31 juillet 1973), des décrets et arrêtés, la Convention collective nationale interprofessionnelle (C.C.N.I. du 30 décembre 2019) et les Conventions collectives et accords d'établissement applicables dans les diverses branches d'activités et certaines entreprises, mais aussi des textes particuliers (lois, décrets et arrêtés qui figurent en annexe).

Deuxième partie

Les missions et pouvoirs d'intervention des inspecteurs du travail

Nous pouvons rappeler qu'aux termes de l'article L.188 du Code du travail, les Inspections du Travail sont investies de missions diverses parmi lesquelles :

- la veille et le contrôle de l'application de la législation sociale ;
- les conseils et informations aux employeurs et aux travailleurs ;
- la prévention et le règlement des conflits de travail.

Les Inspections du Travail assurent en outre de multiples fonctions administratives.

Rappelons également que dans le cadre de l'exercice de leurs missions et fonctions, les Inspections du Travail disposent de pouvoirs d'action et d'intervention :

- droit d'entrée ;
- droit de visite ;
- droit de contrôle et de vérification ;
- pouvoir d'observation ;
- pouvoir d'injonction par une mise en demeure ;
- pouvoir d'établir un procès-verbal d'infraction.

Troisième partie

Les domaines et points de contrôle sur les droits des jeunes au travail

Aux termes des dispositions de la Convention n° 81 de l'OIT de 1947 relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce d'une part et de celles des articles L.188 et L.197 du Code du Travail du Sénégal d'autre part, nous pouvons considérer que la mission fondamentale de l'Inspection du Travail est de veiller à l'application de la législation sociale.

Cette mission de veille se manifeste principalement par les activités de contrôle dans les entreprises.

Les activités de contrôle (comme les enquêtes) dans les entreprises sont en principe de portée générale et systématique ; elles peuvent également être ciblées sur un volet spécifique (jeunes au travail, femmes au travail, ou professions particulières, branches d'activités ou sujets particuliers).

Les visites de contrôle de l'Inspecteur du Travail (programmées ou inopinées) sont conduites selon un processus bien structuré (guide méthodologique et fiche de contrôle). Ce processus permet de vérifier le niveau de respect de la règlementation du travail dans tous ses aspects. Cela doit être le cas dans le domaine spécifique des droits et obligations des jeunes au travail.

À cet effet, lorsque l'Inspection a pour objet spécifique de vérifier le niveau d'application des droits et obligations des jeunes au travail, les points de contrôle ci-après doivent pouvoir être vérifiés en entreprise :

Principes et droits fondamentaux / Relations de travail / Conditions de travail	**Références**
• Nombre de jeunes travailleurs dans l'effectif global • Atteinte de l'âge minimal d'admission au travail (16 ans) • Nombre de CDI et de CDD • Nombre de travailleurs intérimaires • Remise au jeune de copie de CDD visé ou de contrat d'intérim • Limite période d'essai • Jouissance du droit au congé payé annuel • Respect du repos hebdomadaire • Niveaux des taux de salaires • Régularité du paiement des salaires • Remise au jeune de bulletin de paie	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle.

Contrats d'insertion professionnelle / Points de contrôle	Références
• Nombre d'apprentis et de stagiaires • Atteinte de l'âge minimal d'admission à l'apprentissage (15 ans) ou au stage (16 ans) • Effectivité de l'accord du parent ou du tuteur de l'apprenti • Nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de stages écrits et visés par l'Inspection du Travail • Affiliation de l'apprenti au régime de couverture des accidents du travail et des prestations familiales» après accidents du travail de la CSS, au régime de couverture maladie des IPM • Nombre limite de stagiaires par rapport à l'effectif global (1/4 maximum dans chaque catégorie d'emploi objet du stage) • Nombre limite d'apprentis par rapport au nombre d'ouvriers supervisés par un maitre (pour plus de 10 ouvriers, le nombre d'apprentis ne peut être supérieur à la moitié des salariés dans le métier objet de l'apprentissage – pour moins de 10 ouvriers, le nombre d'apprentis ne peut dépasser 5) • Régularité du paiement d'allocation à l'apprenti, au stagiaire	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle.

Protection des enfants / Points de contrôle	Références
• Visites médicales des enfants • Occupation des enfants à des travaux dangereux ou interdits, au travail de nuit • Niveau de charge de travail dévolu • Limites des durées journalière et hebdomadaire de travail	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle

Protection sociale / Points de contrôle	Références
• Immatriculation des jeunes travailleurs aux IPS (CSS-IPRES-IPM) • Établissement et dépôt de déclaration de mouvement de travailleur • Remise au jeune de la déclaration de mouvement de travailleur avec mention du numéro d'immatriculation • Accès des jeunes travailleurs aux prestations familiales • Versement régulier des cotisations sociales concernant les jeunes travailleurs aux IPS (CSS – IPRES – IPM) • Remise de carnet de santé d'IPM et de carte d'affiliation à l'IPRES au jeune travailleur	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle

Sécurité et santé au travail / Points de contrôle	Références
• Fourniture d'équipements individuels de protection et de moyens d'entretien • Fourniture de tenues de travail • Déclaration ou dissimulation d'accident du travail -Information et formation en santé et sécurité dans le travail • Accès à de l'eau pour la boisson	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle

Exercice des droits / Points de contrôle	Références
• Présence de délégués du personnel • Moyens d'action et exercice de leurs missions -Modalités d'exercice du droit d'expression et de réclamation • Modalités d'exercice du droit d'alerte, du droit de retrait	• Code du Travail ; • Textes relatifs aux IPS (CSS – IPRES –IPM) ; • Décrets et arrêtés ; • Convention collective nationale interprofessionnelle

Les visites de contrôle bien menées permettent certainement à l'Inspecteur du Travail de recueillir des informations et des données sur l'état d'application des droits des jeunes travailleurs en entreprise.

Par la suite, une exploitation de ces informations et données constitue une autre tâche majeure pour l'Inspecteur du Travail afin de consigner dans son rapport de visite les écarts et non conformités relevés, et d'indiquer les mesures correctives exigées de la part de l'entreprise concernée dans les délais requis.

Telle est la mission de l'Inspecteur du Travail : - visites de contrôle – prescriptions et recommandations – contre-visites de suivi afin d'assurer une bonne application des normes de travail relatives aux droits et obligations des jeunes travailleurs au Sénégal et promouvoir ainsi le travail décent pour ces jeunes.

Annexe

- la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1947 ; - la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1948 ;- la Convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973 ;
- la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 ;
- la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2012 ;
- la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement de 2011 ;
- le Protocole (n° 29) relatif à la convention sur le travail forcé de 1930 ;
- la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015 ;
- la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience de 2017 ;
- la Convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1993 ;
- la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 ;
- La Convention (n° 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce de 1947.

****

- Loi n° 75- 50 du 3 avril 1975 relative aux Institutions de Prévoyance maladie ;
- Décrets n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 (fixant la protection particulière des travailleurs temporaires) et n° 1413 (relatif au droit d'expression directe et collective des travailleurs) ;
- Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;
- Décrets n° 2006-1249 (fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers temporaires et mobiles), n° 1251 (relatif aux équipements de travail), n° 1252 (fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance), n° 1253 (instituant une Inspection médicale du Travail), n°1254 (relatif à la manutention manuelle des charges), n° 1257 (fixant les prescriptions minimales de protection contre les risques chimiques), n° 1258 (fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du travail), n° 1261(fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les entreprises) ;

- Décret n° 2012 -832 du 7 août 2012 relatif aux Institutions de Prévoyance maladie d'entreprise et interentreprises ;
- Décret n° 2015-777 du 2 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage ;
- Décret n° 2016-263 du 22 février 2016 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage ;
- Arrêté n° 7600 du 22 mars 1963 relatif au Service de la main-d'œuvre et portant institution de l'immatriculation ;
- Arrêté n° 11512 du 11 décembre 2009 relatif au règlement intérieur ;
- Arrêté n° 3748 du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants ;
- Arrêté n° 3749 du 6 juin 2003 interdisant les pires formes de travail des enfants ;
- Arrêté n° 3750 du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens ;
- Arrêté n° 3751 du 6 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens.

Sigles et acronymes

- CDD : Contrat de Travail à durée déterminée
- CDI : Contrat de Travail à durée indéterminée
- CCNI : Convention collective nationale interprofessionnelle
- CSS : Caisse de Sécurité sociale
- IPM : Institution de Prévoyance maladie
- IPRES : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
- IPS : Institution de Prévoyance Sociale
- OIT : Organisation internationale du Travail

ETD/BP OIT DAKAR
Équipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Cabo Verde, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau

Km 6, avenue Cheikh Anta Diop - Stèle Mermoz
BP 414 – CP 18524 – Dakar – SENEGAL
T. : (+221) 33 869 92 00
ilo.org/dakar - C. : dakar@ilo.org

Norwegian Ministry
of Foreign Affairs