

LE DEDOUBLEMENT DE LA PERSONNALITE DU SALARIE : REFLEXION SUR L'ARTICULATION DE LA LIBERTE CITOYENNE ET DE LA SUBORDINATION SALARIALE

Par

Sidy Nar DIAGNE

Docteur en droit, Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Le contentieux de l'exercice par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux dans l'entreprise, même s'il n'atterrit pas très souvent devant le juge social¹, pose de manière générale la problématique du dédoublement de sa personnalité²: citoyen libre et travailleur soumis. Cette problématique qui n'a pas encore trouvé solution en France malgré une jurisprudence³ très fournie de la Cour de cassation se pose réellement au Sénégal et mérite réflexion de la part du juriste de droit social. L'une des problématiques les plus marquantes au Sénégal est bien celle de l'imprégnation des libertés et des droits fondamentaux dans la relation de travail⁴.

Au-delà de la question de la pratique religieuse en entreprise⁵ très souvent relatée par les salariés, le dédoublement de la personnalité du salarié pose de manière générale la question de la compatibilité ou non de l'exercice des libertés du salarié avec l'autorité de l'employeur qui se manifeste par ses pouvoirs disciplinaire, de direction et de gestion de son entreprise⁶. Cette question est transversale puisqu'elle s'intéresse à tous les aspects de la

¹ Les questions relatives aux atteintes des droits et libertés fondamentaux des salariés trouvent souvent réponses à travers les modes privés de résolution des conflits. Au-delà des autorités administratives, les organisations de la société civile œuvrent très souvent dans la pacification des relations sociales. Ces organismes jouent un rôle fondamental dans la stabilité du Sénégal.

² M. MEUNIER, « Citoyen - salarié ou salarié-citoyen : des droits fondamentaux et des libertés individuelles à sauvegarder », *LPA.*, mai 2005, n° 98, p. 3.

³ J.-Y. FROUIN, « Protection de la personne du salarié, intérêt de l'entreprise et construction prétorienne du droit du travail », *JCP*, 2010, p. 1087.

⁴ J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *Droit social*, 1990, p. 49.

⁵ J.-L. CORREA, « Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais », revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale *COMPTRASEC*, 2016/2, p. 72.

⁶ F. GUIOMARD., « Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur », in A. LYON-CAEN et P. LOKIEC. (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, Dalloz, 2005, p. 82

relation de travail⁷, du recrutement, en passant par l'exécution de la prestation de travail, jusqu'au droit au licenciement etc.

La Constitution sénégalaise, en reconnaissant à l'employeur la liberté d'entreprendre⁸, garantit par la même occasion le respect à tout citoyen de ses droits et libertés fondamentaux⁹. Ainsi, oscillant entre le respect du statut de salarié citoyen libre et la nécessité de laisser à l'employeur la possibilité d'exercer ses pouvoirs inhérents au lien de subordination, le droit du travail est tenu de trouver un équilibre entre deux intérêts qui peuvent parfois se heurter¹⁰.

Élément dominant de la condition humaine, la liberté est aujourd'hui, un pilier de l'édifice juridique sénégalais¹¹. Mais avant d'être un concept juridique, la liberté relève d'abord et avant tout d'un ordre philosophique, ce qui justifie la difficulté d'une définition rationnelle¹². On peut la définir comme l'absence de toute contrainte de quelle que nature qu'elle soit ou encore le pouvoir d'obtenir le relâchement de certaines contraintes afin d'arriver à la fin de la libération de l'homme¹³, ce qui révèle son antinomie avec la règle de droit. Elle se définit aussi comme le pouvoir d'agir sans nuire à autrui ou encore le pouvoir de faire ce qui n'est pas interdit par la loi¹⁴. Elle se conçoit également comme un sentiment qui s'éprouve sans pouvoir réellement se démontrer¹⁵. En droit, la liberté peut être comprise comme la surface

⁷ G. LYON-CAEN, « Les libertés publiques et l'emploi, rapport », La Documentation française, 1992, p. 156.

⁸ La liberté d'entreprendre est garantie au Sénégal par l'article 8 de la Constitution.

⁹ Art. 8 précité.

¹⁰ M. COUTURIER et G. MURRAY, « Travail et citoyenneté : rétrospective et perspectives », in « *Travail et citoyenneté : quel avenir ?* », PU Laval, 2010, p. 5.

¹¹ Dans le préambule de sa Constitution, l'Etat du Sénégal affirme son adhésion à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et aux instruments internationaux adoptés par l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation de l'Unité Africaine, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979, la Convention relative aux Droits de l'Enfant du 20 novembre 1989 et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981.

¹² Jean-Paul Sartre *L'Être et Le Néant*, Gallimard, Paris 1943, pp. 487-612. Interroger la liberté au sens sartrien, c'est s'interroger soi-même. Elle est chargée d'un pouvoir de questionnement singulier et ne nous laisse pas tranquilles. Parce que la liberté ne nous laisse pas libre, elle nous questionne. S'interroger sur elle, c'est, s'interroger sur la racine de sens de son existence.

¹³ Selon Karl MARX, « La liberté est l'état de l'homme qui se gouverne selon sa raison, en l'absence de tout déterminisme. La liberté c'est aussi la possibilité de faire des choix, d'agir selon sa volonté ».

¹⁴ Art 4 Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi », v, Jacques d'Hondt, « Le droit et la liberté de la personne selon Marx », in « *Droit et liberté selon Marx* », PUF, 1986, pp. 55-86. 1986, pp. 55- 86.

¹⁵ Ainsi, pour Descartes, la liberté de notre volonté se connaît sans preuve ; pour Bergson elle est une « donnée immédiate de la conscience » ; pour Leibniz l'homme a un vif sentiment intense de liberté ; Sartre, dans *L'Être*

libérée par la loi impérative¹⁶ ou encore le droit d'être protégé contre les agissements d'un autre quel que soit son statut, personne physique, personne morale de droit privé ou de droit public¹⁷.

Elle a une valeur constitutionnelle et le préambule de la Constitution sénégalaise lui donne une assise fondamentale¹⁸. La liberté de la personne est garantie, au sommet de la hiérarchie des normes, par l'article 8 de la Constitution sénégalaise. Au plan international, les libertés du salarié citoyen libre sont garanties par la Convention universelle des droits de l'homme adoptée le 10 décembre 1948 et les Conventions adoptées par l'OIT relatives aux libertés fondamentales et ratifiées par le Sénégal¹⁹. Au niveau international, la proclamation des droits sociaux fondamentaux est une réponse à la montée des inégalités et des insécurités créées par la mondialisation²⁰.

Toutefois, cette liberté entretient avec le droit du travail des rapports assez complexes qui traduisent la contradiction entre l'exercice par le salarié de ses prérogatives de citoyen dans la société et l'obligation de se soumettre aux ordres et instructions de son employeur dans la vie économique²¹. C'est la problématique du dédoublement de la personnalité du salarié: citoyen libre et travailleur soumis. Les statuts de salarié citoyen libre et travailleur soumis sont par nature éloignés²². Le salarié considère en effet que ses droits et libertés doivent être respectés, par tous, y compris par son employeur. Ces libertés qui consistent notamment en sa liberté

et le Néant, fait remarquer que « ce qui est obstacle pour l'un ne le sera pas pour l'autre et qu'il n'y a pas de liberté qu'en situation ».

¹⁶ PH. MALINVAUD, *Introduction à l'étude du droit*, 13^e éd., 2011, LexisNexis, p. 31.

¹⁷ Art 2 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948, « 1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

2. De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté ».

¹⁸ « La République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment :

- Les libertés civiles et politiques : liberté d'opinion, liberté d'expression, liberté de la presse, liberté d'association, liberté de réunion, liberté de déplacement, liberté de manifestation, les libertés culturelles, les libertés religieuses, les libertés philosophiques, les libertés syndicales, la liberté d'entreprendre, le droit à l'éducation, le droit de savoir lire et écrire, le droit de propriété, le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain, le droit à l'information plurielle ».

¹⁹ *Le manuel du travailleur, Droit du travail sénégalais, Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels*, 3^e éd., Fondation Friedrich Ebert Sénégal, 2013, p. 13.

²⁰ M.A.MOREAU, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz 2006, p. 46.

²¹ A. LYON-CAEN, « Libertés et contrôle dans l'entreprise 20 ans après », *Revue de droit du travail*, 2014 p. 386

²² A. JEAMMAUD, « Libertés et pouvoir. Un double paradoxe et un paradoxe apparent », *Semaine Sociale Lamy*, 10 oct. 2011, n° 1508.

d'expression, sa liberté religieuse etc., rentrent dans le cadre de sa vie privée²³ qu'il doit concilier avec sa vie professionnelle²⁴. L'employeur se doit également de s'assurer du bon fonctionnement de son entreprise²⁵. La relation contractuelle qui le lie avec le salarié repose sur un lien de subordination juridique qui est caractérisé par des ordres et des directives, un contrôle et par d'éventuelles sanctions, dans le seul dessein d'une bonne gestion de son entreprise²⁶. Le contrat de travail par essence inégalitaire, place ainsi le salarié sous la subordination juridique de son employeur. Celui-ci lui donne des ordres et instructions auxquels il doit se soumettre dans l'exécution de son obligation contractuelle.

Le droit du travail sénégalais, se présentant comme un droit au service d'une politique de croissance économique et du plein emploi, inéluctablement, restreint l'exercice des droits et libertés fondamentaux du salarié au sein de l'entreprise. Ces restrictions dans l'exécution de la prestation de travail se prolongent même dans la vie extraprofessionnelle du salarié²⁷. En effet, les droits et libertés fondamentaux reconnus aux citoyens impliquent pour ces derniers, la possibilité concrète de pratiquer leur religion, d'exprimer librement leurs opinions et de mener une vie privée en détachement avec les obligations professionnelles²⁸.

Dans le cas où l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux entrent en conflit avec la subordination à laquelle a consenti un salarié envers son employeur, comment assurer la conciliation ? Telle est la principale question qui interpelle le juriste sur l'étude de la problématique du dédoublement de la personnalité du salarié. Cet état de fait renvoie à la distinction entre vie professionnelle et vie personnelle consacrée par la jurisprudence française²⁹.

La prise en compte de ces deux impératifs n'ayant pas reçu une assise jurisprudentielle au Sénégal, les textes du droit positif sénégalais et la jurisprudence française très fournie en la matière permettront de poser un raisonnement sur la problématique du dédoublement de la

²³ Ph. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *Dr. soc.* 2004, p. 23.

²⁴ A. ASTAIX, « Vie privée et professionnelle : une dualité réaffirmée », note sur Cass., Ch. mixte, 18 mai 2007, *Dalloz actualité* 30 mai 2007, n° 251, p. 25.

²⁵ B. BOUBLI, « La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise », *Droit social* 2004, p. 1094

²⁶ Y. CHOTARD, « Le rapport Auroux », *Dr. soc.* 1982, p. 259. « L'entreprise n'est pas [...] uniquement au service de ceux qui y travaillent et de ceux qui la dirigent. Elle doit créer des richesses et des services pour les marchés. [...] Elle est au service de ses clients, de ses fournisseurs, de ses actionnaires et de la communauté nationale. Dans ces conditions, parler de citoyenneté d'entreprise est un contresens. Parler de démocratie économique est un abus de langage ».

²⁷ Art. L 35 Code du travail sénégalais

²⁸ A. ASTAIX, op. cit, n° 251.

²⁹ Cass. Ch. mixte, 18 mai 2007, n° 251, *Bull. civ.* 2007, ch. Mixte, n° 4.

personnalité du salarié. En effet, la question de la confrontation ou de la conciliation des deux statuts du salarié n'est pas abordée de front dans les textes fondamentaux qui se bornent le plus souvent à les énoncer séparément, à les « empiler ». En France, ce sont les interventions des juges qui vont au fil des conflits, indiquer des éléments de réponse et permettre un certain ordonnancement de ces statuts³⁰. Le juge sénégalais, n'étant pas très souvent sollicité à l'occasion de ces conflits, sa position ne peut être connue sur la question du dédoublement de la personnalité du salarié. En effet, la tradition sénégalaise de règlement des conflits étant gouvernée par des mécanismes pacifiques³¹, appelés modes alternatifs de règlement des conflits dans le langage juridique, les litiges nés de la pratique par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux en entreprise sont généralement soumis à la médiation ou à la conciliation de certains organismes de régulation de la société³².

Il est clair que les situations vécues par les salariés dans l'exercice de leurs libertés, dans et en dehors de l'entreprise doivent interpeler le corps social³³ et singulièrement le juge³⁴ qui est garant des libertés de la personne. En effet, la soumission qu'exige la relation de travail laisse peu de place à la liberté du salarié³⁵. Ce dernier, qui accepte de travailler pour son employeur, lui doit obéissance et doit assurer l'exécution des ordres et instructions découlant des pouvoirs de son patron. C'est la spécificité de la relation de travail qui place le salarié dans une situation de dépendance juridique vis-à-vis de son employeur se traduisant par une abdication de son autonomie dans l'exercice de sa liberté.

C'est parce que d'une part, la loi vise à garantir les libertés de la personne du salarié et que d'autre part, des atteintes à ces libertés sont constatées du fait de l'employeur, qu'il devient fondamental de proposer une réflexion dans le sens de trouver un cadre juridique où

³⁰ A. LYON-CAEN, « Libertés et contrôle dans l'entreprise 20 ans après », *Revue de droit du travail* 2014, p. 386

³¹ F-K. CAMARA *Pouvoir et justice dans la tradition des peuples noirs : philosophie et pratique*, Harmattan 2004, pp. 38 et s. *Peut-on se contenter de ne voir en la justice qu'une machine à distribuer des peines et des châtements ? Dans la conception négro-africaine de la justice, juger ce n'est pas condamner, c'est faire en sorte de rétablir une harmonie rompue*. La stabilité de la société sénégalaise est garantie par des institutions traditionnelles ou religieuses, des pratiques et des rites qui maintiennent une certaine stabilité sociale et assurent le règlement pacifique des conflits : la famille restreinte, noyau central pour l'éducation à la tolérance quotidiennement dispensée à travers les contes et proverbes ; la famille élargie, assurant les liens d'identité et de reconnaissance par le maintien d'un système de solidarité étendue ; le clan ou la tribu structuré suivant des relations hiérarchisées garantissant la stabilité sociale et la cohésion de tous les membres.

³² Haut conseil du dialogue social, rapport 2015 sur l'état du dialogue social, p. 71.

³³ M. SAMB, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Rev Afrilex*, février 2000, p. 21.

³⁴ C. P-DELAPORTE, « Libertés fondamentales et droits du salarié le rôle du juge », *Droit social*, 2001, p. 404

³⁵ J.-M. BERAUD, « Les interactions entre le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise et le contrat de travail », *Dr. ouvr.* 1997, p. 529.

cohabitent les deux statuts au bénéfice des parties : salarié et employeur. Ainsi, même si classiquement l'entreprise est un lieu de pouvoir³⁶ de l'employeur pris en sa qualité de chef d'entreprise, aujourd'hui, force est de constater que ces pouvoirs ne peuvent s'exercer que dans la mesure où ils respectent les droits fondamentaux et les libertés individuelles du salarié³⁷. Au-delà de ses rapports avec l'Etat, cette liberté doit être également garantie dans les relations entre les personnes privées et notamment entre l'employeur et ses salariés³⁸. La personne au travail, avant d'être un contractant placé en état de subordination est d'abord un individu doté de droits et libertés fondamentaux dont la personnalité a vocation à s'épanouir dans l'entreprise³⁹.

À défaut de jurisprudence sénégalaise apte à insuffler un équilibre entre les deux statuts, le défi est pour le juriste de nourrir la réflexion et de montrer que, de la confrontation des statuts (I) l'intérêt aujourd'hui est de s'orienter vers la recherche d'un équilibre (II) pour garantir à la fois : liberté du salarié et compétitivité de l'entreprise.

I. De la domination du statut de salarié travailleur soumis

Elément inhérent à la condition d'homme, le salarié ne renonce-t-il pas à ses libertés lorsqu'il entre dans une relation de travail ? La réponse est en principe négative mais on se rend compte que le lien de subordination tend à s'épanouir sur la liberté du salarié aussi bien dans sa vie professionnelle que dans sa vie extraprofessionnelle⁴⁰. En effet, la soumission du salarié, qui caractérise la relation de travail, permet à l'employeur de donner des ordres et instructions au salarié, de contrôler l'exécution de la prestation de travail et même de punir les manquements notés⁴¹. Cette sphère d'autorité de l'employeur se heurte naturellement au statut

³⁶ E. DOCKES, « Le pouvoir dans les rapports de travail, Essor juridique d'une nuisance économique », *Droit social* 2004, p. 620.

³⁷ J. RIVERO, « La protection des droits de l'homme dans les rapports entre personnes privées » in Mélanges R. Cassin, tome III, « Protection des droits de l'homme dans les rapports entre personnes privées », 1971, p. 311.

³⁸ Art. L. 5. « Dans les entreprises les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

³⁹ A. MAZEAUD, « Droit du travail et bicentenaire du Code civil: autour des articles 1134 et 9 du Code civil, ou, du contrat à la personne, in 1804-2004 LE CODE CIVIL Un passe, un présent, un avenir, Université Panthéon-Assas (Paris II), Dalloz, 2004, p. 575 et s.

⁴⁰ A. ASTAIX, *op. cit.*, n° 251.

⁴¹ Cass. Soc. 13 nov. 1996, *Dr. Soc.*, p. 199, note J.-J. DUPEYROUX.

de salarié citoyen libre aussi bien dans l'entreprise (A) que dans la vie extraprofessionnelle du salarié, (B).

A. La prééminence des pouvoirs de l'employeur sur les droits et libertés fondamentaux du salarié

La relation de travail, orientée vers la recherche de la compétitivité de l'entreprise, remet fondamentalement en cause le statut de salarié citoyen libre dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail (1). Cette remise en cause est aujourd'hui accentuée par la nécessité de sauvegarder l'image et la réputation de l'entreprise suite à l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (2).

1. La prééminence des pouvoirs de l'employeur au nom de la compétitivité de l'entreprise

Si l'obligation de respecter le statut de salarié citoyen libre demeure le principe au sein de l'entreprise⁴², puisque garantie par les textes fondamentaux, nationaux et internationaux, des restrictions peuvent être apportées à l'exercice par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux, du fait de l'application du pouvoir patronal⁴³. Ainsi, même si ces textes n'admettent pas des restrictions aux libertés individuelles, il faut reconnaître que l'existence d'un lien de subordination implique, de la part du salarié, une certaine privation de ses libertés dans l'intérêt de l'entreprise⁴⁴. La relation de travail n'est pas simplement un rapport contractuel gouverné par la liberté, c'est aussi un rapport de pouvoirs et le législateur reconnaît à tout employeur des prérogatives spécifiques à accomplir dans l'intérêt de l'entreprise⁴⁵. Ces prérogatives juridiques tournent autour d'un triptyque de pouvoirs : le pouvoir de direction, le pouvoir normatif et le pouvoir disciplinaire.

Aujourd'hui, toutes les dispositions encadrant la relation de travail, du recrutement au licenciement, reconnaissent à l'employeur la faculté d'administrer librement son entreprise⁴⁶. C'est en fonction de ces pouvoirs que se mesurent les prérogatives reconnues à l'employeur

⁴² J. SAVATIER, « La protection de la vie privée des salariés », *Droit social* 1992 p. 329.

⁴³ Ph. WAQUET, « Le pouvoir de direction et les libertés des salariés », *Droit social* 2000 p.1051

⁴⁴ P. VERGE, « Droits de la personne et droit du travail. Recherche d'une interface », *Mélanges en l'honneur de JEAN VERDIER*, Dalloz, 2001, pp. 491 et s.

⁴⁵ Arts. 65- 67 Code du travail sénégalais.

⁴⁶ M. GAYE, « Les formalités contractuelles en droit sénégalais du travail », *Annales africaines nouvelle série*, Vol 1, CREDILA, pp. 99-127.

dans la gestion de l'entreprise⁴⁷, la modification de la relation de travail⁴⁸ ou encore dans son droit de licenciement⁴⁹ et qui légitiment certaines restrictions apportées aux droits et libertés fondamentaux du salarié.

L'orientation actuelle du droit du travail vers la recherche de la compétitivité des entreprises, posée par la flexibilité⁵⁰ du droit du travail sénégalais depuis la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail sénégalais, justifie certaines restrictions apportées au statut du salarié citoyen dans l'entreprise au nom de la compétitivité et de la croissance économique⁵¹. Tout en reconnaissant au salarié la liberté du travail, la liberté syndicale ou encore la liberté de grève, le droit du travail réduit en même temps l'assiette et la consistance des attributs de sa citoyenneté qui ne peuvent éclore dans un rapport caractérisé par une subordination légitimée par le contrat de travail⁵².

En effet, l'exercice des libertés du salarié peut porter atteinte à la compétitivité de l'entreprise⁵³. Le salarié ne doit être tenu d'aucune considération d'ordre politique, syndical ou religieux pouvant porter préjudice à l'entreprise⁵⁴. En réalité, la pratique religieuse, l'exercice des libertés d'expression ou d'opinion, peuvent impacter la croissance économique de l'entreprise ou encore sa position dans le marché de la concurrence. Ainsi, pour éviter tout abus de la part du salarié qui risque de porter atteinte à la crédibilité et à la perte de croissance de l'entreprise, le droit du travail aménage des restrictions aux droits et libertés fondamentaux

⁴⁷ B. PRAS., « Gestion et vie privée : au croisement de plusieurs libertés », *Revue française de gestion*, juin-août 2001, pp. 62-65.

⁴⁸ A. MAZEAUD, *Droit du travail, LGDJ*, 10^e éd., 2016, p. 52.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 57.

⁵⁰ B. SARR, « Aperçu sur les orientations du nouveau Code du travail », *Rev Relations sociales*, n° 11, 4^e trimestre 1997, p. 13.

⁵¹ Exposé des motifs loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail sénégalais, « Le présent projet de loi a pour objet de réformer le Code du Travail pour l'adapter aux réalités économiques et sociales de notre pays, en faire un vecteur dynamique de la croissance et assurer à notre pays un développement humain durable dans l'équité et la justice sociale. Il a pour ambition de moderniser les relations sociales, de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux, de poser les jalons de l'épanouissement de l'entreprise sans déprotéger les travailleurs. ». Y. CHOTARD, « Le rapport Auroux », *Dr. soc.* 1982, p. 259, « Dans sa critique de ce projet, la principale organisation patronale avait, sans employer le terme, dénoncé là un paradoxe : « L'entreprise n'est pas [...] uniquement au service de ceux qui y travaillent et de ceux qui la dirigent. Elle doit créer des richesses et des services pour les marchés. [...] Elle est au service de ses clients, de ses fournisseurs, de ses actionnaires et de la communauté nationale. Dans ces conditions, parler de citoyenneté d'entreprise est un contresens. Parler de démocratie économique est un abus de langage ».

⁵² Ph. WAQUET., *L'entreprise et les libertés du salarié*, éd. Liaisons sociales, 2003, p. 46.

⁵³ L. CASAUX-LABRUNEE, « La confrontation des libertés dans l'entreprise », *Droit social*, 2008, p. 1032.

⁵⁴ *Ibidem.*

de ce dernier afin de préserver la compétitivité. À cet effet, la doctrine voit dans ces restrictions le diktat de l'économie sur les droits fondamentaux de la personnalité⁵⁵.

Même si le Code du travail garantit la liberté d'expression des salariés⁵⁶ en prévoyant que : « [...] *les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement*⁵⁷ », il faut remarquer que son exercice peut comporter des propos qui peuvent être dommageables pour l'entreprise tant en termes de compétitivité et de croissance économique⁵⁸. L'exercice de la liberté d'expression peut être excessif et déloyal. Il en est par exemple du fait pour un salarié de tenir des propos dénigrant l'entreprise ou encore de divulguer des informations pouvant servir aux potentiels concurrents⁵⁹. La Cour de cassation française reconnaît qu'il peut être procédé à un « licenciement dont la cause objective est fondée sur un comportement du salarié qui, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.⁶⁰ ». Ainsi, même si le Code du travail garantit la liberté d'expression individuelle ou collective du salarié, force est de constater que ce dernier peut être amené, au cours de la relation de travail, à porter des appréciations critiques sur ses conditions de travail, le fonctionnement de l'entreprise, ses dirigeants qui risquent de déteindre sur la productivité, la concurrence ou sur la compétitivité de l'entreprise⁶¹.

Egalement, même si l'obligation de respecter la liberté religieuse du salarié demeure le principe au sein de l'entreprise⁶² en application de l'article 24 de la Constitution sénégalaise qui dispose que « la liberté de conscience, les libertés et les pratiques religieuses ou culturelles, la profession d'éducateur religieux sont garanties à tous sous réserve de l'ordre public », des

⁵⁵ E. DOCKES, *op. cit.*, p. 620.

⁵⁶ Au sein de l'entreprise, l'application du principe de la liberté d'expression est expressément visée par le législateur social qui prévoit en son article L. 5, « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail... ».

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ F-J. PANSIER, « Les limites de la liberté d'expression du salarié », note sur C ass. soc, 21 sept. 2011, n° 09 -7 2054, *Les Cahiers Sociaux.*, nov. 2011, n°235, p. 279.

⁵⁹ En ce sens, l'alinéa 2 de l'article CCNI, prévoit que : « ... Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur ».

⁶⁰ Cass. soc, 17 avril 1991, Painsecq c/ Association Fraternité Saint Pie X, *La semaine juridique*, 1991, n° 38, obs. Sériaux A.

⁶¹ L. GRATTON, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », *Droit social* 2016, p. 4.

⁶² Article 1er, alinéa 1 du Code du travail. Sénégalais, « l'État assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

restrictions peuvent être portées à l'exercice de la pratique religieuse en entreprise⁶³. Ainsi, lorsque la pratique religieuse porte atteinte notamment, aux obligations contractuelles⁶⁴, à l'impératif de sécurité et d'hygiène⁶⁵ ou encore risque de favoriser le prosélytisme religieux⁶⁶, l'employeur peut la limiter et le non-respect par le salarié des restrictions, peut légitimer son licenciement⁶⁷. On se rend compte *in fine* que dans le champ d'application du pouvoir de direction, le salarié peut se voir forcé à renoncer à ses libertés sauf abus de l'exercice de ce pouvoir par l'employeur⁶⁸.

La jurisprudence française renseigne toutefois, que ces restrictions ne doivent être justifiées que par des motifs tenant compte à la sécurité, l'hygiène et le fonctionnement de l'entreprise et qu'au cas contraire le salarié dispose de son autonomie dans la gestion des droits de sa personnalité dans l'entreprise⁶⁹. Ainsi, toute mesure prise par l'employeur et qui porte atteinte à l'exercice libre des droits et libertés fondamentaux du salarié sera considérée comme abusive⁷⁰ si elle ne rentre pas dans les limites dégagées par la Cour de cassation.

⁶³ P. ADAM, M. LE FRIANT, L. PECAUT-RIVOLIER, Y. TARASEWICZ, « La religion dans l'entreprise. L'art (difficile) des limites. », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 532.

⁶⁴ Cass. soc. 24 mars 1998, n° 95-44738 dans cette décision, le juge considère : « que s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public ».

⁶⁵ Cour européenne des droits de l'homme, 15 janvier 2013 (n° 59842/10) : cette affaire concernait une personne employée au Royaume-Uni. Le juge de cette juridiction estima que : « des impératifs de sécurité et d'hygiène peuvent conduire l'employeur à imposer aux salariés le port de tenues spécifiques incompatibles avec la conservation de certains signes religieux. N'est par exemple pas disproportionné le fait d'interdire à une infirmière le port d'une croix chrétienne pour des impératifs de santé et de sécurité dans le milieu hospitalier (risque de contact avec des plaies ouvertes...) ».

⁶⁶ Conseil de prudhommes, Toulouse, 9 juin 1997. « Des comportements prosélytes d'un salarié peuvent justifier son licenciement, notamment si ces actes portent atteinte à la liberté de conscience de collègues ou, plus généralement, perturbent le fonctionnement normal de l'entreprise. Par exemple, constitue du prosélytisme religieux, susceptible de sanction, le fait pour un animateur de centre de loisirs de lire la Bible et de distribuer des prospectus aux enfants en faveur des Témoins de Jéhovah ».

⁶⁷ J. SAVATIER, « Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique », *Dr. soc.*, avril 2004, pp. 354-361.

⁶⁸ F. SARAMITO, « La vie personnelle du salarié et les limites à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. ouvr.* mai 1998, p. 223.

⁶⁹ À propos de la protection de la sphère d'autonomie au profit des salariés, l'arrêt Nikon c/ Onof du 2 octobre 2001 protège la liberté des correspondances en interdisant à l'employeur de prendre connaissance du contenu des messages personnels reçus ou émis par le salarié sur son lieu de travail. L'arrêt Painsecq protège la liberté des mœurs en interdisant le licenciement d'un salarié en raison de ses mœurs, à moins que son comportement n'ait causé un trouble caractérisé pour l'entreprise (Cass. soc., 17 avril 1991, Bull. civ., V, n° 201, Droit social, 1991, p. 485, note SAVATIER J.. Quant à l'arrêt Rossard c/ SA Robuchon, il protège la liberté des choix de consommation du salarié (Cass. soc., 22 janvier 1992, Rossard c/ SA Robuchon et Fils, Les cahiers sociaux du Barreau de Paris, n° 38, 1992, Droit social, n° 4, 1992, note SAVATIER J.

⁷⁰ Dans l'arrêt de principe Nikon c/ Onof du 2 octobre 2001 (précité), la Chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que : « Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ».

L'avènement des TIC rend également compte de l'accentuation et de la complexité des restrictions apportées aux droits et libertés fondamentaux du salarié travailleur soumis au nom de la préservation de l'image et de l'*e-réputation* de l'entreprise.

2. La prééminence des pouvoirs de l'employeur au nom de l'image et de la réputation de l'entreprise

Sur le plan juridique, même si des garde-fous sont posés quant aux modalités opérationnelles de contrôle qui porteraient atteinte aux droits fondamentaux des citoyens⁷¹, l'influence des technologies de l'information et de la communication sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises installées au Sénégal pose la problématique de la conciliation de l'utilisation de ces mécanismes avec le respect des droits et libertés fondamentaux des salariés. Les libertés du salarié dans le monde immatériel se heurtent naturellement à l'impératif de préservation de l'image, de la crédibilité et de la réputation de l'entreprise⁷².

Ces impératifs précités constituent aujourd'hui un enjeu mais aussi un défi pour les employeurs avec l'utilisation des nouvelles technologies dans les activités de l'entreprise⁷³. L'ouverture de l'entreprise sur le monde, par l'utilisation de ces nouvelles technologies, la rend de plus en plus vulnérable⁷⁴. De nos jours, le problème que posent les nouvelles technologies réside dans l'insécurité accrue pour les données, l'image, la réputation et les informations sur la vie de l'entreprise, car liée aux risques d'accès indus⁷⁵. L'utilisation de ces technologies par le salarié peut poser des problèmes nouveaux en matière de sécurité du réseau, de fuite d'information, de concurrence déloyale etc.

; celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié ou reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur. » Cass. soc., 2 oct. 2001, Nikon, Droit social, 2001, p. 920, obs. Ray J.-E.

⁷¹ Loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la protection des données à caractères personnel, JORS, n° 6406 du 03 mai 20058.

⁷² J.-E. RAY., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, éd. Liaisons, 2001, p. 32.

⁷³ J. LOHARD, H. GILLIER, « Liberté du salarié et atteinte à la réputation de l'employeur », Les Cahiers Sociaux - n° 200, mai 2008, p. 203, note sous cass .soc. 22 janvier 2008.

⁷⁴ TGI. Paris, 9 mai 2001, « Le fait pour un salarié de créer un site dénigrant son ex-employeur peut être considéré comme fautif et entraîner la condamnation à des dommages et intérêts pour atteinte à l'image et à la crédibilité de l'entreprise. Dans cet espèce, le salarié a été condamné à des dommages et intérêts symboliques, à la publication du dispositif du jugement et à l'affichage de ce dispositif sur la page d'accueil du site litigieux ».

⁷⁵ O.FANE ET J. FEIGE, « Espionnage industriel: protections, outils de gestion et perspectives ? », <https://www.cairn.inforevue-questions-de-management-2019-1-p.89>, consulté le 11 février 2019.

Pour limiter ces risques inhérents aux nouvelles technologies, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de gestion peut être amené à prendre des mesures de restrictions dans l'utilisation personnelle des ressources informatiques⁷⁶ dans l'exécution de la prestation de travail. Il peut, en raison du lien de subordination, instaurer une franchise à charge du salarié pour l'inciter à ne pas adopter un comportement à risque pouvant compromettre l'image et l'e-réputation de l'entreprise⁷⁷. Dans cette perspective, le droit du travail lui permet d'étendre son pouvoir de contrôle et de sanction dans la sphère immatérielle⁷⁸. Cette extension résulte dans le droit pour l'employeur de contrôler la prestation de ses salariés durant l'exécution du contrat de travail afin de vérifier s'ils remplissent leurs obligations professionnelles⁷⁹.

La surveillance numérique sur le lieu de travail peut être vue comme une contrainte limitant la marge de manœuvre du salarié, mais aussi comme une possibilité de préservation de la réputation de l'entreprise⁸⁰. Ces mesures de contrôle et de surveillance dans l'utilisation des nouvelles technologies peuvent ainsi porter atteinte à la liberté d'expression du salarié ou d'une manière générale à sa vie privée⁸¹. Les salariés sont ainsi contrôlés dans l'utilisation qu'ils font des ressources informatiques de l'entreprise, contrôle qui peut impacter leur vie privée.

L'employeur peut s'introduire dans les données personnelles du salarié stockées sur son ordinateur professionnel si la sauvegarde de l'image et de la réputation de son entreprise l'exigent⁸². À ce titre, s'il dispose de bonnes raisons de le faire, il peut recueillir des données informatiques pour surveiller et contrôler l'activité des salariés, vérifier le contenu du disque dur ou en reconstituer le contenu⁸³. Au Sénégal la Commission de protection des données personnelles (CDP) admet que l'employeur puisse prendre la décision de filtrer les sites non

⁷⁶ E. A. CAPRIOLI, « Cybersurveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes « informatiques », *LPA.*, sept. 2004, n° 195, p. 7.

⁷⁷ M. GREVY., « Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ? », *Droit social*, 1995, n° 4, p. 330.

⁷⁸ C. FAGOT, « Droit du travail et nouvelles technologies : entre protection de la vie privée au travail et protection des intérêts légitimes de l'entreprise », *Gaz. Pal.*, juill. 2006, n° 201, p. 33.

⁷⁹ D. PALLANTZA, « Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) », *BJT* oct. 2018, n° 112, p. 133.

⁸⁰ F. BOUSEZ, « Télétravail et vie privée », *Cass. soc.* juin 2018, n° 308, p. 317.

⁸¹ C. BERLAUD, « Surveillance des emails : la vie privée du salarié », *Gaz. Pal.* 26 sept, 2017, n° 32, p. 44.

⁸² S. LEFEBVRE ET G. DESGAGNES, « internet et courrier électronique : le droit de regard de l'employeur », HEC Montréal, *Revue- Gestion* 2010, vol. 35, pp. 96-102.

⁸³ *Ibidem.*

autorisés tels que les sites à caractère pornographique à des fins de sécurité⁸⁴. Des dispositifs de filtrage⁸⁵ ou de traçage⁸⁶ peuvent être mis en place par l'employeur afin de contrôler, voire limiter l'utilisation privative de l'internet par les salariés, sous réserve d'avoir, d'une part, déclaré ces dispositifs auprès de la Commission de protection des données personnelles et, d'autre part, informé au préalable les personnes concernées ainsi que les organes représentatifs des salariés. En France la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu la licéité du dispositif d'écoute téléphonique dans une entreprise chargée de transmettre des ordres d'achat en bourse par téléphone, car les salariés en étaient informés et l'enregistrement des conversations téléphoniques était nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise, à savoir, « permettre de justifier en cas de litige avec un client des ordres reçus⁸⁷ ».

Pour maintenant limiter les risques d'abus dans la quête de la préservation de l'image et de la réputation de l'entreprise, la loi du 25 janvier 2008⁸⁸ impose une déclaration préalable auprès de la commission de protection des données personnelles (CDP) de tout traitement automatisé d'informations nominatives, définies comme celles qui permettent l'identification directe ou indirecte d'une personne. Cette loi a vocation à s'appliquer à tous les traitements informatisés des données personnelles et professionnelles du salarié. L'entreprise qui ne respecte pas les obligations légales applicables en la matière s'expose à de sévères sanctions pénales⁸⁹ et

⁸⁴ Délibération n°2016-00238/CDP du 11 novembre 2016 de la Commission de protection des données personnelles portant sur les règles d'installation et d'exploitation d'un système de vidéosurveillance dans les lieux de travail.

⁸⁵ 62 Techniques de contrôle a priori qui permettent d'interdire l'accès à certains sites et également certaines connexions de l'extérieur.

⁸⁶ Techniques de contrôle a posteriori qui permettent par exemple une vérification nominative des sites visités, de la nature des sites, du temps de connexion...

⁸⁷ Cass. soc, 14 mars 2000, n° 98-42090, Dujardin c/ Instinet France, Bull., V, n° 101, JCP, 2001, II, 10472, note C. PUIGELIER.

⁸⁸⁸⁸ Loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la protection des données à caractère personnel, article 18 « En dehors des cas prévus aux articles 17, 20 et 21 de la présente loi, les traitements de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la Commission des Données Personnelles. La Commission atteste par un accusé de réception toute déclaration. Elle délivre, dans un délai d'un (1) mois, un récépissé qui permet au demandeur de mettre en œuvre le traitement sans toutefois, l'exonérer d'aucune de ses responsabilités. Ce délai peut être prorogé une fois sur décision motivée de la Commission.

La déclaration, conforme à un modèle établi par la Commission, comporte l'engagement que le traitement satisfait aux exigences de la loi. Toutefois, seule la réception du récépissé donne droit à la mise en œuvre d'un traitement ».

⁸⁹ Loi n° 2008-11 du 25 janvier 2008 portant sur la cybercriminalité, article 431-17, « Quiconque aura, même par négligence, procédé ou fait procéder à des traitements de données à caractère personnel sans avoir respecté les formalités préalables à leur mise en œuvre prévues par la loi sur les données à caractère personnel, sera puni d'un emprisonnement d'un(1) an à sept (7) ans et d'une amende de 500.000 francs à 10.000.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement.

notamment le délit de création de fichier clandestin peut trouver à s'appliquer⁹⁰. Sa responsabilité civile peut également être engagée et donner lieu au paiement de dommages et intérêts. L'article 38 de la loi relative à la protection des données à caractère personnel prévoit également une obligation de confidentialité et de sécurité à la charge de la personne qui ordonne ou effectue un traitement d'informations nominatives lorsque le traitement comporte des transmissions de données dans un réseau⁹¹.

Les restrictions des droits et libertés fondamentaux du salarié sont encore notées dans sa vie extraprofessionnelle toujours sous l'autel de la recherche de la compétitivité et de la préservation de la réputation de l'entreprise

B. L'intrusion de la subordination dans la vie extraprofessionnelle du salarié.

Peut-on envisager des cas où l'exercice par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux dans sa vie extraprofessionnelle serait de nature à créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ? La réponse à la question étant textuelle⁹² en droit sénégalais, le recours à la jurisprudence française⁹³ renseigne, qu'en dépit de l'immunité dont jouit le salarié dans sa vie extraprofessionnelle, son comportement peut affecter gravement l'intérêt de l'entreprise. C'est pourquoi, dans un contexte de compétitivité internationale marqué par des entreprises de plus en plus exigeantes, le juge français, pour assurer la sauvegarde des intérêts des entreprises, tend à prolonger les obligations du salarié dans sa vie extraprofessionnelle.

Ainsi, en application des exigences inhérentes à la relation de travail, le salarié, peut être tenu, même dans sa vie personnelle à une obligation de non concurrence (1) ou soumis à une astreinte (2) pouvant restreindre ses droits et libertés fondamentaux.

1. Les restrictions à la liberté de travail du salarié

Dans sa vie extraprofessionnelle, le salarié est fondé à refuser de fournir sa prestation de travail. En dehors de son temps de travail, le salarié recouvre la plénitude de son statut de citoyen libre et l'employeur, qui n'exerce aucun pouvoir de direction en dehors des frontières

⁹⁰ Art. 34 Loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la protection des données à caractère personnel, « La collecte, l'enregistrement, le traitement, le stockage et la transmission des données à caractère personnel doivent se faire de manière licite, loyale et non frauduleuse ».

⁹¹ Le titulaire du fichier est tenu de prendre « toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité des informations et notamment empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des tiers non autorisés »

⁹² Art. 35 alinéas 1 & 2.

⁹³ M. DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », JCP. 1963, I, p. 1776.

de l'entreprise, ne peut y apporter de limites⁹⁴. L'employeur ne peut donc pas reprocher au salarié l'exercice de sa liberté dans sa vie extraprofessionnelle.

Pour autant, il n'est pas libre de tout agissement. Les exigences de l'entreprise tournées vers la compétitivité, la sauvegarde de son image et de sa réputation justifient une prise en compte des comportements et faits du salarié en dehors de la relation de travail⁹⁵. Le contrat de travail met automatiquement à la charge du salarié une obligation de non concurrence ou d'exclusivité en cours d'exécution. Le législateur prévoit dans tout contrat de travail, dans une certaine mesure, une obligation minimale et implicite de non concurrence⁹⁶.

La jurisprudence sénégalaise a aussi intégré au contrat de travail un devoir de non concurrence, de loyauté, de portée variable qui va impacter ses libertés dans sa vie personnelle⁹⁷. Ces obligations interdisent au salarié d'avoir pendant toute la durée du contrat de travail, des activités concurrentes de celles de son employeur, soit à titre indépendant, soit pour le compte d'un autre employeur⁹⁸. Ainsi, même s'il se place dans sa vie extraprofessionnelle, le salarié doit se départir de tout comportement pouvant affecter son obligation de non concurrence vis-à-vis de son employeur et qui peut impacter la compétitivité de l'entreprise⁹⁹. On comprend dès lors que le principe du respect des droits et libertés fondamentaux du salarié dans sa vie extraprofessionnelle ne fasse pas complètement échec à l'épanouissement de l'autorité de l'employeur¹⁰⁰.

La liberté d'expression du salarié dans sa vie extraprofessionnelle doit par exemple se concilier avec son obligation de réserve et de discrétion. L'article 7alinéa 3 du décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article L 5 du Code du travail relatives au droit d'expression directe et collective et aux

⁹⁴ E. A. THIAW, *La clause de non concurrence en droit du travail sénégalais*, éd, Univ, Européenne, 2011, p. 82

⁹⁵ . M. DESPAX, *op. cit*, p. 1.776.

⁹⁶ Art. L 35 Code du travail. En effet, aux termes de l'article L. 35 du Code du travail, le salarié doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

⁹⁷ Cour de cassation (Sénégal), 22 décembre 1999, Marcel DASYLVA c/ La banque de l'Habitat du Sénégal, *bulletin des arrêts de la Cour de cassation* 1999-2000, n° 15 « Le salarié en commettant un détournement de clientèle, a terni l'image de marque de son employeur, il a manqué à ses obligations de loyauté et de fidélité ».

⁹⁸ Cour suprême, ch. Soc, Sénégal 23 juin 2010, bulletin des arrêts de la Cour suprême 2010, n° 41 « Mais attendu qu'indépendamment du motif surabondant critiqué, la Cour a retenu que, d'une part, le travailleur est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur et que la dissimulation d'un fait ou d'un acte en rapport avec l'exécution du contrat de travail ou ayant une incidence sur celle-ci justifie un licenciement ; que, d'autre part, Pfizer étant dans le secteur de la pharmacie, son employé ne peut pas ouvrir, exercer, gérer une activité semblable sans avertir son employeur ; »

⁹⁹ E. PIERROUX, « Libertés fondamentales du salarié et clause de non-concurrence », *LPA*, avril 2007, n°75, p. 13.

¹⁰⁰ A. ASTAIX, *op.cit*, p. 25.

procédures de négociations au sein de l'entreprise impose aux membres du comité de dialogue social, dans le cadre de leurs mandats, à la fois une obligation au secret professionnel et une obligation de discrétion, à l'égard des informations confidentielles, qu'ils reçoivent dans le cadre du comité. En effet, le principe général de bonne foi dans l'exécution des conventions impose à tous les salariés une certaine réserve dans leur expression sur l'entreprise et son fonctionnement, et une discrétion sur des faits dont la divulgation pourrait nuire à l'entreprise ou à des personnes déterminées¹⁰¹.

Le contrôle de ses comportements dans sa vie extraprofessionnelle est ainsi facilité par l'exigence de la morale de bonne foi conformément à l'article 103 COCC¹⁰² et qui traverse toute la relation de travail¹⁰³. La bonne foi est alors un instrument pouvant justifier les restrictions apportées aux droits et libertés fondamentaux du salarié dans sa vie extraprofessionnelle. Elle impose au salarié une obligation de loyauté envers son employeur, dans la prestation, comme en dehors de son exécution¹⁰⁴. Le principe de loyauté recouvre ainsi une importance capitale dans les rapports entre employeurs et salariés¹⁰⁵.

Qualité morale, la loyauté se définit comme la fidélité à tenir ses engagements, à obéir aux règles de la probité¹⁰⁶. Sur le plan managérial, la loyauté des salariés comprend le sentiment d'appartenance à l'entreprise et l'engagement vis-à-vis de celle-ci. Elle est l'expression d'un engagement contractuel emportant une obligation de probité et de bonne foi¹⁰⁷. Cette bonne foi oblige le salarié, même dans sa vie extraprofessionnelle, à agir sans compromettre les intérêts de l'entreprise¹⁰⁸. Ainsi, on se rend compte qu'il est tenu, même en dehors de l'exécution de la prestation de travail, de renoncer à tout comportement devant desservir son employeur. Dans ce cadre, l'article 17 CCNI¹⁰⁹ prévoit que « Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est

¹⁰¹ Art. 362 Code pénal sénégalais, «

¹⁰² Art 103 COCC « En l'absence de volonté exprimée, le contrat oblige à toutes les suites que la loi, les usages, la bonne foi ou l'équité donnent à l'obligation d'après sa nature ».

¹⁰³ F.-J. PANSIER, « Principe de l'exécution de bonne foi du contrat de travail », note sous, Cass. soc. , 25 janv. 2012, n° 11-11374, *Les Cahiers Sociaux*, n°239, p. 83.

¹⁰⁴ A. CISSE- NIANG, « obligation de loyauté dans les rapports de travail », note sous cassation, 27 juillet 1995, *Bull*, n° 1, p. 119.

¹⁰⁵ D. CORRIGNAN-CARSIN, « Loyauté et droit du travail », in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, éd *Economica*, 1995, pp. 125-152.

¹⁰⁶ L. CROCHET & E. DURAND, « La loyauté, de la règle morale au principe juridique », <https://www.persee.fr/>, consulté le 31 juillet 2019.

¹⁰⁷ G. FLECHEUX, « Renaissance de la notion de bonne foi et de loyauté dans le droit des contrats », *Mélanges J. GHESTIN*, Paris, 2001, p. 341

¹⁰⁸ Q. URBAN, « La "bonne foi", un concept utile à la régulation des relations de travail », op. cit, p. 330.

¹⁰⁹ Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal - 1982

interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus ».

Le salarié doit exécuter sa prestation de travail conformément aux intérêts de l'entreprise ce qui signifie qu'il doit être animé d'une conscience professionnelle, d'une diligence et d'une probité dans l'exécution de la prestation. La jurisprudence française¹¹⁰ a également intégré au contrat de travail un devoir général de loyauté ainsi qu'une obligation de réserve et obligation de discrétion. Ces obligations qui subsistent d'ailleurs au cours des périodes durant lesquelles le salarié est dispensé d'exécuter sa principale obligation contractuelle, permettent à l'employeur de justifier toute mesure de rupture de son contrat de travail, suivant un comportement pouvant porter atteinte aux intérêts de l'entreprise¹¹¹. Le salarié est donc tenu, dans sa vie privée, de ne rien faire qui nuise à la bonne exécution de la prestation de travail qu'il a promise¹¹².

La recherche de la compétitivité et la sauvegarde de l'image et de la réputation de l'entreprise légitiment également le recours aux astreintes sur le salarié et qui portent atteinte à la jouissance libre de sa vie personnelle

2. Les restrictions à la vie privée du salarié

Lorsqu'il n'est plus dans les limites légales de son temps de travail, le salarié n'est plus dans l'obligation d'obéissance. C'est pourquoi, il ne peut légitimement voir son contrat de travail rompu pour un fait ou un ensemble de faits commis hors temps et lieux de travail et par voie de conséquence non constitutifs d'une violation des obligations découlant du contrat de travail¹¹³. Le salarié dispose en dehors de son temps légal de travail de la plénitude de ses droits et libertés fondamentaux.

La législation du droit du travail sénégalais prévoit des temps de repos et de congé afin d'assurer au salarié la jouissance libre de sa vie personnelle et familiale. Les normes du droit du travail établissent le droit à un repos quotidien¹¹⁴, à un hebdomadaire¹¹⁵, des jours fériés

¹¹⁰ Cass soc. 11 octobre 1972, *Dr. soc.*, 1973, p. 304, obs. J. SAVATIER.

¹¹¹ Sur les licenciements motivés par des comportements tirés de la vie personnelle du salarié, v. notamment J. SAVATIER, « La protection de la vie privée des salariés », *Dr. soc.* 1992, p. 329

¹¹² Cass, soc, 22 janv. 2008,

¹¹³ P-E BERTHIER, « Licenciement disciplinaire et vie privée », *Cah. Soc.*, avril 2015, n° 273, p. 199

¹¹⁴ Art. 3, Arrêté ministériel n° 33 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles et de la confection, « *Les travailleurs bénéficient d'un repos*

chômés et payés¹¹⁶, des congés annuels payés¹¹⁷, le droit du salarié de s'absenter pour raison familiales¹¹⁸ etc.

La durée du travail trace ainsi une frontière nette entre le temps de travail pendant lequel le salarié exécute sa prestation de travail sous la subordination de l'employeur et le temps de repos pendant lequel il a la libre disposition de son temps¹¹⁹. Hors de son temps de travail, le salarié n'a pas l'obligation de se tenir à la disposition de son employeur et peut occuper librement son temps personnel à sa guise et n'est pas soumis à aucun contrôle découlant de sa subordination¹²⁰. La fixation de la durée du travail consacre, en même temps le droit pour le salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et le devoir pour l'employeur de respecter les temps de repos et de congés dans le cadre de son obligation de sécurité envers ses salariés¹²¹.

Pourtant les périodes d'astreinte¹²² prévues et réglementées menacent le salarié dans la jouissance libre de son temps personnel, voire de sa vie privée. Notre droit du travail admet l'existence de périodes intermédiaires entre temps de travail et temps de repos durant lesquelles, le salarié est en dehors de son lieu de travail et n'est pas en situation de travail, mais doit néanmoins resté disponible pour être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Les dispositions des articles 15 à 22 de l'arrêté ministériel n° 32 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de télé services et celles évoluant dans le secteur des Technologies de

quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum ».

¹¹⁵ Art. L 147 Code du travail sénégalais.

¹¹⁶ Art. 1^{er}, LOI 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales modifiée par les loi n° 83-54 du 18 février 1983 et la loi n° 89-41 du 26 décembre 1989 et complétée par la loi n°2013-06 du 11 décembre 2013.

¹¹⁷ Art. L 148 CTS.

¹¹⁸ Art. L 149 CTS.

¹¹⁹ B. GAURIAU, « Contrat de travail. Temps d'astreinte, temps de travail effectif, temps de repos », observations sous, cass soc, 4 mai 1999, *Droit social* 1999, p.730.

¹²⁰ J-EL RAY, « Temps professionnel et temps personnels », *Droit social*, 2004, p. 58.

¹²¹ Ph. FLORES, « Temps de travail : une qualification en lien avec le pouvoir de direction de l'employeur », *Cah. soc.* mai 2014, n°263

¹²² L'article 15 alinéa 1^{er} de arrêté ministériel n° 32 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de télé services et celles évoluant dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dispose :« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une intervention dont le but essentiel est d'assurer la sécurité des personnes ou le dépannage d'installations , hors entretien courant. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

l'Information et de la Communication (TIC) prises en application du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, révèlent l'existence d'un temps où le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré, tout en étant subordonné à une éventuelle demande de l'employeur. L'astreinte est une sujétion de service consistant pour un salarié à rester à la disposition de son employeur généralement en dehors et en sus des horaires normaux de travail pour répondre à une demande d'intervention¹²³.

Ces dispositions précitées renseignent que lorsque le salarié est sous astreinte, il est tenu non seulement de travailler si l'employeur le lui demande, mais il doit aussi lui garantir qu'il pourra facilement être joint et rapidement disponible si son service est requis. L'article 16 de l'arrêté ministériel n° 32 en date du 7 janvier 2005 précité prévoit dans ce cadre deux types de périodes astreintes distinctes : d'une part des périodes de disponibilité pendant lesquelles le salarié a l'obligation d'être disponible ou de prendre certains contacts, d'autre part, des périodes d'interventions comportant un déplacement et un temps de travail effectif.

Ce brouillage des frontières entre temps de travail et temps personnel progresse avec l'équipement en outils informatiques mobiles¹²⁴. Dans ce sens, l'article 22 du décret précité prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du salarié sous astreinte des moyens de communication appropriés, de préférence autonomes, et prendre en charge les frais spécifiques qui en résultent.

Pendant la durée de la période d'astreinte le salarié demeure à la disposition de l'employeur pour l'exécution d'une mission. Sans être considéré comme temps de travail, les périodes d'astreinte indisposent le salarié dans sa liberté de vaquer à ses occupations personnelles puisqu'il doit rester subordonné à une éventuelle demande de l'employeur¹²⁵. Alors qu'il devrait pouvoir jouir d'une autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale, le salarié a l'obligation de demeurer à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'employeur.

¹²³ B. ACAR & G BELIER, « « Astreintes » et temps de travail », *Revue Droit social* 1990, p.502

¹²⁴ Gr. LOISEAU, « La déconnexion : Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », *Droit social*, 2017, p. 463.

¹²⁵ Cass, soc. 10 juillet 2002, D. 2003. 935, « Mais attendu que constitue un travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail alors applicable, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que constitue au contraire une astreinte une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Ces périodes d'astreintes en plus des risques de stress, d'épuisement professionnel, peuvent avoir un impact sur la vie personnelle et familiale du salarié qui continue d'être sollicité au-delà du temps de travail et en dehors du lieu de travail¹²⁶. Même s'il jouit d'une liberté physique et morale qui lui permet de vaquer à ses occupations personnelles, le salarié sous astreinte n'a pas la libre disposition de son temps de repos puisque sa liberté d'aller et venir est limitée¹²⁷. Alors qu'il ne se trouve pas sur les lieux du travail, voire même qu'il se trouve à son domicile, le salarié pendant qu'il est d'astreinte n'est pas entièrement maître de sa personne¹²⁸. La contrainte que fait peser sur lui l'obligation d'astreinte porte atteinte à sa vie personnelle. Dès lors, l'obligation de respecter des temps de repos journaliers, hebdomadaires et annuels n'est pas respectée, si le salarié est d'astreinte.

Même si les exigences de compétitivité, d'image et de réputation de l'entreprise légitiment certaines restrictions aux droits et libertés fondamentaux du salarié, un équilibre doit être recherché afin d'éviter les abus pouvant provenir de l'exercice par l'employeur de son autorité.

II. A la recherche d'un équilibre entre les statuts de salarié citoyen libre et travailleur soumis

Concilier, respecter et équilibrer les statuts relatifs au dédoublement de la personnalité du salarié tels sont les impératifs qu'il faut réussir pour éviter tout abus pouvant résulter de la pratique des contractants de la relation de travail. Lorsque l'exercice de son statut de salarié citoyen libre interfère avec son obligation de soumission inhérente à la relation de travail, lorsque les restrictions des droits et libertés fondamentaux du salarié sont dictées par l'exercice abusif du pouvoir patronal, il devient alors fondamental d'équilibrer les intérêts en cause. En effet, le rapport de force entre employeur et salarié pourrait être défavorable à ce dernier au regard de la situation de l'emploi, de sa précarité et de la situation sociale difficile du pays¹²⁹. L'urgence revient ce faisant au législateur (A) comme au juge (B) d'intervenir dans la relation de travail et chercher un équilibre entre le statut de citoyen- salarié et l'intérêt de l'entreprise.

A. L'apport textuel dans la recherche de l'équilibre

¹²⁶ B. ACAR & G BELIER, *op. cit.*, p. 502.

¹²⁷ *Ibidem.*

¹²⁸ PH. WAQUET, « Travail effectif et vie personnelle », *Dr. soc.* 1998, p. 963.

¹²⁹ Y. BODIAN, « Précarité de l'emploi et droit du travail sénégalais », *NAF*, 2013, pp. 291- 329.

L'examen d'un certain nombre de textes permet de relever l'idée de conciliation à trouver dans le dédoublement de la personnalité du salarié. Les textes internationaux comme nationaux sont le théâtre d'appels répétés à la prise en compte de la citoyenneté du salarié dans l'entreprise. Tous ces textes visent à promouvoir la figure d'un travailleur libre et responsable dans l'exécution de sa prestation de travail. Ainsi, dans un contexte où le principe de subordination reste une clé du rapport salarial et signifie de fait un renoncement du salarié à une part de sa liberté, la recherche d'un équilibre dans le dédoublement de la personnalité du salarié vise à éviter les confrontations pouvant y naître. Il arrive très souvent que le pouvoir patronal excède les limites de l'exécution de la prestation et provoque corrélativement un étiolement du statut de salarié citoyen libre¹³⁰. C'est justement pour éviter ce phénomène que les textes internationaux (1) comme nationaux (2), tendent vers la recherche d'un équilibre entre les deux statuts.

1. Les textes internationaux et la recherche de l'équilibre

Le respect des principes et droits fondamentaux est primordial pour la dignité humaine. Il est aussi primordial pour le développement, la vitalité des entreprises, la prospérité et la justice sociale¹³¹. En ce sens, beaucoup de textes internationaux issus d'organisations et d'institutions internationales ont été pris pour assurer la conciliation entre les statuts de salarié citoyen libre et de salarié travailleur soumis. Ces textes qui proclament les droits et libertés fondamentaux des salariés prévoient en même temps des dispositions interdisant toute atteinte non justifiée¹³². On peut d'abord souligner le rôle de l'Organisation internationale du travail qui tient à assurer aux salariés la protection de l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux contre la toute-puissance du pouvoir de direction des employeurs.

C'est ainsi que la déclaration de Philadelphie affirme que : « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales¹³³ ». A cet effet, on peut citer les Conventions n° 87 et

¹³⁰ JEAMMAUD, *op. cit.*, n° 1508.

¹³¹ Sénégal, *Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique*, avril 2015, pp. 10 et s

¹³² La convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation n° 165 qui l'accompagne fournissent des indications importantes pour la formulation de politiques permettant aux travailleurs hommes et femmes ayant des responsabilités familiales de s'investir et progresser professionnellement sans discrimination.

¹³³ Le 10 mai 1944, la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, réunie à Philadelphie, aux États-Unis, a adopté la Déclaration de Philadelphie qui redéfinit les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail. Cette déclaration, adoptée à l'unanimité par les représentants (délégués des

98 de 1948 et 1949 sur la liberté syndicale et la négociation collective et qui proclament que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu¹³⁴. Cette convention affirme la nécessité de protéger les travailleurs contre tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹³⁵. Par ailleurs, la convention de référence prise pour la protection des droits et libertés fondamentaux du salarié est celle n° 111 qui interdit toute discrimination fondée « sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, ou l'origine sociale¹³⁶ ». Également, on peut citer la convention n°117 qui pose le principe de l'interdiction de toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale etc.¹³⁷. Sur le contrôle de l'application de cette convention internationale du travail pour Sénégal, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a fait une observation sur la protection des travailleurs contre la discrimination¹³⁸.

Dans le même ordre, on peut citer la Convention n° 158 sur le licenciement de 1982 qui interdit le licenciement du salarié sans motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la

gouvernements, des employeurs et des salariés) s'adresse "à tous les humains" et "insiste sur leur dignité. Elle consacre la reconnaissance à l'échelle internationale de l'importance des questions économiques et sociales, et du fait qu'elles sont indissociables des autres aspects des questions internationales". V. A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total*, Éditions du Seuil, Paris, 2010, pp. 122 et s.

¹³⁴ Art. 1^{er} déclaration de Philadelphie précité, article 2 Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

¹³⁵ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du Travail, 75e session, Genève, 1988, para. 57. « La protection contre la discrimination fondée sur les opinions politiques concerne généralement les activités d'opposition aux principes politiques établis ou simplement l'expression d'une opinion différente. C'est un droit qui est inextricablement lié à la protection de la liberté d'expression, elle-même censée inclure l'expression d'opinions politiques afin de permettre aux individus et aux groupes d'influencer les décisions de politique sociale et économique ».

¹³⁶ Art 1^{er} Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

¹³⁷ Art. 14, Convention n° 117 de 1962.

¹³⁸ Observation (CEACR), adoptée 2018, publiée 108ème session CIT (2019). Dans son précédent commentaire, la commission soulignait que la Constitution (art. 25) et le Code du travail (art. L.1 et L.29) ne couvrent pas l'ensemble des motifs de discrimination interdits par la convention puisqu'ils omettent l'ascendance nationale et la couleur, qu'ils ne se réfèrent pas expressément à l'origine sociale et ne permettent donc pas d'assurer une protection contre la discrimination à tous les stades de l'emploi et de la profession. Elle avait prié le gouvernement de s'assurer que le projet de loi modifiant le Code du travail définisse et interdise expressément la discrimination directe et indirecte fondée au minimum sur les motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, et que tous les stades de l'emploi et de la profession étaient couverts. La commission prend note des indications du gouvernement dans son rapport selon lesquelles le nouveau projet de loi modifiant le Code du travail indique clairement que « la discrimination s'entend de toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, l'apparence physique, qui a pour effet de rompre ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En son article 5 ladite convention prévoit que : « Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ».

Au-delà des instruments de l'OIT, certaines déclarations des Nations unies relatives à la protection des personnes garantissent au salarié l'exercice libre de ses droits et libertés fondamentaux dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail. Ces déclarations insérées dans la constitution prennent rang sur toutes dispositions pouvant légitimer l'atteinte par l'employeur des prérogatives citoyennes du salarié dans le cadre de la relation de travail. Dans ce sens, on peut citer la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui prévoit l'obligation pour toute Constitution de reconnaître aux citoyens leurs droits liés à la nature de l'homme¹³⁹. Ainsi, aucune personne ne doit être inquiétée pour ses opinions, même religieuses et qu'il appartient à l'Etat de veiller au respect des droits de l'homme et du citoyen, institués pour l'avantage de tous. En effet, selon l'article 11 de cette Déclaration du 26 août 1789 auquel renvoie le préambule de la Constitution, « (...) tout citoyen peut parler, écrire, imprimer librement sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ». Par ailleurs, on peut également relever l'apport de la Déclaration universelle des Droits de l'homme du 10 décembre 1948 qui dispose en son article 23 que : « Toute personne a droit, au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ». Ces dispositions sont complétées par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966¹⁴⁰ qui dispose en son article 6 que : « Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit ».

Le droit communautaire africain participe également à la recherche d'un équilibre entre l'exercice des droits et libertés fondamentaux du salarié et l'impératif de recherche de

¹³⁹ Art. 4, Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

¹⁴⁰ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966.

compétitivité de l'entreprise ainsi, on peut citer la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples adoptée le 27 juin 1981 et entrée en vigueur le 21 octobre 1986¹⁴¹ qui dispose en son article 2 que : « Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ». Ces différents textes imposent le respect des droits et libertés fondamentaux du salarié et c'est ce qui justifie le contrôle par de leur application au sein des Etats membres des dites organisations.

La recherche de l'équilibre entre les deux statuts est également posée par les textes nationaux.

2. Les textes nationaux et la recherche de l'équilibre

Citoyen à part entière, le salarié doit être protégé dans l'exercice de la prestation de travail¹⁴². En effet, même s'il est soumis du fait du lien de subordination, la loi lui reconnaît l'exercice libre de sa vie privée, de sa croyance religieuse, de son droit d'expression etc. Pour une bonne exécution de ses obligations contractuelles, le législateur impose à l'employeur le respect des libertés d'homme citoyen du salarié. C'est pourquoi, même sises libertés s'exprimeront en fonction de son statut de travailleur soumis, le législateur fait défense à l'employeur de prendre des mesures à l'encontre de leur exercice normal¹⁴³. Aujourd'hui, même si l'on peut parler d'une certaine carence en droit communautaire¹⁴⁴, le droit national proclame à travers divers textes les principes directeurs d'une conciliation des deux statuts.

Le premier texte dans la hiérarchie des normes est la Constitution qui, s'appuyant sur les instruments juridiques internationaux contenus dans le préambule, garantit aux salariés l'exercice libre de leurs libertés par l'interdiction de toute atteinte non prévue par la loi. Le

¹⁴¹ Charte africaine des Droits de l'Homme et des peuples adoptée par la dix-huitième Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement Juin 1981 à Nairobi, Kenya.

¹⁴² Cass. soc. 2 octobre 2001, arrêt NIKON. *Bull. civ.* V, n° 291 « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, celle-ci impliquant en particulier le secret des correspondances ; l'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur »

¹⁴³ Art. L 1 Code du travail, « Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu ».

L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

¹⁴⁴ A la création de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) le 17 octobre 1993, le droit du travail était inscrit dans le domaine des textes à adopter. Mais face aux réticences des Etats, le législateur n'a pas encore mis en place un Acte uniforme sur le droit du travail.

texte essentiel est le Code du travail qui prévoit certaines libertés du salarié dans le cadre de l'exercice de la relation de travail. Ainsi on peut citer l'article L5 qui dispose que : « Dans les entreprises les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de permettre au salarié de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise. Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ». Le mérite de ce texte est de permettre d'affirmer que le droit d'expression est bien, au plan individuel, un droit subjectif.

La loi fait ainsi défense à l'employeur de prononcer des sanctions disciplinaires ou de licencier un salarié à raison notamment de l'exercice des prérogatives inhérentes à sa situation de citoyen libre. Le Code du travail, au nom du principe de non-discrimination, interdit par exemple à l'employeur d'arrêter une décision en prenant en considération la religion du salarié. C'est en ce sens que toute mesure prise en rapport à sa situation de famille, de ses opinions politiques ou ses convictions religieuses sera considérée comme discriminatoire¹⁴⁵. Le principe légal de non-discrimination protège très fortement le statut de citoyen du salarié. Ainsi, le droit du travail, par ce principe, oblige l'employeur à respecter la liberté religieuse du salarié. C'est pourquoi, il ne peut en principe interdire au salarié l'expression de sa religion sur le lieu de travail, qu'elle se traduise par le port de signes religieux ou par une pratique quotidienne de la prière pour les musulmans¹⁴⁶.

À côté du Code du travail, on peut citer l'apport de la Convention collective nationale interprofessionnelle. La convention rappelle en son article 7¹⁴⁷ que le salarié doit être protégé dans tout ce qui touche à sa personne notamment, les opinions qu'il émet, l'exercice de son droit d'expression ou la pratique religieuse ou l'exercice de sa vie privée. Également, à travers la Charte nationale sur le dialogue social, le droit positif du travail tend vers la recherche de cet équilibre par l'impératif d'instituer au sein de l'entreprise la démocratie, la bonne

¹⁴⁵ Art. L 1 Code du travail

¹⁴⁶ J-L. CORREA, *op. cit.*, p. 72.

¹⁴⁷ « Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le congédiement ».

gouvernance, la promotion des droits économiques et sociaux, l'éthique et la déontologie du travail ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux au travail¹⁴⁸.

Au-delà des textes précités, il faut souligner l'apport très significatif de la loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la Protection des données à caractère personnel qui prévoit en son article 40 qu'« Il est interdit de procéder à la collecte et à tout traitement qui révèlent l'origine raciale, ethnique ou régionale, la filiation, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, la vie sexuelle, les données génétiques ou plus généralement celles relatives à l'état de santé de la personne concernée ». Cet article combiné aux dispositions de l'article 41 prévoit la possibilité de procéder à la collecte et à tout traitement nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de la personne concernée pendant la période précontractuelle

Il convient également de consulter la délibération de la commission de protection des données personnelles du Sénégal n° 2016-00238/CDP du 11 novembre 2016 portant sur les règles d'installation et d'exploitation d'un système de vidéosurveillance dans les lieux de travail pour constater que les données à caractère personnel ne peuvent être collectées que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et elles ne doivent pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. La Commission de protection des données à caractère personnel s'évertue à assurer le respect de l'intimité de la vie privée du salarié. Ainsi, elle interdit de collecter les données à caractère personnel relatives aux opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques, syndicales, à la vie sexuelle ou raciale de la personne¹⁴⁹. On constate que les textes, à tous les niveaux, proclament la nécessité de trouver un équilibre entre les deux statuts du dédoublement de la personnalité du salarié. Toutefois, ces textes énoncent seulement des principes et il revient au juge de consacrer l'équilibre déjà dessiné.

B. Le rôle du juge sénégalais dans la recherche de l'équilibre

Au-delà des textes qui proclament très haut les principes en quête d'effectivité de l'équilibre recherché, c'est l'effectivité du juge qui doit les mettre en œuvre afin de dessiner un cadre de

¹⁴⁸ Art. 4, *Charte nationale sur le dialogue social*, nov. 2002.

¹⁴⁹ Art loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 portant sur la Protection des données à caractère personnel.

conciliation des deux statuts¹⁵⁰. Le juge, à l'occasion de l'examen de la licéité de l'exercice des droits et libertés du salarié doit opérer une conciliation entre intérêt de l'entreprise et protection de la citoyenneté du salarié. Toutefois, même si au Sénégal la question du dédoublement de la personnalité du salarié se pose dans les relations de travail, elle n'est pas très souvent discutée devant le juge social du fait de la sensibilité de certaines questions mais aussi, du fait du caractère prégnant des modes traditionnels de règlement des conflits dans la société sénégalaise (1). Cet état de fait est de nature à freiner la recherche sur la question même si le rêve d'une consécration jurisprudentielle peut être permis (2).

1. Le constat de l'absence de contentieux relatif à la problématique du dédoublement des statuts

Les droits de la personne sont des prérogatives garantissant à chaque individu une sphère d'autodétermination, une certaine soustraction au regard d'autrui, et la protection d'une dignité dont la conception peut varier dans l'espace et le temps¹⁵¹. Toutefois, même si libertés économiques et droits de l'Homme peuvent s'opposer, l'impératif est pour le juge de trouver un équilibre, une conciliation entre les deux statuts.

S'appuyant sur la trilogie axiale de la société sénégalaise : démocratie, débat et dialogue¹⁵², tous les litiges sensibles intéressant la problématique du dédoublement de la personnalité du salarié sont généralement réglés par des mécanismes d'évitement du juge du travail¹⁵³. Indépendamment de la mission de conciliation impartie au juge du travail, les parties font souvent recours aux organismes *ad hoc* et aux autorités administratives en cas de conflits relatifs à l'exercice par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux en entreprise¹⁵⁴. La médiation de ces organismes permet très souvent d'instaurer un dialogue fécond entre employeur et salarié et facilite le passage de la confrontation à l'équilibre des intérêts en présence¹⁵⁵.

¹⁵⁰ J- M. VERDIER, « Liberté et travail : problématique des droits de l'homme et rôle du juge », in *Dalloz Sirey de doctrine de jurisprudence et de législation*, 1988, p. 63.

¹⁵¹F. RIGAUX., *La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité*, Bruxelles-Paris, Bruylant - LGDJ., 1990, p. 7

¹⁵² F-, K. CAMARA, *op. cit*, p. 43.

¹⁵³ J-L. CORREA, *op. cit*, p. 73.

¹⁵⁴ J.-L. CORREA, « La médiation et la conciliation en droit sénégalais: libres propos sur un texte réglementaire », *Bulletin de droit économique*, Univ. Laval, 2017, pp. 1-16.

¹⁵⁵ Art. 2. Charte nationale sur le dialogue social. nov. 2002.

L'étude de la question du dédoublement de la personnalité du salarié met en scène la fameuse problématique : autorité-liberté. D'une part, le salarié doit être protégé dans l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux et d'autre côté, les intérêts de l'entreprise doivent être sauvegardés par l'autorité que le contrat de travail confère à l'employeur. Il importe dès lors de trouver un équilibre afin d'encadrer les abus dans l'exercice de la citoyenneté du salarié et les débordements du pouvoir patronal hors de son espace naturel. Ainsi, il devient alors nécessaire de trouver des mécanismes correcteurs visant à éviter les difficultés souvent nées de la porosité des frontières des deux statuts du salarié¹⁵⁶. Ces mécanismes doivent être inventés par le juge en application des différents textes nationaux et internationaux. Si, dans le cadre du contrat de travail, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction, d'organisation, de sanction, ce pouvoir trouve des limites : l'autorité exercée par l'employeur ne doit pas se manifester de manière abusive et tout fait de nature à entraver l'exercice libre par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux par abus d'autorité doit être sanctionné par le juge, garant de la citoyenneté de la personne¹⁵⁷.

Toutefois, même si les parties parviennent très souvent à trouver une solution non juridictionnelle devant les litiges relatifs à la question du dédoublement de la personnalité du salarié, le juriste social regrette l'absence de décisions jurisprudentielles sur la question¹⁵⁸. En effet, le juge garant de la citoyenneté des personnes est l'autorité naturelle devant intervenir sur la relation de travail qui, dans sa dimension individuelle, est certainement celle qui porte le plus fort risque d'oppositions d'intérêts¹⁵⁹. L'absence de contentieux devant la juridiction sociale freine très souvent l'effort de recherche sur la question alors qu'elle se pose avec acuité dans les entreprises installées au Sénégal. On peut citer la dernière affaire en date, appelée affaire « Pharmacie GUIGON ». Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour pratique religieuse au sein de l'entreprise, notamment l'accomplissement des prières musulmanes dans l'entreprise. Ce contentieux réglé à l'amiable n'a pas été discuté devant le juge social. En effet, des médiateurs de la société civile, l'inspecteur du travail et même le

¹⁵⁶ G. PIGNARRE, « Vie personnelle du salarié et contrat de travail », *LPA.*, mars 2006, n°47, p. 3.

¹⁵⁷ N. POURIAS-REXAND, *Le rôle du juge dans le contrat de travail: La moralisation des obligations de l'employeur thèse, ANRT 2000*, p 58.

¹⁵⁸ Les recherches effectuées auprès des juridictions sociales n'ont pas révélé l'existence d'une décision se prononçant sur l'équilibre entre la liberté citoyenne du salarié avec sa subordination à l'employeur.

¹⁵⁹ L. CASAUX-LABRUNEE, « La confrontation des libertés dans l'entreprise », *Droit social*, 2008, p.1032

ministère du travail sont intervenus et ont réussi à obtenir de l'employeur l'annulation de la décision de licenciement¹⁶⁰.

On se rend compte que même si c'est de l'intérêt du salarié d'être réintégré dans son emploi, ces mécanismes d'évitement du juge social ne favorisent pas le développement de la recherche sur la question du dédoublement de la personnalité du salarié. En effet, à côté des textes qui proclament la protection de la citoyenneté du salarié, d'autres, destinés à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise, donnent à l'employeur des « prérogatives de puissance privée » dans la gestion de son entreprise. Il revient ainsi au seul juge de confronter ces différents textes et de trouver un équilibre afin de garantir le respect des droits fondamentaux et des libertés individuelles du salarié citoyen libre et d'assurer la stabilité des rapports contractuels en répondant aux impératifs socio-économiques des entreprises.

Il est permis d'espérer une consécration jurisprudentielle de l'équilibre au grand bénéfice de la recherche.

2. L'espoir d'une recherche jurisprudentielle de l'équilibre en droit sénégalais

Si d'un point de vue juridique, le principe de la protection des droits et libertés fondamentaux du salarié sur son lieu de travail n'est pas nouveau en France et a été affirmé par l'article 8 de la Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales aux domaines relevant de la vie professionnelle¹⁶¹, au Sénégal il n'est pas discuté devant les juridictions et aucun texte ne le règlemente de manière expresse. Il peut sembler paradoxal de défendre un espace de vie privée sur le territoire de la vie professionnelle. Mais ce paradoxe disparaît par l'intervention du juge chargé d'équilibrer et permettre un épanouissement de la vie privée dans l'entreprise en adéquation avec l'impératif de contrôle du chef d'entreprise¹⁶².

¹⁶⁰ En l'espèce, deux salariés (de la Pharmacie GUIGON) ont été licenciés pour avoir prié dans l'entreprise (exercice de la liberté individuelle relevant de la vie personnelle du salarié) par l'employeur (M. GUIGON). En effet, leur liberté de prier ne leur donne pas le droit d'enfreindre la discipline de la pharmacie, encore moins de quitter leur poste pendant les heures de travail, sans autorisation. Leur liberté de culte ne leur donne pas non plus le droit de ne pas observer les horaires de travail ni encore moins celui de remettre en cause le pouvoir de direction et d'organisation du chef d'entreprise. Sous cette mouvance, la chambre sociale de la Cour de cassation française, dans un arrêt concernant des affaires de mœurs en date du 17 avril 1991, a pu retenir que l'employeur « peut procéder au licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ».

¹⁶¹ Selon l'article 8, « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

¹⁶² F. FAVENNEC- HERY, « Vie privée dans l'entreprise et à domicile », RJS, décembre 2001, pp. 940- 946.

Le professeur Jean-Emmanuel Ray soutient que « tout est techniquement possible, mais tout n'est pas juridiquement possible. Un employeur ne peut certes tout permettre, mais ne peut non plus tout se permettre¹⁶³ ». Le juge doit à cet effet canaliser son pouvoir de direction dans le respect des règles légales internes comme sous les auspices des instruments internationaux par la nécessaire prise de conscience et prise en compte des libertés publiques dans l'emploi¹⁶⁴.

Il doit trouver un équilibre en procédant à la « pesée des intérêts » en présence afin de dégager le principe de proportionnalité inscrit au frontispice des grands textes internes et supranationaux¹⁶⁵.

La question des « droits et libertés fondamentaux » des salariés dans les relations du travail n'étant pas vraiment posée dans les divers textes du droit positif sénégalais à l'image de l'article L. 1121-1 du Code du travail français, l'urgence revient au juge de dégager une conduite devant assurer l'équilibre ou la conciliation des deux statuts du salarié. Le salarié citoyen qui entre dans une relation de travail accepte de se soumettre à l'autorité de l'employeur. Mais la subordination à laquelle il consent est, en principe, strictement cantonnée dans l'exécution de la prestation de travail¹⁶⁶. Les restrictions apportées aux droits et libertés fondamentaux du salarié doivent être justifiées par des considérations objectives et proportionnées au but recherché¹⁶⁷. C'est ce qui justifie que toute mesure prise et devant porter atteinte aux prérogatives découlant du statut du salarié citoyen libre ne doit pas excéder ce qui est strictement nécessaire pour atteindre l'objectif recherché¹⁶⁸. Le juge français détermine à l'occasion, un point d'équilibre entre les nécessités de la sécurité et de la discipline et le respect des droits de l'homme¹⁶⁹. Il vérifie que l'employeur a utilisé son

¹⁶³ J.-E. RAY, *Droit du travail, droit vivant*, 14^e éd., Liaisons, 2005-2006, p. 279.

¹⁶⁴ G. Lyon-Caen, op. cit, p. 156, n° 169

¹⁶⁵ Les Conventions inscrites dans le préambule de la constitution posent le principe de proportionnalité entre nécessité de protéger les droits fondamentaux et exigences légales.

¹⁶⁶ Cass. soc. 2 oct. 2001, Nikon, *Droit social*, 2001, p. 920, obs. Ray J.-E. La Chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé, dans le célèbre arrêt de principe Nikon c/ Ouof du 2 octobre 2001, que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée »

¹⁶⁷ V. Exposé des motifs loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 97 portant Code du travail, J.O.R.S du 13 décembre 97, p. 505.

¹⁶⁸ J. E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, collections « Droit vivant », ouvrage précité, p. 10.

¹⁶⁹ La vie privée du salarié semble bénéficier d'une protection particulière accrue. La chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt Nikon¹⁴⁰, alors même que des données relatives à la vie privée du salarié n'étaient pas en cause, affirme clairement que le principe du respect de celle-ci puisse justifier, à travers le secret de correspondances, l'interdiction faite à l'employeur de prendre connaissance de messages personnels émis par le salarié ou reçus par lui par courrier électronique. Il s'agit de garantir tant soit peu l'autonomie du salarié dans son rapport de subordination avec l'employeur et donc de donner une certaine immunité au contenu des correspondances. Au final, il semble qu'avec l'arrêt du 18 mai 2007, la Cour régulatrice soit revenue à une

pouvoir dans l'intérêt de l'entreprise. Ainsi, un salarié ne peut être légitimement licencié pour un fait ou un ensemble de faits non constitutifs d'une violation des obligations découlant du contrat de travail.

La Cour de cassation française interdit à tout employeur d'user de son pouvoir disciplinaire pour surveiller ses salariés ou les sanctionner pour des actes commis par l'homme et non par le salarié même si la coïncidence de personnes relève d'une logique incontournable¹⁷⁰. Elle affirme la distinction entre droits de la personne et droits du salarié et par voie de conséquence reconnaît *de facto* l'existence d'« une frontière juridique¹⁷¹ » entre les deux vies du salarié : la vie privée et la vie professionnelle. Elle censure toute procédure de licenciement fondée sur l'intégration dans la vie professionnelle d'un acte de la vie privée¹⁷².

La subordination juridique subie dans la relation de travail ne prive pas le salarié de vie privée dans l'entreprise¹⁷³. Dans la recherche d'un certain équilibre contractuel entre employeur et salarié, le juge s'inscrit dans une démarche de moralisation. Un contrat déséquilibré par la puissance de l'employeur ne correspond effectivement pas aux critères implicites de justice et de liberté que le droit du travail doit refléter¹⁷⁴. Le juge qui intervient dans la relation de travail est tenu de corriger les inégalités découlant des relations entre les libertés fondamentales de la personne humaine et la soumission du salarié à l'autorité de l'employeur au cours du contrat. Cette intervention du juge est impérative puisqu'au Sénégal, aucun texte ne précise pas dans quelle mesure chaque citoyen peut, par un acte libre de volonté, renoncer à user de certaines libertés dans ses rapports avec une autre personne privée.

conception plus rigoureuse de la vie privée car elle ne permet pas à l'employeur, de quelle que manière de tirer une conséquence d'un fait relevant de la vie privée du salarié peu importe ses éventuelles répercussions dans l'entreprise. La chambre mixte précise que « l'employeur ne pouvait pas, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire¹⁴¹ ». Il en résulte qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne doit plus permettre en lui-même, d'après cet arrêt de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu. En conséquence, le trouble peut certes toujours justifier la rupture du contrat mais en dehors du terrain disciplinaire.

¹⁷⁰ Cass. soc., 15 mai 2001, Société transports frigorifiques TFE c/ Smari. *Cah. soc. barreau Paris*, n° 132, pp. 297-298, obs. CHARBONNEAU.

¹⁷¹ M. MEUNIER, « Citoyen - salarié ou salarié-citoyen : des droits fondamentaux et des Citoyen - salarié ou salarié-citoyen : des droits fondamentaux et des libertés individuelles à sauvegarder », PA, 2005, n°98, p. 3

¹⁷² Cass. soc. 17 avril 1991, arrêt Painsecq, *Bull. civ. V*, no 120 ; 20 novembre 1991, Léger. « Un fait privé ne peut en aucune manière constituer une faute au sens du Code du travail »... et les faits « imputés à un salarié relevant de sa vie privée ne peuvent constituer une faute ».

¹⁷³ J EXAND, *op. cit*, p. 286

¹⁷⁴ J-P. SOISSON, « Liberté, égalité, fraternité... et droit du travail », *Droit social* 1990, p. 1.

Même si la question du dédoublement de la personnalité du salarié n'est pas discutée devant les juridictions sénégalaises, il y a la perspective de jours plus radieux, ceux qui verraient le juge intervenir dans la relation de travail afin de permettre aux droits sociaux de mieux résister aux libertés économiques, pour trouver avec elles un meilleur accord plus respectueux de la personne humaine¹⁷⁵.

¹⁷⁵ L. MARINO, *op. cit.*, p. 22.