00006130

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA RÉFORME DU SERVICE PUBLIC

Le Ministre

N°.....MFPTRSP/SG/DGTSS/CLEF

Dakar, le 10 NOV. 2026

CIRCULAIRE
A
Madame le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale,
Mesdames, Messieurs les inspecteurs régionaux, départementaux et spécialisés du travail et de la sécurité sociale,
Mesdames, Messieurs les directeurs généraux et gérants des institutions de prévoyance sociale.

Objet : Entrée en vigueur des nouveaux Codes du Travail et de la Sécurité sociale

L'entrée en vigueur de la loi n° 2026-18 du 3 septembre 2026 portant Code du Travail et celle de la loi n° 2026-19 du 3 septembre 2026 portant Code de la Sécurité sociale suscitent des interrogations sur leurs dates de prise d'effet, les situations et procédures en cours, le maintien des textes réglementaires antérieurs et les dispositions dont l'application nécessite l'adoption de règlements.

La présente circulaire a pour objet d'apporter des précisions sur ces questions afin d'assurer une application cohérente et uniforme des deux Codes par les services concernés.

1. **Entrée en vigueur des deux Codes**

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2021-21 du 2 mars 2021 fixant les règles d'applicabilité des lois et des actes administratifs à caractère réglementaire et individuel, les lois entrent en vigueur, sur l'ensemble du territoire national, un jour franc après leur publication au Journal officiel de la République du Sénégal (JORS).
En application de cette disposition :

- le Code du Travail, publié au JORS n° 7931 (numéro spécial) du 17 septembre 2026, est entré en vigueur le 19 septembre 2026 ;

- le Code de la Sécurité sociale, publié au JORS n° 7932 (numéro spécial) du 18 septembre 2026, est entré en vigueur le 20 septembre 2026.

En conséquence, les deux Codes sont applicables, sous réserve des exceptions prévues au point 3 et des règles propres aux dispositions pénales rappelées au point 4 de la présente circulaire.

2. Principe d'application immédiate de la loi nouvelle

2.1. Contrats et situations en cours

En vertu de son article 459, le Code du Travail est applicable de plein droit aux contrats de travail en cours. Cette application ne peut constituer une cause de rupture de ces contrats. Le travailleur conserve les avantages contractuels qui lui sont accordés lorsque ceux-ci sont plus favorables que ceux prévus par le nouveau Code.

Cette règle traduit le principe général d'application immédiate de la loi nouvelle, lequel s'applique aux deux Codes.

Ainsi, sous réserve des dispositions transitoires expresses, les nouveaux Codes régissent les situations et effets juridiques postérieurs à leur entrée en vigueur. Ils ne remettent pas en cause les situations définitivement constituées ni les effets entièrement produits avant leurs entrées en vigueur. Les actes régulièrement accomplis sous l'empire des législations antérieures conservent les effets qu'ils ont déjà produits.

Toutefois, lorsqu'une situation née sous l'empire de la législation antérieure se poursuit après la date d'entrée en vigueur du nouveau Code, celui-ci régit, sauf disposition transitoire contraire, les effets produits à compter de cette date. Il en va de même des actes et mesures nouveaux accomplis depuis cette date dans l'exécution ou la cessation d'un contrat en cours.

2.2. Dispositions directement applicables

Le renvoi à un règlement ne suspend pas, à lui seul, l'application des règles législatives suffisamment précises.

Lorsque la loi détermine elle-même clairement les règles, celles-ci s'imposent dès son entrée en vigueur ; le règlement n'intervient alors que pour en préciser les modalités de mise en

œuvre. Il appartient dès lors aux services de distinguer les droits et obligations directement applicables en vertu de la loi, des seules modalités qui exigent une intervention réglementaire.

A titre illustratif, en matière de télétravail, les articles 268 à 272 du Code du Travail fixent directement les règles relatives, notamment à l'accord écrit, à la durée du travail et à l'égalité de traitement. Leur application n'est pas subordonnée à l'intervention du décret prévu à l'article 273, lequel ne porte que sur les autres modalités de mise en œuvre du télétravail.

2.3. Possibilité de réouverture des droits

Un droit éteint sous l'empire de l'ancienne législation peut être rouvert, pour l'avenir, par une loi nouvelle, lorsque cette dernière élargit les conditions d'ouverture de ce droit et que la situation justifiant son attribution existe sous l'empire de cette loi.

En guise d'exemple, l'article 203 du nouveau Code de la Sécurité sociale porte de vingt et un (21) à vingt-cinq (25) ans la limite d'âge ouvrant droit aux allocations familiales pour l'enfant poursuivant des études ou se trouvant, en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable, dans l'impossibilité d'exercer un travail salarié.

Ainsi, un enfant ayant perdu le bénéfice des allocations à vingt et un (21) ans peut, s'il n'a pas atteint vingt-cinq (25) ans, bénéficier à nouveau de ces allocations à compter du 20 septembre 2026, sous réserve de la vérification des autres conditions légales et de l'accomplissement des formalités requises auprès de la Caisse de Sécurité sociale.

Toutefois, en application du principe de non-rétroactivité, cette reprise éventuelle du bénéfice des allocations ne donne pas droit à un rappel pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du nouveau Code.

2.4. Application de la nouvelle durée du congé de maternité

a) Durée du congé

L'article 277 du nouveau Code du Travail fixe la durée du congé de maternité à dix-huit (18) semaines consécutives, dont douze (12) semaines au moins après l'accouchement. Cette disposition est d'application immédiate depuis le 19 septembre 2026.

La nouvelle durée s'applique également aux congés de maternité en cours à cette date, qui sont portés à dix-huit (18) semaines au total, comprenant les semaines déjà écoulées. Toutefois, les congés achevés avant l'entrée en vigueur du nouveau Code ne sont pas rouverts.

b) Indemnités journalières de maternité

L'article 202 du Code de la Sécurité sociale prévoit le versement des indemnités journalières pendant la durée du congé de maternité fixée par l'article 277 du Code du Travail.

En application des dispositions susmentionnées, combinées à l'article 459 du Code du Travail, la femme salariée dont le congé de maternité était en cours au 19 septembre 2026 bénéficie des indemnités journalières jusqu'au terme de la nouvelle durée légale de dix-huit (18) semaines, au lieu de quatorze (14) semaines, sous réserve des conditions légales de versement.

La Caisse de Sécurité sociale est invitée à prendre les dispositions nécessaires pour assurer le paiement des indemnités correspondantes et adapter ses procédures internes à la nouvelle législation.

3. Exceptions à l'application immédiate

3.1. Procédures en cours

Conformément à l'alinéa 1er de l'article 325 du Code de la Sécurité sociale, les procédures régulièrement engagées avant l'entrée en vigueur dudit Code demeurent régies, pour la durée restant à courir, par les lois antérieures.

Constitue une procédure en cours toute procédure régulièrement engagée par l'acte qui en marque le commencement au regard des règles alors applicables et non encore achevée.

Ainsi, une procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou de recouvrement de cotisations régulièrement engagée avant le 20 septembre 2026 demeure soumise, pour sa poursuite, aux règles antérieures.

Cependant, l'antériorité d'un fait générateur ou d'un droit invoqué ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une procédure en cours.

Sous ce rapport, le congé de maternité dont la jouissance est en cours à la date d'entrée en vigueur des nouveaux Codes, n'est pas considéré comme une telle procédure.

En revanche, le Code du Travail ne comportant pas de disposition équivalente, les règles de procédure qu'il institue s'appliquent immédiatement aux procédures en cours, pour les étapes restant à accomplir. Les actes régulièrement accomplis avant son entrée en vigueur demeurent valables.

3.2. Droits acquis et prestations déjà attribuées

L'alinéa 2 de l'article 325 du Code de la Sécurité sociale garantit également les droits acquis des assurés ainsi que le maintien du bénéfice des prestations déjà attribuées, notamment l'allocation de solidarité et l'allocation forfaitaire cadre.

Par conséquent, les institutions de prévoyance sociale doivent veiller à ce que l'entrée en vigueur du Code n'entraîne pas l'interruption de ces droits et prestations.

3.3. Dispositions subordonnées à des textes d'application

Certaines mesures nécessitent des textes réglementaires pour leur mise en œuvre. Les services doivent distinguer les dispositions immédiatement applicables de celles qui requièrent un texte complémentaire, en identifiant les éléments qui restent à déterminer et en s'abstenant de mettre en œuvre ces seules mesures tant que les textes nécessaires ne sont pas intervenus, sans différer les autres dispositions déjà applicables.

Pour le Code du Travail, sont notamment concernées les amendes administratives prévues à l'article 373, dont la liste des manquements susceptibles de sanctions, les montants et les modalités doivent être fixés par décret.

Il en est de même de l'agrément des entreprises de travail temporaire, délivré dans les conditions prévues par le décret visé à l'article 292, et de l'agrément des agences de placement privées, dont les conditions sont déterminées par l'arrêté conjoint prévu à l'article 186. Ces agréments ne peuvent être délivrés tant que ces textes ne sont pas intervenus.

Pour le Code de la Sécurité sociale, des mesures réglementaires sont également nécessaires, notamment pour les amendes administratives prévues à l'article 309 et pour les conditions et modalités d'attribution des prestations du régime des travailleurs indépendants, renvoyées à un décret par l'article 254.

4. Règles propres aux dispositions pénales

4.1. Non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère

Les faits susceptibles de constituer une infraction sont appréciés au regard de la loi en vigueur à la date de leur commission, conformément au principe de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère consacré par l'article 9 de la Constitution et l'article 4 du Code pénal.

Les nouveaux Codes maintiennent certaines infractions, tout en aggravant les peines qui leur sont attachées, notamment en matière d'entrave à l'action de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et d'atteinte à l'exercice des fonctions des délégués du personnel. Ils instituent également de nouvelles incriminations telles que l'entente illicite visant à contourner la réglementation sur le travail temporaire, ainsi que le harcèlement et la violence au travail.

Les dispositions pénales plus sévères et les incriminations nouvelles ne peuvent s'appliquer qu'aux faits commis postérieurement à l'entrée en vigueur du Code concerné.

Toutefois, lorsqu'une infraction commencée avant cette date s'est poursuivie après celle-ci, la loi nouvelle lui est applicable.

4.2. Application de la loi pénale plus douce aux faits non définitivement jugés

Lorsqu'une loi nouvelle prévoit des peines moins sévères, ses dispositions bénéficient aux auteurs de faits commis antérieurement à son entrée en vigueur, à condition que ces faits n'aient pas donné lieu à une condamnation définitive.

La sévérité respective des deux lois s'apprécie au regard des peines encourues, en tenant compte de leur nature (amende ou emprisonnement) ainsi que de leur montant ou de leur durée. Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale en tiennent compte dans les procès-verbaux relatifs à des faits commis avant l'entrée en vigueur du Code concerné.

5. Applicabilité des règlements et des conventions collectives antérieurs

L'article 460 du Code du Travail maintient les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur dudit Code dans la mesure où leurs stipulations ne lui sont pas contraires.

L'article 461 dudit Code maintient également, jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application de la législation antérieure, uniquement dans la mesure où leurs dispositions sont compatibles avec le nouveau Code.

Bien qu'il ne comporte pas de disposition expresse équivalente, le Code de la Sécurité sociale obéit à la même règle, en vertu du principe général de continuité des actes réglementaires. Dans les deux cas, ce maintien s'apprécie disposition par disposition.

À titre d'exemple, les mentions du contrat de travail écrit prévues à l'article 3 du décret n° 63-0118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat et de l'engagement à l'essai, notamment l'identité des parties, l'emploi, la qualification, le lieu de travail et la rémunération, ne sont pas contraires au nouveau Code et demeurent donc applicables.

En revanche, les articles 5 à 7 dudit décret soumettaient certains contrats, notamment les contrats à durée déterminée de plus de trois (3) mois, à deux formalités successives : le visa d'approbation apposé par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et le visa d'enregistrement apposé par le service de la main-d'œuvre. Cette double formalité n'est plus applicable aux contrats à durée déterminée, dès lors qu'elle n'est pas compatible avec l'article 99 du nouveau Code, qui impose le dépôt préalable de tout contrat à durée déterminée, quelle que soit sa durée, auprès de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, pour enregistrement.

6. Consignes d'application

Pour le traitement des dossiers, les services de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS), les inspections du travail et de la sécurité sociale et les institutions de prévoyance sociale sont invités, chacun en ce qui le concerne, à :

- identifier la date des faits, actes ou procédures concernés ;
- distinguer les situations définitivement constituées avant l'entrée en vigueur des nouveaux Codes des effets produits depuis cette date ;
- mettre en œuvre les dispositions nouvelles directement applicables.

Toute difficulté d'interprétation ou d'application des nouveaux Codes doit être portée à la connaissance de la DGTSS. Afin de garantir une application cohérente et uniforme de ces textes, les inspections du travail et de la sécurité sociale saisies d'une demande de consultation écrite, ainsi que les institutions de prévoyance sociale confrontées à une difficulté d'interprétation, doivent, en outre, solliciter l'avis de la DGTSS.

La DGTSS veillera à la finalisation diligente des textes réglementaires nécessaires à la mise en œuvre complète des réformes. Des circulaires complémentaires pourront, en tant que de besoin, apporter les précisions utiles, notamment au regard des difficultés signalées par les services.

J'attache une importance particulière à la stricte application de la présente circulaire.



Mamadou Lamine Dianté