



HAL
open science

Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains. Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2005, p. 117-138. halshs-00130733

HAL Id: halshs-00130733

<https://shs.hal.science/halshs-00130733v1>

Submitted on 28 Feb 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Philippe Auvergnon
Directeur de Recherche au CNRS
Directeur du COMPTRASEC
UMR CNRS 5114
Université Bordeaux IV

Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains

Dans le langage juridique strict le mot « modèle » renvoie à une « œuvre législative dont la valeur exemplaire fait une source d'inspiration en législation comparée »¹. Dans une approche de recherche juridique, la question des modèles peut être intimement liée à une interrogation sur les possibilités, conditions et limites du transfert de normes juridiques d'un système juridique à un autre. La solution apportée dans le cadre d'un système juridique donné constitue en effet, en elle-même, une « espèce de modèle au sens où elle sert de référence afin de déterminer comment les choses doivent être »² dans un espace normatif donné.

Mais, la norme juridique, tout en constituant une réalité autonome, est le produit d'une histoire, d'un contexte socio-économique et culturel, singulièrement en matière de relations de travail. Les normes de droit du travail transportent une organisation des relations professionnelles mais aussi une idée - un modèle ! - des droits et obligations liées à ces dernières qu'il s'agisse des modalités contractuelles (importance ou non de l'écrit, étendue dans le temps et l'espace de l'engagement), des conditions d'emploi (modalités de rémunération, rythme et durée du travail,...), des modes de représentation (individuel, collectif, catégoriel, ...), de conflits et de négociation.

Dans le cadre d'une relation historique telle que celle entretenue par la France et certains pays d'Afrique noire (colonisation, décolonisation, coopération), il paraît tout particulièrement important d'analyser comment un transfert de normes juridiques a été - ou non - effectué avant puis à partir

¹ Cornu, G. (dir.), *Vocabulaire juridique*, PUF Quadrige, 2002, p. 569.

² Jammaud, A., *La règle de droit comme modèle*, Rec. Dalloz, 1990, Chr. p. 199-210.

du Code du travail des territoires de la France d'Outre-mer de 1952³, puis poursuivi des années 60 à 80 par les Codes du travail nationaux. Un tel objectif peut être en partie atteint par un repérage précis de ce qui a donné lieu à transfert mais aussi par l'étude des conditions de réception, d'adaptations nationales, comme des articulations ou contradictions entre normes inspirées du modèle du nord avec d'éventuelles normes coutumières locales, ponctuellement ou fondamentalement concurrentes.

Par ailleurs, on sait que si des vents d'influences normatives ont continué régulièrement de souffler de l'ancienne puissance coloniale vers des pays africains devenus indépendants, à compter du milieu des années 80 et au travers de réformes effectuées au cours des années 90, les droits du travail de ces pays du sud ont évolué notamment sous l'effet de plans d'ajustement structurel, fortement « recommandés » par des institutions internationales telles que la Banque mondiale ou le FMI. Il est donc apparu intéressant de faire mémoire de l'émergence et de l'évolution de droits du travail apparus après l'Indépendance de pays déterminés, d'observer les distances prises avec le « modèle français » comme des influences maintenues.

Il reste nécessaire de préciser que la recherche entreprise ne s'inscrit en aucune façon dans le désir de certains de voir reconnu « le rôle positif de la présence française Outre-mer »⁴. Les contributions réunies dans le cadre d'un dossier du *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, concernent précisément les droits du travail du Cameroun, du Gabon, du Mali et du Sénégal ; à l'analyse, l'influence d'un « modèle français » de droit du travail s'est fait et se fait sentir d'un pays à l'autre, bien plus différemment qu'on pourrait le croire a priori. Pour tous cependant, au temps de la colonisation et de l'apport du travail salarié (I) va succéder celui des Indépendances et des premiers Codes du travail nationaux (II). Au tournant des années 80 / 90, les droits nationaux ont connu certes des adaptations qui

³ Cf. not. Gonidec, P.F. en collaboration avec Kirsch, M., *Droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris LGDJ, 1958, sp. p. 57 ; Kirsch, M., *Le droit du travail africain*, TPOM, 1975 sp. p. 31 ; Lemesle, R., *Le droit du travail en Afrique francophone*, Edicef, 1989, sp. p. 29.

⁴ Cf. l'article 4 d'une loi française du 23 février 2005 sur les rapatriés entend imposer que les programmes scolaires « reconnaissent le rôle positif de la présence française Outre-mer ». Cet article semble être dû à la recherche de quelques votes d'extrême droite pour les prochaines élections. Le refus d'abrogation par l'UMP - parti soutenant l'actuel gouvernement - pourrait plus fondamentalement témoigner d'une douteuse volonté d'écrire l'histoire par la loi (Cf. not. Le Monde du 30 novembre 2005).

n'ont toutefois pas fait disparaître des questions récurrentes telles que celles de l'effectivité ou de la possible africanisation du droit du travail (III).

I – Le temps de la colonisation et du travail salarié

S'intéresser à la question des modèles et des transferts normatifs en droit du travail, entendu du droit du travail subordonné, conduit nécessairement « à se pencher sur l'existence et le développement du salariat »⁵. Si la question du travail, y compris en situation d'esclavage, n'est bien évidemment pas absente des sociétés africaines traditionnelles, c'est avec la colonisation que le salariat et des bribes de son encadrement juridique vont apparaître. Augustin Emame souligne combien l'idée selon laquelle « il y aurait eu un salariat auquel se serait appliqué un droit du travail issu des droits traditionnels africains », ne résiste pas à l'analyse⁶ ; pareille approche s'inscrit généralement dans un discours appelant à un « retour aux sources » et à la « renaissance d'institutions que connaissait l'Afrique précoloniale »⁷. On observera qu'une telle orientation n'est pas sans lien avec un questionnement sur l'africanisation - nécessaire ou non, possible ou non - des droits du travail d'aujourd'hui.

De fait, par delà le débat sur le concept même de travail présidant à la période précoloniale, c'est avec la colonisation et, plus particulièrement, dans la seconde moitié du XIX^e siècle, que le travail salarié est introduit en Afrique. Comme le rappelle notamment Jean-Marie Tchakoua, cette introduction du travail pour autrui se fait « dans le cadre de la mission civilisatrice des puissances impérialistes »⁸. On affiche effectivement une idéologie civilisatrice du travail. Toutefois, dans un premier temps au moins, le travail n'aura « rien à voir avec les idéaux de la République »⁹. Ce travail

⁵ Cf. Emame, A., « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », dans le présent numéro du *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.

⁶ Selon A. Emame, on peut « s'interroger à la fois sur le contenu de ces coutumes et sur ceux qui les connaissent réellement » (Emame, A., *op. cit.*).

⁷ Idem.

⁸ Cf. Tchakoua, J.M., « Sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », dans le présent numéro du *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.

⁹ Emame, A., *op. cit.*

va jusqu'à constituer une négation du droit, dès lors qu'il se fonde parfois sur la contrainte¹⁰.

Le recours au travail forcé est une des marques, pour ne pas dire des taches, d'une première phase de la colonisation dans bien des pays africains. Diverses explications d'ordre géographique et économique sont avancées. Non seulement les compagnies concessionnaires ont besoin d'une main-d'œuvre importante mais, comme le rappelle Augustin Emame, « ceux que l'on appelle les indigènes ne sont pas particulièrement sensibles à l'idéologie du travail véhiculée par la colonisation », d'où une pénurie de main-d'œuvre¹¹. Ce que Jules Ferry a appelé « le droit et le devoir des races supérieures vis-à-vis des races inférieures »¹² va justifier « une étape transitoire mais nécessaire dans la prise de conscience de l'indigène »¹³ ; c'est dans cette perspective que l'administration coloniale couvre les pratiques de travail forcé quant elle n'y recourt pas elle-même pour des travaux d'intérêt général.

Pendant ce premier temps de la colonisation il est peu de dire que le droit du travail ne constitue pas « une réalité palpable »¹⁴. De fait, s'il y a travail subordonné, y compris forcé, il n'y a pas de droit du travail ; on observe ainsi qu'en dehors « d'un décret de 1903 réglementant les contrats de travail, ce sont des arrêtés ou des circulaires qui organisent les relations de travail dans toute l'Afrique Équatoriale Française »¹⁵. De fait, jusqu'à la première guerre mondiale, la réglementation du travail est le fait des Gouverneurs et est, par là même, peu homogène. Cependant, aussi légères et variables

¹⁰ Cf. not. Issa-Sayegh, J. et Ndiaye, B. (dir.), *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Vol. 8, *Droit des relations professionnelles (Travail, Sécurité Sociale et Fonction Publique)*, N.E.A., Abidjan/Dakar/Lomé, 1982, p. 32.

¹¹ Coquery-Vidrovitch, C., *Afrique Noire, Permanences et ruptures*, Payot, Paris, 1985, p. 216 et s. Davidson, B., *L'Afrique au XX^e siècle (l'éveil et les combats du nationalisme africain)* Éd. J.A., Paris, 1980, p. 106.

¹² A. Emame rappelle le discours de Jules Ferry du 29 juillet 1885 devant la Chambre des députés dans lequel il va réfuter le droit à l'égalité pour certains, et notamment les Noirs de l'Afrique équatoriale.

¹³ Pour le Gouverneur de Madagascar en 1931 : « Les adversaires du travail obligatoire pourraient vérifier aisément que la liberté du travail n'entre dans les lois d'un pays qu'après que l'obligation de travail est entrée dans les mœurs ». Cf. Guillaume, P., *Le monde colonial XIX-XX.*, A. Colin, Paris, 1974, p. 236.

¹⁴ Cf. Emame, A., *op. cit.*

¹⁵ Décret du 4 novembre 1922 pour l'A.E.F. Cf. Issa-Sayegh, J., *op. cit.* p. 32.

soient-elles, les références normatives des territoires constituant aujourd'hui le Gabon, le Mali et le Sénégal n'en sont pas moins françaises, à la différence de celles du Cameroun qui voit les premières règles organisant le travail salarié introduites pendant le protectorat allemand¹⁶.

Après la première guerre mondiale et suite au Traité de Versailles, l'Allemagne va perdre officiellement ses positions en Afrique. Le Cameroun est placé par la Société des Nations sous mandat exercé par la France pour la partie orientale, et la Grande Bretagne pour la partie occidentale¹⁷. Là se trouve la source de la relative dualité de modèle qui caractérisera ultérieurement le droit du travail camerounais ; Jean-Marie Tchakoua rappelle la différence de méthodes entre des britanniques « laissant place à l'expression locale », appliquant l'« *indirect rule* », et des français se situant dans une logique « d'assimilation » et donc ayant tendance, au moins partiellement, à étendre des solutions en vigueur en France¹⁸.

Ce n'est qu'en 1937 qu'une série de décrets va véritablement améliorer l'encadrement juridique du travail Outre-mer. Un premier décret introduit l'usage de la convention collective du travail et l'élection des délégués du personnel dans les établissements occupant plus de dix salariés¹⁹, un second rend les dispositions métropolitaines relatives aux syndicats applicables à l'Afrique Occidentale Française (A.O.F.)²⁰. Cette réglementation n'est toutefois pas étendue aux autres territoires et notamment à l'Afrique Équatoriale Française (A.E.F.). C'est grâce à la Conférence de Brazzaville que la situation va toutefois ici s'améliorer : les dispositions du Code métropolitain sont alors transposées, en ce qui concerne les syndicats, à tous les territoires africains français, moyennant des adaptations²¹ et, dans la foulée, un corps d'inspection du travail spécifique aux colonies est institué²².

¹⁶ L'arrivée des Allemands au Cameroun remonte aux environs de 1860. Mais c'est le 12 juillet 1884 que fut signé un traité de protectorat entre les chefs Douala et les autorités allemandes (Cf. Tchakoua, J.M., *op. cit.*)

¹⁷ Cf. not. Engelbert Mveng, R.P. et Beling-Nkoumba, D., *Histoire du Cameroun*, Yaoundé, CEPER, 1983, p. 142 et s.).

¹⁸ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

¹⁹ Décret du 20 mars 1937.

²⁰ Décret du 11 mars 1937.

²¹ Décret du 7 août 1944.

²² Décret du 17 août 1944.

Un nouvel effort est accompli par la suite pour rassembler les diverses réglementations dans un Code du travail unique concernant les travailleurs locaux²³. Ce texte traite de la journée de huit heures, du repos hebdomadaire, du congé annuel payé, de la gratuité des soins, des allocations familiales, des pensions de retraite, des conventions collectives, du règlement des conflits du travail. On établit par ailleurs une autre réglementation, inspirée du Code métropolitain, s'appliquant aux seuls européens²⁴.

C'est au lendemain de la seconde guerre mondiale, « lorsque le procès de la colonisation commence à poindre », que « l'exigence d'un cadre juridique adapté aux relations de travail, comme il en existe en Métropole »²⁵, va se traduire par l'adoption de la loi du 15 décembre 1952 portant Code du travail des territoires d'Outre-mer. Si Jean-Marie Tchakoua insiste sur le fait « que pour une large part, ce Code s'inspirait du modèle métropolitain »²⁶, Augustin Emame souligne, quant à lui, qu'on ne peut pas à proprement parler de point de départ de l'exportation du modèle français dès lors que ce Code « ne correspond pas de manière absolue au modèle métropolitain »²⁷. Ceci oblige à revenir succinctement sur la genèse, la forme et le contenu du Code de 1952.

En 1946, le ministre des Colonies, Marius Moutet souhaita faire un Code du travail applicable à tous les territoires relevant de son département ministériel. Ce fut l'éphémère « Code Moutet »²⁸ qui, malgré l'absence de dispositions sur les syndicats, la durée du travail, la Sécurité sociale, ... rencontra une telle opposition patronale que son application fut suspendue dès 1947²⁹. De 1948 à 1952 une longue gestation allait se produire au travers de

²³ Décret du 18 juin 1945.

²⁴ Voir par exemple le décret du 23 août 1945 pour le Cameroun.

²⁵ Cf. Emame A., *op. cit.*

²⁶ J.M. Tchakoua souligne certaines différences singulièrement en matière de droit des conflits du travail mais montre aussi qu'il ne faudrait pas « chercher longtemps pour s'apercevoir que la solution adoptée pour les territoires d'Outre-mer n'est rien d'autre que la reprise d'une ancienne solution française ».

²⁷ Cf. notamment la préface de Paul Durand à l'ouvrage de Gonidec, P.F. et Kirsch, M., *Droit du travail des territoires d'Outre mer*, L.G.D.J., 1958 ; par ailleurs (p. III) Paul Durand n'hésite pas à souligner qu'à « côté du développement économique et sanitaire, réalisé dans les territoires d'Outre-mer, il ne faudra pas oublier l'œuvre législative et d'organisation administrative de la France » !

²⁸ Décret du 17 août 1947.

²⁹ Décret du 25 novembre 1947, JO du 11 janvier 1948.

divers projets et propositions de loi ; un texte en discussion à l'Assemblée nationale le 22 décembre 1952 reçut un avis du Conseil de la République assorti de modifications jugées moins favorables ; ceci engendra une grève générale des syndicats de l'A.O.F. et contraignit l'Assemblée nationale à une seconde lecture³⁰, avant le vote définitif de ce qui devint la loi du 15 décembre 1952 « instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant de la France d'Outre-mer »³¹.

La Constitution française de 1946, en accordant la citoyenneté française aux ressortissants des territoires d'Outre-mer, leur donnait automatiquement les droits et les libertés proclamés dans son préambule. On n'a pas cependant été jusqu'à déclarer la législation métropolitaine applicable, sans modification, aux territoires d'Outre-mer³². Certains parlementaires ont tout particulièrement insisté sur la nécessité d'adapter la législation métropolitaine à l'infrastructure économique et sociale des territoires concernés. Le choix fut donc fait de doter ces territoires d'une législation spécifique, ce que la Constitution rendait possible³³. Le champ d'application territorial du Code du travail des T.O.M. concernait d'une part les Territoires d'Outre-mer proprement dits à savoir sur le continent africain l'AOF, l'AEF et la Côte française des Somalis, d'autre part les ex territoires sous tutelle ou associés, à savoir le Togo et le Cameroun, pays aux statuts différents : « le Togo était doté de facultés pour régler le Code, tandis que le Cameroun pouvait modifier non seulement la réglementation, mais également la partie législative »³⁴.

Le Code du travail des T.O.M. se présente dans une brochure de 36 pages comprenant texte, commentaire et table des matières³⁵. Alors que l'on continue aujourd'hui en France à s'interroger sur un Code du travail volumineux relevant plus d'une mauvaise compilation que d'une

³⁰ Cf. not. Lemesle, R., *Le droit du travail en Afrique francophone*, Edicef, 1989, sp. p. 28.

³¹ Publication au JO des 15-16 décembre 1952 (p. 11541) avec rectificatif au JO du 29 janvier 1953 (p. 853), puis publications locales assez rapides par exemple au JO de l'AEF du 8 janvier 1953, au JO de l'AOF du 26 décembre 1952, JO du Cameroun du 13 janvier 1953, ...

³² Lemesle, R., *op. cit.*

³³ Cf. Article 74 de la Constitution de 1946.

³⁴ Lemesle, R., *op. cit.*

³⁵ Cf. Code du travail d'Outre-mer (loi du 15 décembre 1952), Texte et commentaire par P. Huguet, Librairie du Recueil Sirey, Paris 1953.

codification³⁶, on peut trouver une certaine modernité à une œuvre relativement complète et détaillée de « seulement » 241 articles, le plus souvent courts et clairs³⁷. On semble avoir eu alors l'ambition d'énoncer des principes généraux, laissant au pouvoir réglementaire central ou local le soin de prendre des textes d'application. Sur le fond, s'il n'existe plus de différence entre le travailleur indigène et le travailleur européen³⁸ et si le salaire est « égal à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement »³⁹, le particularisme apparaît notamment et négativement en ce qui concerne des institutions du droit du travail métropolitain non transposées : ainsi des comités d'entreprises, des conseils de prud'hommes, de l'inspection du travail. Le particularisme se manifeste aussi dans la possibilité donnée aux titulaires du pouvoir réglementaire d'adapter certaines dispositions concernant, par exemple, les allocations familiales, la formation professionnelle, le salaire, les organismes administratifs et consultatifs. Paradoxalement, on a souligné que « cette faculté d'adaptation permit au Code du travail des Territoires d'Outre-mer d'être à l'époque, plus en avance que le Code métropolitain sur certains points, notamment en ce qui concerne la rupture du contrat de travail »⁴⁰.

Enfin on a pu souligner que « la clef essentielle de l'application du Code du travail d'Outre-mer fut celle du lien de subordination juridique couplé avec la rémunération, quels que soient l'origine, la nationalité, le sexe du travailleur, et même s'il travaille dans le secteur public en tant que non-titulaire. C'est là, une particularité du Code du travail des Territoires d'Outre-mer. En effet, dans les T.O.M., - et ceci est encore vrai dans les États indépendants -, les personnes de droit public emploient un très grand nombre de travailleurs salariés, en dehors des fonctionnaires »⁴¹, à la différence de la

³⁶ Cf. not. Ph. Auvergnon, "A codificação do direito do trabalho: algumas observações críticas sobre a situação francesa", in *Questões Laborais*, Ano X, 2003, n° 21, p. 1.

³⁷ L'analyse faite aujourd'hui au nord du Code de 1952 est manifestement marquée par les débats actuels concernant le droit du travail français et sa « codification ». On est en particulier sensible à la présence dans les premiers articles d'une définition du « travailleur » au sens de la loi (art. 1) ou de l'affirmation de principe de l'interdiction absolue du travail forcé ou obligatoire (art. 2). Il serait toutefois d'un grand intérêt d'organiser une comparaison des lectures d'hier et d'aujourd'hui, du nord et du sud du Code de 1952.

³⁸ Article 1^{er} du Code du travail des Territoires d'Outre-mer.

³⁹ Article 91.

⁴⁰ Lemesle, R., *op. cit.* p. 30.

⁴¹ *Idem.*

situation française de l'époque et encore - malgré certaines évolutions - d'aujourd'hui. Ultérieurement, le Code de 1952 devait connaître quelques améliorations. On revint ainsi sur un système de réparation des accidents du travail, en usage dans les Territoires d'Outre-mer, établissant une discrimination entre les travailleurs européens et indigènes, les premiers bénéficiant des dispositions de la législation métropolitaine⁴², les seconds étant soumis à un régime spécifique à chaque territoire⁴³. De même, modification, dans le sens de la simplification, la procédure de règlement des conflits collectifs⁴⁴. Enfin, la loi « métropolitaine » portant à un jour et demi ouvrable par mois de service la durée des congés payés fut déclarée applicable à l'Outre-mer⁴⁵.

II - Les Indépendances et les droits du travail

À l'issue du processus des Indépendances, quelles que soient les conditions fort diverses de ces dernières, tous les pays d'Afrique noire francophone qui relevaient du Code du travail de 1952 ont procédé à la codification de leur droit du travail sans aucune concertation entre eux. Bien avant toute idée d'OHADA et de projet d'acte uniforme concernant le droit du travail⁴⁶, « une telle concertation aurait permis, au moins, d'harmoniser les règles de droit du travail. Cependant, l'essentiel de l'économie générale du Code de 1952 a été conservé »⁴⁷. On a pu faire remarquer sur le plan formel, que certains Codes avaient repris parfaitement la classification linéaire du Code de 1952 (ex. Cameroun, Gabon, Sénégal) alors que d'autres Codes avaient adopté un ordre différent (ex. Mali). Toutefois il semble que l'on puisse, par delà la proximité formelle, apercevoir des rapports différents au « modèle ».

⁴² Cf. Lois de 1898 et 1946.

⁴³ Décret n° 57-245 du 24 février 1957 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'Outre-mer.

⁴⁴ Décret n° 55-567 du 20 mai 1955.

⁴⁵ Loi n° 56-332 du 27 mars 1956.

⁴⁶ Le Traité fondateur de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires a inclus en 1993 le droit du travail dans le champ du droit des affaires qu'il se donne pour objet d'harmoniser dans les seize États Parties, grâce à l'adoption de règles communes directement applicables dans ces derniers, qualifiées d'« actes uniformes ». En février 2002, le Conseil des ministres de l'Organisation a affirmé la nécessité d'adopter un acte uniforme en matière de droit du travail.

⁴⁷ Lemesle, R., *op. cit.*, p. 47.

Augustin Emame rapporte que « l'émergence de législations gabonaises passera ainsi par la reprise des textes français que l'on "nationalise" » en affirmant dès 1963 que « L'indépendance du Gabon, n'a pas eu pour conséquence de remettre en cause les textes promulgués lors de la souveraineté française »⁴⁸. De ce point de vue, le Gabon s'inscrit dans « la situation globale d'importation institutionnelle et la dépendance juridique et politique qui caractérisent nombre d'États en Afrique »⁴⁹. Le droit du travail n'échappe pas à cette tendance générale.

Isaac Ndiaye souligne aussi, à propos du Sénégal, combien la loi du 13 juin 1961 portant Code du travail a été « fortement inspirée par le Code du travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952 » et a su « résister aux vicissitudes du temps », en ne perdant jamais « son orientation d'ensemble, même après avoir subi plusieurs modifications »⁵⁰. Plus qu'une obsession de collage formel au modèle du Code de 1952 ou au droit de l'ex-puissance coloniale, on semble percevoir ici un certain pragmatisme admettant qu'un droit venu à un moment donné d'ailleurs accompagner une forme d'emploi (le salariat), venue elle-même d'ailleurs, ne pouvait sérieusement être « réinventé ».

L'on pourrait penser d'un pays tel que le Mali qu'il aurait rejeter le modèle. Deux ans après son accession à l'indépendance, une loi du 9 août 1962 institue un Code du travail. Ousmane Sidibé rappelle que « du fait des relations politiques relativement tendues entre les autorités maliennes et françaises dans les premières années de l'indépendance ainsi que du rapprochement avec les pays de l'Est dans le contexte de la "guerre froide", on pouvait s'attendre à trouver de fortes inspirations socialistes dans ce premier Code du travail malien »⁵¹. Paradoxalement, ce n'est pas véritablement le cas. « Ce Code apparaît fortement inspiré de celui des

⁴⁸ Cour d'appel de Libreville, 8 janvier 1963, Penant, 1963, p. 548.

⁴⁹ Darbon, D. et du Bois de Gaudusson, J., (dir.), *La création du droit en Afrique*, Karthala, 1997, Avant-propos.

⁵⁰ Ndiaye, I., « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », dans le présent *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.

⁵¹ Sidibé, O., « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », dans le présent *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. Ousmane Sidibé rappelle comment l'éclatement de la fédération du Mali en 1960, qui regroupait le Sénégal et le Soudan, a créé un climat de suspicion entre les autorités française et le gouvernement malien en raison des liens très étroits entre les autorités sénégalaises et françaises. Ceci aurait participé au rapprochement du Gouvernement malien avec les pays de l'Est.

territoires d'Outre-mer de 1952 ainsi que des conventions collectives coloniales alors en vigueur au Mali ». On ne saurait oublier toutefois de mentionner une exception de taille qui concerne la procédure de licenciement, « plutôt marquée quant à elle effectivement par les positions idéologiques de gauche du gouvernement malien d'alors et par la proximité avec les syndicats ». ⁵² À la différence des autres pays francophones d'Afrique, le législateur malien de 1962 a en effet opté pour une procédure de droit commun du licenciement, valable aussi bien pour les licenciements ordinaires, économiques ou encore ceux des représentants du personnel : l'autorisation expresse de l'Inspecteur du travail est requise dans tous les cas. Le Code est donc quelque peu métissé. Mais surtout il semble là qu'il y ait un grand écart entre production normative et orientation politico-économique : « Une certaine radicalisation idéologique a débouché tout naturellement sur le choix d'une économie étatisée, fondée sur des entreprises et sociétés d'État, et sur une grande méfiance à l'égard du secteur privé, qui conduit ce dernier à se développer dans l'informel » ⁵³.

Un autre cas de figure original est constitué par l'expérience camerounaise. Jean-Marie Tchakoua note « qu'au lendemain de l'indépendance du Cameroun, le législateur a entrepris une réécriture du droit du travail, en se démarquant plus ou moins des solutions héritées des métropoles et plus particulièrement de la France. La démarcation est moins importante en ce qui concerne la relation individuelle de travail. En effet, pour l'essentiel, le droit camerounais a gardé la trame construite autour du contrat relevant pour une large part du droit des obligations tel qu'organisé par le Code civil français. Dans les rapports collectifs de travail en revanche, le droit camerounais s'est parfois démarqué très sensiblement des solutions reçues de la France » ⁵⁴. Mais c'est surtout après la réunification politique du Cameroun ⁵⁵ qu'une première réforme importante interviendra, en 1967. Il s'agit alors « d'uniformiser sur l'ensemble du territoire national le droit du travail. Presque fatalement, le Code du travail élaboré devait porter les marques du double héritage franco-britannique. Par la suite, le législateur

⁵² Sidibé, O., *op. cit.*

⁵³ Idem.

⁵⁴ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

⁵⁵ Les deux parties du Cameroun héritées du partage colonial accèdent à l'indépendance chacune à sa date : 1^{er} janvier 1960 pour le Cameroun oriental et le 11 février 1961 pour le Cameroun occidental. Le 1^{er} octobre 1961 marque la réunification des deux Cameroun et la création de la République Fédérale du Cameroun.

camerounais va rester très attentif à l'évolution des solutions en France, mais ne va emprunter que celles qui correspondent à ses aspirations »⁵⁶.

En ce sens, si l'impact du modèle est parfaitement repérable et si l'on peut en distinguer d'évidentes causes, on doit aussi prendre conscience de l'existence d'un jeu avec ce dernier, d'utilisations variables, en un mot d'intérêts spécifiques à l'appropriation. Des raisons de l'importation sont trouvées tout d'abord dans la technicité du droit du travail. On rappelle que « Les machines et la science moderne venaient bien d'Europe (...) dans ce cas pourquoi pas les institutions politiques, les lois, les formes de démocratie et les genres de vie économique ? Ceux qui formaient l'opinion des nationalistes, pensaient africaniser ces idées et ces institutions importées ; ils étaient sûrs que l'importation était nécessaire, qu'il n'y avait pas d'autres moyens de construire une nation »⁵⁷. À cela s'ajoute qu'on ne dispose pas de « techniciens de ce droit là ». Augustin Emame rappelle qu'après l'Indépendance, « le Gabon ne compte en effet aucun juge. Ce sont donc des juges français qui vont assurer le service public de la justice » et vont s'inspirer de la jurisprudence des juges métropolitains⁵⁸.

Jean-Marie Tchakoua souligne, dans le cas du Cameroun, et du côtoiement de deux modèles (britanniques et français), le poids de la politique d'assimilation mise en œuvre par la France à l'époque coloniale et sa politique de coopération après l'indépendance : « l'élaboration du droit n'a pu être insensible à cette coopération multiforme »⁵⁹. Mais une autre raison de cette importation, pouvant apparaître parfois sans nuance, tient certainement au fait que le droit n'est pas forcément la priorité du moment des nouveaux États africains. « Au sortir de la colonisation, les nouveaux États africains s'assignent un certain nombre d'objectifs et il en apparaît deux qui semblent surclasser les autres : l'intégration nationale et le décollage économique⁶⁰. À propos du Gabon, on va jusqu'à se demander « s'il existait un besoin de droit du travail » ; dès lors qu'en 1960, 10% seulement de la population était salariée, on comprend en effet que « la création d'une législation portant sur les relations professionnelles ne

⁵⁶ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

⁵⁷ Davidson, B., *L'Afrique au XX^e siècle (l'éveil et les combats du nationalisme africain)*, Éd. J.A., Paris, 1980, p. 227.

⁵⁸ Emame, A., *op. cit.*

⁵⁹ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

⁶⁰ Cf. Leroy, E., « La Vie du Droit en Afrique », Penant, 1978, p. 316 et s.

répondait pas à une exigence fortement présente dans le pays »⁶¹. Dans le cas du Cameroun, en rappelant qu'avant et après l'indépendance, « une longue lutte armée a divisé les Camerounais », on insiste sur le fait que les priorités des autorités du Cameroun indépendant étaient « d'assurer la paix sociale, la stabilité politique et le développement »⁶².

Le droit du travail n'est pas la priorité, ou bien, sous couvert de continuité dans les solutions normatives et d'emprunt au « modèle », de « mimétisme », les responsables politiques jouent-ils plus qu'on ne le pense du droit et y compris du droit du travail ? Jean-Marie Tchakoua nous alerte : « S'il y a mimétisme, c'est bien dans le sens donné par le Dictionnaire Robert et souligné par Jacques Vanderlinden⁶³, à savoir la propriété que possèdent certains, pour assurer leur protection, de se rendre semblables par l'apparence au milieu environnant. Ainsi, le législateur camerounais a reconduit ou emprunté, souvent en les renforçant, les solutions qui lui paraissaient à même d'assurer la paix sociale et la stabilité politique »⁶⁴.

III - Le tournant des années 80 / 90 et les questions récurrentes

Le Mali, pays s'étant éloigné du modèle, plus sur le plan politico-économique que juridique, est l'un des premiers touchés par une grave crise économique et financière au début des années 80. Il serait un peu rapide et totalement désespérant d'en conclure qu'il n'est jamais bon de tenter de tracer son chemin en rejetant le « modèle » ! Il est en revanche important d'enregistrer qu'en Afrique, au tournant des années 80/90, comme en écho à la crise qui secoue les pays du nord depuis le milieu des années 70, de nouvelles contraintes se font sentir. Ceux qu'Ousmane Sidibé dénomme pudiquement des « partenaires au développement » vont peu à peu émettre de « fermes conseils », et surtout conditionner leur soutien à la mise en œuvre de « programmes de restructuration » et de « plans d'ajustement structurel » ; ces derniers, sans constituer un « modèle », n'en emportent pas

⁶¹ Emane, E., *op. cit.*

⁶² Tchakoua, J.M., *op. cit.* ; voir aussi, Pougoué, P.G., « Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, n° 5, p. 14.

⁶³ Vanderlinden, J., « À propos de la création du droit en Afrique » in Darbon, D. et du Bois de Gaudusson, J. (dir.), *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997, p. 12.

⁶⁴ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

moins des références et des obligations précises de modification, singulièrement des législations nationales.

Des adaptations du droit du travail vont alors intervenir, parfois en plusieurs temps. C'est ainsi qu'au Mali une loi du 8 février 1988 vient préciser mais aussi remanier en profondeur le Code du travail adopté en 1962⁶⁵. À l'analyse, la nature de cette réforme apparaît assez ambivalente. Ousmane Sidibé observe que « jusqu'alors les praticiens avaient comme seul recours - ou réflexe ! - de recourir notamment à des définitions jurisprudentielles françaises ». ⁶⁶ La loi du 8 février 1988 va intégrer dans le Code du travail des définitions « souvent inspirées de la législation ou de la jurisprudence française sans que cela soit cependant systématiquement le cas » ⁶⁷. Il s'agit manifestement de rationaliser, de faire du droit du travail un outil de régulation plus performant notamment au travers de la définition légale de quelques « concepts clefs » utilisés en droit du travail afin de faciliter l'activité des praticiens ; d'autres modifications techniques visent essentiellement à améliorer l'application du Code du travail. Mais la réforme de 1988 vient aussi renforcer certains droits des travailleurs. Ceci permet de souligner que « contrairement à une opinion fort répandue, les Codes du travail africains n'ont pas uniquement évolué dans un sens défavorable aux travailleurs à partir de l'adoption par ces pays de Programmes d'Ajustement Structurel inspirés (ou imposés) par les institutions financières internationales » ⁶⁸. Paradoxalement, on semble aller jusqu'à en profiter pour opérer quelques « transferts normatifs » ou importations du nouveau droit du travail issu de l'arrivée des socialistes au pouvoir en 1981, ceci sous l'influence de centrales syndicales françaises telles que la CGT et la CFDT sur l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM). À ce titre, « on peut estimer que ces avancées du droit malien ne se sont pas faites sans référence à un certain modèle français » ⁶⁹.

⁶⁵ Loi du 8 février 1988 portant modification de la loi du 6 août 1962 instituant un Code du travail en République du Mali.

⁶⁶ O. Sidibé rappelle pour le Mali - qui n'est pas le seul pays africain dans ce cas ! - que des praticiens du droit (avocats, inspecteurs du travail et même magistrats) n'hésitent pas à faire référence à des solutions jurisprudentielles françaises parce qu'elles sont plus faciles d'accès que les décisions nationales.

⁶⁷ Sidibé, O., *op. cit.*

⁶⁸ Sidibé, O., *op. cit.*

⁶⁹ Idem.

À peine quatre ans plus tard, une nouvelle loi du 20 septembre 1992⁷⁰ sera adoptée sous la pression des employeurs et des « partenaires au développement du Mali » dénonçant notamment les rigidités des procédures de licenciement, « obstacles à l'investissement et à la création d'emplois dans le secteur privé »⁷¹. Le nouveau Code du travail a pour objet d'offrir « un cadre juridique approprié à l'exécution du Programme de réformes économiques du Mali et à l'exercice des droits sociaux constitutionnellement reconnus : droit au travail, liberté du travail, liberté d'entreprise, droit de grève. Ces deux aspects se côtoient et s'entremêlent dans la réforme intervenue ». Certes, la loi de 1992 est un « compromis réalisé entre forces sociales, entre logiques de flexibilité et de progrès des droits ». Mais on peut se demander si les quelques progrès cités en matière de modification du contrat de travail, de droit à la formation et de possibilité de mise en disponibilité, ne sont pas là pour mieux « faire passer » un modèle abandonnant la seule logique de protection.

Pareille hypothèse est confirmée au regard des observations faites à propos de la situation du Cameroun dans les années 90. On aurait assisté alors, selon Jean-Marie Tchakoua, « à la montée en puissance du discours sur les droits fondamentaux en général et sur la liberté en particulier. À l'instigation des pays occidentaux, les États africains doivent évoluer vers le libéralisme économique et la reconnaissance des libertés citoyennes »⁷². Les adaptations des droits du travail qui se succèdent alors en Afrique paraissent en effet « tomber » du nord sur le sud ou en tout cas venir de l'extérieur sans aucunement correspondre à une importation choisie d'une quelconque modernité mais à une nécessité. Le Sénégal qui a connu une grande stabilité de son premier Code du travail va lui-même se doter d'un nouveau en 1997. Isaac Ndiaye rappelle que « l'environnement politique, social et économique avait fortement évolué. Et le Sénégal, à l'instar de la quasi-totalité des pays en voie de développement, avait dû subir les différents programmes d'ajustement, présentés comme solutions de survie dans un contexte d'hostilité, pour les pays fragiles. C'est ainsi que de nouveaux slogans sont devenus rapidement porteurs : « restructurations », « privatisations », « nouvelle politique industrielle », « moins d'État, mieux d'État ». Le nouveau Code du travail issu de la loi du 1^{er} décembre 1997 constitue

⁷⁰ Loi n° 092-020 du 20 septembre 1992.

⁷¹ Sidibé, O., *op. cit.*

⁷² Tchakoua, J.M., *op. cit.*

l'aboutissement juridique d'une telle évolution. Il a pour objet d'adapter le droit « aux réalités économiques et sociales de notre pays, d'en faire un vecteur dynamique de croissance (...) ; il a pour ambition de moderniser les relations sociales, de poser les jalons de l'épanouissement de l'entreprise sans déprotéger les travailleurs »⁷³. Comme l'observe Isaac Ndiaye « le droit du travail demeure encore sous le signe de l'ordre public social de protection. Pourtant, parallèlement, le législateur s'est aussi soucié de la protection de l'entreprise »⁷⁴. Au passage, on observe que si cette évolution du droit du travail sénégalais connaît une formulation propre, elle ne constitue pas un « bouleversement par rapport à la source d'inspiration que constitue le droit français ». De fait, la réforme de 1997 témoigne d'influences significatives en matière de diversité de formes d'emploi comme d'assouplissement des modes de rupture du contrat. Le souci spécifique de développement du dialogue au sein de l'entreprise passe lui-même par des transplantations repérables dans l'avènement du droit d'expression ou encore de l'obligation pour certains employeurs d'un bilan social. Ce sont au fond les mêmes objectifs qui sont poursuivis par la charte nationale sur le dialogue social du 22 novembre 2002, convention entre l'État, les employeurs et les travailleurs visant à instaurer de façon permanente le dialogue social dans les relations professionnelles, qu'il s'agisse des secteurs public, parapublic ou privé. Une telle démarche d'accompagnement des mutations apparaît au passage plus explicite - notamment dans sa dimension tripartite - au Sénégal qu'en France⁷⁵.

Pour sa part, le Gabon semble s'inscrire lui-même tardivement et de façon différente dans le processus d'adaptation des droits du travail en Afrique. Certes, « des difficultés se font sentir à compter de 1985 en raison des cours du pétrole - principale richesse du pays - et d'une certaine agitation sociale en 1989 et 1990. Cette année là une conférence nationale décidera notamment du retour au pluralisme politique et syndical. Un nouveau Code du travail est adopté en 1994 »⁷⁶. À la différence de certains nouveaux Codes d'autres pays africains modifiés dans le cadre des politiques d'ajustement structurel et de « recommandations » des institutions de Bretton Woods, le

⁷³ Ndiaye, I., *op. cit.*

⁷⁴ *Idem.*

⁷⁵ Si l'on devait ici se référer à un modèle, ce pourrait être celui du pilotage tripartite du social cher au BIT ou celui de pactes sociaux conclus dans certains pays européens (Cf. not. A Reforma do Pacto Social, INCM, Lisboa 2000, 494 p.).

⁷⁶ Emane, A., *op. cit.*

Code gabonais s'inscrirait « dans une recherche de protection et, en tout cas, nullement en rupture avec le modèle dominant depuis l'Indépendance »⁷⁷. Augustin Emame souligne notamment que « le Code de 1994 reprend par exemple la législation française d'avant 1986 s'agissant du droit du licenciement »⁷⁸. On relève un grand souci de précision dans le nouveau Code, qui se confirme lors de sa modification en 2000. Cependant, cette évolution n'aurait pas été commandée « par un souci de doter le Gabon de nouveaux outils juridiques permettant de bâtir un nouveau modèle de règles relatives aux relations de travail », elle se serait voulue avant tout comme « un moyen commode de rassurer les investisseurs »⁷⁹. Ce serait ce même objectif qui aurait conduit à la conclusion le 26 septembre 2003, d'un « Accord portant trêve sociale en République gabonaise », correspondant à une suspension négociée de tout conflit social pendant une durée de trois ans. S'il faut dans le cas du Gabon, comme pour de nombreux pays africains, relativiser les discours attribuant une influence excessive aux institutions de Bretton Woods, on ne saurait toutefois regarder l'apparition d'une « Charte nationale pour le dialogue social » au Sénégal ou d'une « Trêve sociale » au Gabon, sans établir de relation avec des institutions comme le FMI ou plus généralement avec une prise en compte du phénomène d'internationalisation de l'économie.

Dans les interrogations doctrinales qui perdurent, deux questions reviennent ; la première est celle de l'effectivité ; elle n'est pas propre aux droits du travail africains mais entretient ici une relation avec la seconde : celle de la possible africanisation du droit du travail.

La Charte sénégalaise pour le dialogue social, comme l'accord de « Trêve sociale » conclu au Gabon, paraissent témoigner d'un recul de l'hétéronomie ou tout au moins d'un progrès de l'intervention des partenaires sociaux ; l'État ne serait plus le seul créateur de normes de droit du travail. Augustin Emame estime que l'idée mise en avant est que « la règle de droit sera d'autant plus facilement acceptée et respectée qu'elle aura été produite par ses principaux destinataires »⁸⁰. La loi ne serait pas forcément la norme qui prendrait le mieux en compte les réalités socio-économiques. Est-on en train d'inventer un nouveau modèle de production de normes de droit du travail

⁷⁷ Idem.

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ Emame, A., *op. cit.*

« plus en phase avec les aspirations de ses destinataires » ? Dans le cas gabonais, en réalité on ne s'éloignerait pas du « modèle français ». Bien au contraire, il se pourrait bien que « les partenaires sociaux rejouent sous l'Équateur des partitions hexagonales »⁸¹. Dans ce cas précis, on assisterait plutôt « à une réappropriation du concept de refondation sociale » formulée en 1999 en France par le MEDEF⁸². En tous cas, on sait que dans ce pays comme dans d'autres en Europe, court, au moins depuis les années 80 si ce n'est avant, l'idée qu'une meilleure effectivité du droit du travail passerait par la production des normes par les partenaires sociaux eux-mêmes. Cette thématique, loin de correspondre à une innovation africaine, serait-elle un nouvel avatar d'un syndrome mimétique ?

Y aurait-il des causes spécifiquement africaines au peu d'effectivité du droit du travail ? Dans le cas du Gabon on observe que « les textes d'application prévus par le Code ne sont jamais publiés »⁸³. Cela conduirait à quelques difficultés ... singulièrement « en matière de relations collectives puisque la représentativité des syndicats doit être réglée depuis plusieurs années par des décrets d'application »⁸⁴. Il en va de même pour la mise à jour de nombreuses conventions collectives, ce qui conduit d'ailleurs à rendre illégale la présence des délégués syndicaux dans de nombreuses entreprises à l'heure actuelle⁸⁵.

On souligne également que « le droit du travail sénégalais, sur certains points, est loin d'être effectif ». Ici aussi des exemples d'absence d'intervention des textes d'application ainsi que d'inapplication de certains pans du droit du travail, sont donnés. Mais, on estime que « le déphasage entre le voulu et le vécu est un refrain bien connu que l'on retrouve aussi dans d'autres disciplines »⁸⁶. En réalité, dans des formes et à des degrés différents, les explications de l'ineffectivité apparaissent peu éloignées de celles avancées parfois à propos de droits du travail européens. Isaac Ndiaye souligne au fond que « le modèle n'est guère rejeté » mais que « c'est dans

⁸¹ Idem.

⁸² MEDEF : principale organisation française d'employeurs.

⁸³ Emame, A., *op. cit.*

⁸⁴ Idem.

⁸⁵ Cf. B.I.T. Plainte contre le gouvernement du Gabon présentée par la Fédération libre des industries et transformations (FLIT-CGSL) Rapport n°. 328, Cas n° 2128.

⁸⁶ Ndiaye, I., *op. cit.*

son application qu'il rencontre des difficultés provisoires »⁸⁷. Il rappelle surtout que « le droit doit aussi pouvoir servir d'instrument d'orientation et jouer un rôle d'anticipation. Dans cette perspective, le modèle peut contribuer à l'affermissement des relations sociales même s'il est différé dans son intégration, dans sa réception »⁸⁸.

Une autre ineffectivité est traditionnellement avancée à propos des droits du travail africains, celle relative au respect de conventions internationales pourtant dûment ratifiées. Isaac Ndiaye observe qu'on retrouverait ici « la même inertie » avec « autant de situations qui ruinent la mise en œuvre des règles issues du modèle. Et ces dysfonctionnements, bien souvent liés à une certaine frilosité, légitiment les tentatives de refoulement ou de négation du modèle »⁸⁹. On se doit cependant, à propos d'effectivité et de modèle, d'observer qu'il y a quelque idée reçue à considérer souvent que les pays africains ratifient nombre de conventions qu'ils n'appliquent pas par la suite ; on doit en fait constater la faiblesse voire l'absence de ratifications de pays d'Afrique subsaharienne, singulièrement le champ traditionnel en droit du travail de la santé et de la sécurité⁹⁰. De façon générale, on relève combien l'analyse des ratifications faites par le Gabon contredit totalement cette vision - post coloniale ? - de pays africains grands « ratificateurs » de normes internationales sans souci de leur respect. On remarque que, d'une part, les ratifications ne sont pas aussi nombreuses qu'on pourrait le penser, et que, d'autre part, la plupart de ces conventions ont été ratifiées au lendemain de l'Indépendance⁹¹. Au passage, ceci permettrait de relever l'absence - jusqu'aux années 90 - d'un modèle de droit inspiré par l'Organisation Internationale du Travail⁹². En revanche, la permanence de la

⁸⁷ Ndiaye, I., *op. cit.*

⁸⁸ Idem.

⁸⁹ Idem.

⁹⁰ Sur 21 conventions de l'OIT concernant la prévention d'atteintes physiques : Gabon, Mali et Sénégal ont ratifié la Convention n° 13 sur la céruse en 1960. La Convention n° 45 sur les travaux souterrains (femmes) a été ratifiée par le Cameroun en 1962 et le Gabon en 1961. La Convention n° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux) a été ratifiée par le Sénégal en 1966. La Convention n° 162 sur l'amiante a été ratifiée par le Cameroun en 1986. (Cf. Auvergnon, Ph., « Sécurité des personnes et travail », École doctorale interdisciplinaire sur la sécurité, Yaoundé 2004).

⁹¹ Parmi 35 conventions ratifiées par le Gabon, vingt-cinq l'ont été entre 1960 et 1961, et 2 en 1968 (Emane, A., *op. cit.*).

⁹² Certains soulignent que l'OIT n'a commencé à jouer un rôle vraiment important qu'à partir des années 1990 (A. Emane, *op. cit.*). Dans le même sens, on remarque à propos du Cameroun qu'on « aurait pu s'attendre à une influence des normes de l'Organisation Internationale du

place accordée à la loi illustre certainement à sa façon la fidélité au « modèle français ». Mais, précisément, n'y a-t-il pas là le signe de décalages, d'écarts trop importants avec les réalités socio-économiques voire culturelles africaines marquées notamment par l'importance de l'oral et le développement de relations professionnelles dans le secteur dit « informel » ?

Ainsi en revient-on à une question que certains regardent comme une fausse question puisque relevant du « mythe de l'adaptation du droit au fait »⁹³, à savoir celle de l'africanisation des droits du travail. La prise en compte de certaines spécificités socioculturelles n'en demeure pas moins posée pour tout observateur ou acteur soucieux non pas de l'écart mais d'un rapport - même lointain - entre normes juridiques et pratiques sociales. La question est ancienne. On se souvient que le Code du travail des Territoires d'Outre-mer de 1952 se distinguait sur un certain nombre de points nettement, dans son contenu, du droit du travail français métropolitain afin - ou au prétexte - de tenir compte des réalités desdits Territoires d'Outre-mer. Après les Indépendances, certains soulignent combien les jeunes États ont souhaité « mettre en œuvre des solutions inspirées du génie national »⁹⁴. Ainsi l'exposé des motifs du tout premier Code du travail camerounais rappelait « la légitime aspiration du Gouvernement camerounais de se doter de lois nationales élaborées par lui et à l'usage de ses nationaux ». Jean-Marie Tchakoua estime que dès lors « on pouvait s'attendre, sur le fond, à quelques solutions d'inspiration camerounaise. Mais pour une large part, ce Code, ainsi que ceux qui vont lui succéder, sont fortement influencés par les modèles français et anglais »⁹⁵.

Passés les premiers temps de l'Indépendance, la question de « l'africanisation » va à nouveau se poser. Augustin Emame rappelle « qu'avant les années 1960, les élites africaines faisaient répandre l'idée

Travail. De fait, pour l'essentiel, ces normes ont transité par le droit français pour entrer au Cameroun, de sorte que l'OIT apparaît comme une source trop lointaine ». En revanche, « de plus en plus, l'OIT exerce une importante pression sur les jeunes États » (Tchakoua J.M., *op. cit.*). À propos de l'influence normative de l'OIT voir notamment : Morin J.Y. et Otis G., *Le droit du travail en Afrique francophone*, AUF, Bruylant, Bruxelles, 1989, 288 p.

⁹³ Cf. Atias, Ch., et Linotte, D., « La mythe de l'adaptation du droit au fait », Dalloz, 1977, p. 251-258.

⁹⁴ Tchakoua, J.M., *op. cit.*

⁹⁵ Idem.

selon laquelle le départ du colon mettrait un terme à tous les problèmes ; or, dix ans après, ce sont ces élites qui sont au pouvoir et rien n'a changé véritablement. Ce qui est vécu comme un échec sera alors attribué à l'imitation des modèles extra-africains. C'est pour répondre à cette préoccupation que des notions comme "le retour aux sources" ou "l'authenticité" font leur apparition dans la rhétorique déjà bien fournie des dirigeants africains⁹⁶. On va ainsi en particulier développer le thème de la « gabonisation » qui concerne, certes la promotion des cadres gabonais, mais aussi l'adoption de législations présentées comme d'essence gabonaise. De jure et de facto, « La rupture avec l'ordre ancien va surtout concerner les droits fondamentaux » ; le Code du travail de 1978 ignore ainsi la liberté et le pluralisme syndical, ceci par temps de parti unique. La « gabonisation » des textes semble avoir en fait donné lieu à des reprises « des législations françaises en procédant quand même à quelques adaptations liées à la situation politique du pays ». Mais, « s'il est largement question dans le discours officiel de s'inspirer des réalités gabonaises, il ne semble pas que le Code de 1978 ait particulièrement pris en compte ces dernières »⁹⁷.

Au titre de la prise en compte de l'environnement socioculturel par les législateurs africains⁹⁸, on peut citer la disposition de la loi malienne du 8 février 1988 élargissant les cas de suspension du contrat de travail à la période dite de veuvage pour la femme salariée dont le mari vient à décéder ou encore à la période de pèlerinage aux lieux saints⁹⁹. L'exemple est intéressant mais limité. Ousmane Sidibé observe que « trois sources principales ont inspiré le législateur malien dans les différentes réformes conduites : l'idéologie socialiste en ce qui concerne les premières mesures d'encadrement du licenciement, l'idéologie libérale relayée par les institutions internationales en ce qui concerne les mesures de flexibilité du marché du travail et bien sûr le droit français qui demeure la source historique de la législation malienne dans son ensemble »¹⁰⁰. Mais, il

⁹⁶ Augustin Emane rappelle que « le Congo-Kinshasa devient Zaïre, et que l'on débaptise toutes les villes ayant des noms européens. De même qu'au Zaïre, au Tchad et au Togo, il est interdit de porter des prénoms européens. » (Emane, A. *op. cit.*).

⁹⁷ Emane, A., *op. cit.*

⁹⁸ Cf. not. Sidibé, O., « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 130 et s.

⁹⁹ Article 37 de la loi malienne du 8 février 1988.

¹⁰⁰ Sidibé, O., « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », dans le présent *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.

remarque « la faiblesse des sources d'inspiration proprement africaines » comme l'absence, « malgré la similitude des contextes socio-économiques et culturels, de volonté de s'inspirer des expériences africaines ». En droit du travail comme dans d'autres domaines, pour Ousmane Sidibé « les africains ne se sont pas encore libérés du mimétisme afin de bâtir de véritables modèles juridiques capables de prendre en charge leurs réalités. On ne trouve pas encore de constructions juridiques cohérentes qui reflèteraient les réalités africaines. Il s'agit certainement là d'un des grands défis du droit du travail africain »¹⁰¹. Un tel défi peut-il être relevé dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'acte uniforme concernant le droit du travail dans le cadre de l'OHADA¹⁰², tout à la fois dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT¹⁰³ et dans la recherche d'une sécurisation des investisseurs internationaux ?¹⁰⁴

¹⁰¹ Cf. not. Emame, A., « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999 p. 154 ; Pougoué, P.G. et Tchakoua, J.M., « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999 p.198.

¹⁰² Cf. not. Béraud, J.M., Étude préalable à l'adoption d'un Acte uniforme en Droit du travail dans le cadre de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA), IFP/Dialogue, document n°2, BIT Genève 2003, 102 p.

¹⁰³ Cf. not. Samb, M., « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 142.

¹⁰⁴ Cf. not. Issa-Sayegh, J., « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les États africains de la zone franc », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 170 ; Issa-Sayegh, J. et Lohouses-Oble, J., « OHADA Harmonisation du droit des affaires », AUF, Bruylant, Bruxelles, 2002, sp. p. 46 et s.