

**Présentation annotée du projet de
Directive d'harmonisation du droit du travail
dans l'espace de la Communauté économique
des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)**

Philippe Auvergnon¹

Dans le cadre d'une **étude préalable en vue de l'harmonisation du droit du travail** dans l'espace de la CEDEAO, il est tout particulièrement apparu nécessaire de **veiller au maintien de l'effectivité actuelle, même relative, des droits du travail des États membres concernés**, de ne contribuer en aucune façon à leur régression, en tentant en revanche d'**assurer une meilleure pénétration des droits sociaux fondamentaux**.

S'agissant d'**harmonisation**, et **en aucun cas d'uniformisation**, **l'identité des normes techniques ou d'application n'a pas été recherchée**. Très clairement, le choix a été de **déterminer un périmètre et un cadre d'harmonisation « possibles » c'est-à-dire « compatibles » avec la diversité des droits et des cultures juridiques des États membres**. De ce fait, **seul un ensemble de questions** fait l'objet d'une **proposition** de principes de référence pour une **harmonisation**, cette dernière s'avérant par ailleurs à **« intensité variable »**, en fonction des thèmes abordés².

Bien évidemment le projet se devait d'avoir en tête **les objectifs d'intégration et de développement économique de la CEDEAO ainsi que des démarches d'autres organisations pouvant être regardées comme comparables**. A ce titre, les contenus de déclarations ou de **chartes de droits sociaux** telle celle de la **SADC**³, et d'autres **projets**

¹ Expert consultant BIT, Directeur de recherche au CNRS, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale de l'Université de Bordeaux (philippe.auvergnon@u-bordeaux.fr).

² Les objets ou thèmes absents du projet de directive d'harmonisation demeurent, par définition, de l'entière liberté d'intervention de chaque État membre de l'espace CEDEAO. Par ailleurs il est clair que les principes fixés doivent être respectés au niveau national mais que les dispositions impératives de la directive constituent des normes planchers ne mettant pas en cause des dispositions nationales plus favorables.

³ La *Southern African Development Community* (SADC) a pour objectif d'accélérer l'intégration socio-économique et la coopération politique et sécuritaire entre quinze États d'Afrique australe (Angola, Botswana, RDC, Lesotho, Madagascar, Malawi, Ile Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du sud, Swaziland, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe). Elle a réalisé plusieurs avancées dans le domaine du dialogue social, des relations professionnelles et de la promotion des droits de l'homme au travail, en se dotant notamment d'une Charte des droits sociaux fondamentaux en 2003 et d'un Code sur le travail des enfants en 2011. Un Comité des ministres et des partenaires sociaux de la SADC sur l'Emploi et le Travail a été institué en tant que

d'harmonisation tel celui de l'OHADA⁴, se devaient d'être **présents à l'esprit** et, au cas par cas, pris en compte afin de veiller à ce que la **proposition** d'harmonisation du droit du travail au sein de la CEDEAO constitue une contribution aux objectifs fondamentaux de cette dernière, **une référence de haut niveau au plan social**, tout en n'entrant pas ponctuellement en contradiction frontale avec des dispositions, singulièrement du projet de l'OHADA, organisation dont sont membres un certain nombre d'États de la CEDEAO et projet d'acte unique dont on ne sait toujours pas s'il accèdera un jour à la juridicité⁵.

Dans cette dynamique de **recherche d'un cadre d'harmonisation ambitieux mais juridiquement compatible**, il a tout d'abord été réalisée **une « photographie » des structures types des droits du travail des États membres anglophones, francophones et lusophones. Par ailleurs, un état synthétique de chacun des droits du travail des États-membres** de la CEDEAO a été effectué en ce qui concerne les **domaines suivants** : Dispositions générales, principes et droits fondamentaux, contrat de travail, conditions de travail, santé et sécurité au travail, conventions collectives et dialogue social, représentation du personnel et droit syndical, emploi et création d'emploi, administration et inspection du travail, règlement des différends du travail. **Enfin**, parallèlement à la description synthétique des caractéristiques et niveaux d'encadrement juridique de ces domaines, on a veillé à établir **un bilan des ratifications des conventions de l'OIT par les États membres de la CEDEAO**, ceci préalablement à toute détermination du périmètre et du degré d'harmonisation **afin, là aussi, d'être à la fois ambitieux et réaliste.**

structure permanente.

⁴ L'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires réunit aujourd'hui dix-sept États d'Afrique centrale et de l'ouest (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Bissau, Guinée, Guinée Equatoriale, Mali, Niger, République Centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo). L'objectif de l'OHADA est la « facilitation des échanges et des investissements, la garantie de la sécurité juridique et judiciaire des activités des entreprises ». Les actes uniformes de l'OHADA visent à « propulser le développement économique et créer un vaste marché intégré afin de faire de l'Afrique un pôle de développement ». Un projet d'acte uniforme portant droit du travail a été discuté et approuvé sous quelques réserves lors de la Conférence des commissions nationales OHADA des États membres à Lomé en 2010. Depuis lors ce projet n'a pas été adopté...

⁵ Le Secrétaire permanent de l'OHADA a affirmé encore récemment que le projet d'acte unique arrêté en octobre 2010 à Lomé, lors de la réunion des commissions nationales OHADA, n'était pas enterré, concédant toutefois la nécessité d'un toilettage. Il est certain qu'un temps l'existence et le contenu même du projet d'acte unique portant droit du travail a été pris en compte, y compris à l'occasion de l'élaboration nationale de tel ou tel nouveau code du travail. Les temps n'ont-ils pas changé ? Dès lors qu'un Etat entend faire de sa législation du travail une variable de sa politique économique, voire un élément de « benchmarking » pour les investisseurs, l'idée d'une législation du travail commune à plusieurs Etats n'est-elle pas morte ? A titre d'exemple, une loi comme celle du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin, ne sonne-t-elle pas le glas du projet de l'OHADA en matière de droit du travail ? *A contrario* ne voit-on pas encore plus la pertinence d'une démarche d'harmonisation des législations du travail ?

Ce bilan a fait l'objet d'un **rapport réalisé avec la collaboration du Docteur Bertin Quenum, et d'Olatunde Olayemi** en ce qui concerne les droits des États anglophones, ainsi que d'une proposition de ce qui était dénommé, à l'époque, une « norme-cadre »⁶. Cette proposition a eu pour souci majeur de prendre en compte la diversité des législations et situations nationales des États membres de la CEDEAO. Ceci a, entre autre chose, conduit à **retenir de la « *hard law* », lorsque l'équivalence des droits positifs apparaissait patente, et de la « *soft law* » lorsque certes les principes et orientations des droits s'avéraient communs, mais les outils de leurs traductions normatives éloignés**. Le contenu de la **proposition initiale** a été ensuite **discuté et retravaillé** lors de **deux réunions d'experts** tenues **en 2016** à Lomé et Cotonou⁷. C'est à ce stade que l'option a été prise d'un projet de directive portant harmonisation du droit du travail au sein de la CEDEAO.

Ce projet de Directive s'ouvre sur **un Préambule** faisant **référence au Traité fondateur** de 1975 révisé en 1993 **et à divers actes additionnels** de la CEDEAO, ainsi qu'à **la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981**, au **Pacte international des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels** de 1966 et à la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998**. Le Préambule fonde évidemment le projet de directive sur **l'article 61 b) du Traité de la CEDEAO** prévoyant qu' « *en vue de la mobilisation des différentes couches de la population, de leur intégration et de leur participation effectives dans le cadre du développement régional de la Région* », **les États membres « s'engagent à harmoniser leurs législations du travail (...) »**⁸. Le Préambule précise que **tout en s'inspirant des conventions et recommandations de l'OIT, il s'agit de fixer un cadre impératif d'harmonisation** « *respectant la diversité des cultures juridiques, des systèmes de relations professionnelles, des domaines de réglementation et des pratiques existant au sein de la CEDEAO* ». Il est rappelé que **si** « *l'intégration économique a pour objectif le développement* », **le progrès social peut**

⁶ Ph. Auvergnon avec la collaboration de B. Quenum et O. Olayemi, *Harmonisation du droit du travail au sein de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest : défis et perspectives*, Rapport d'étude BIT Dakar 2016, 184 p.

⁷ Le projet de directive de la CEDEAO relatif à l'harmonisation du droit du travail au sein de la CEDEAO a été finalisé à l'issue des deux réunions de travail tenues à Lomé les 8 et 9 septembre 2016 et à Cotonou les 24, 25 et 26 novembre 2016, auxquelles ont notamment participé : Jorge Alves d'Almada (CEDEAO), Philippe Auvergnon (Expert consultant BIT), Aly Cissé (BIT Abuja), Adrien Dioh (Consultant CEDEAO), Daniel Eklu (CEDEAO), Benedict Kanyip (Magistrat Abuja), Mamadou Konate (Président Forum social CEDEAO), Jules Oni (BIT Dakar), Youza Ouro-Sama (Juriste CEDEAO), Abimbola Oyelohunnu (CEDEAO), Bertin Quenum (Consultant BIT), Birane Thiam (CTDS UEMOA).

⁸ <http://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2015/02/Traite-Revise.pdf>.

contribuer au renforcement de l'intégration économique ». C'est dans cette perspective que l'affirmation d'un cadre d'harmonisation du droit du travail au sein de la CEDEAO revêt une importance déterminante, **en promouvant dans les États membres de la Communauté « une culture et une pratique du Droit » en garantissant « l'égalité de chance et de traitement, les droits sociaux fondamentaux et la protection des travailleurs les plus vulnérables », en interdisant « toute politique ou pratique discriminatoire sur les lieux de travail », en faisant « respecter les libertés et devoirs des employeurs et des travailleurs », en s'imposant à l'ensemble « des acteurs privés et publics intervenant dans le champ des relations professionnelles ».**

Dans un **chapitre préliminaire** sont traitées **les questions de terminologie** et de **champ d'application de la directive**. Celle-ci s'applique selon l'**article 2** aux « *relations entre employeurs et travailleurs* ». Est considéré comme « *travailleur* » : « (...) *quel que soit son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée* ». **Il est précisé que** « *pour la détermination de la qualité de « travailleur » il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur* ». **Enfin sont exclues expressément les « personnes nommées dans un emploi permanent relevant d'un cadre d'une administration publique ainsi qu'à celles exclues expressément au niveau national de l'application de la législation du travail ».** **Le corps même du projet de directive d'harmonisation est structuré autour des douze chapitres étudiés plus avant, à savoir :**

Chapitre I – Liberté de circulation et liberté du travail

Chapitre II – Droit de une rémunération et à une protection du salaire

Chapitre III – Droit à la protection de l'emploi

Chapitre IV – Egalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes

Chapitre V – Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs

Chapitre VI – Protection de la santé, de la sécurité au travail et du milieu de travail

Chapitre VII – Respect de la dignité de la personne du travailleur et de la travailleuse

Chapitre VIII – Liberté d'association et de négociation collective

Chapitre IX – Droit à l'information, à la consultation et à la représentation

Chapitre X – Protection sociale liée au travail

Chapitre XI – Règlement des différends

Chapitre XII - Dispositions générales et finales

Chapitre I - Liberté de circulation et liberté du travail (articles 3 à 6 du projet)

De façon classique mais symbolique, il est prévu dès l'article 3 du projet que « *Tout ressortissant d'un État membre de la Communauté a le droit de circuler, de chercher un emploi et de travailler dans l'espace de la Communauté* », l'hypothèse étant **expressément indiquée de possibles limitations nationales** « *justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité et de santé publique* ». **Il est tout aussi important de voir affirmé dès l'article 4 que** « *Tout ressortissant d'un État membre a droit, au sein de la Communauté, d'exercer un métier ou une profession librement choisie ou acceptée* ». Lors des travaux préparatoires, l'hypothèse d'une disposition visant spécifiquement la protection des migrants a été exclue ; le choix a été fait de ne traiter dans le cadre du projet de directive d'harmonisation du droit du travail que de la circulation au sein de la Communauté de ressortissants d'États membres⁹. A ce titre l'article 5 précise que « *Tout ressortissant d'un État membre (...) travaillant dans un autre État membre bénéficie du principe d'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en matière, notamment, d'accès et de protection de l'emploi, de conditions de travail et de rémunération ainsi que de protection sociale* ». **Pour celles ou ceux qui n'auraient pas compris, il est précisé qu'il est** « *interdit de subordonner l'accès à un emploi d'un travailleur ressortissant d'un autre État membre à une autorisation d'embauchage préalable ou à une limitation de la durée du contrat de travail* ». **Il est également affirmé qu'** « *il ne sera fait aucune distinction avec la main-d'œuvre nationale en matière de priorité d'embauche* ». **Enfin, l'article 6 du projet n'oublie pas de rappeler que** « *le travail forcé ou obligatoire, tel que défini par la convention n° 29 de l'OIT, est interdit* »¹⁰. **Le renvoi explicite à la définition internationale permet y compris les « dérogations » ou situations non comprises par l'expression travail forcé ou obligatoire au sens de la convention n° 29. De façon plus novatrice, le même article 6 affirme que** « *Chaque État membre s'engage à lutter contre la traite de personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire, servitude, esclavage ou exploitation sexuelle, dans ou hors la Communauté* ». **Il y a là une référence implicite au Protocole additionnel de 2000 à la convention des Nations Unies contre la criminalité**

⁹ On estime toutefois que 90% des 8,4 millions de migrants de la région proviennent des pays de la CEDEAO (Cf. *Guide for Policymakers on the Protection of Migrant Workers' Rights within the ECOWAS Region*, 2016, traduction française, p. 13).

¹⁰ L'ensemble des États membres de la CEDEAO ont ratifié la convention OIT n° 29 sur le travail forcé (1930).

transnationale¹¹.

Chapitre II - Droit à une rémunération et à une protection du salaire (articles 7 à 13)

De façon significative il est rappelé en tête de chapitre, à l'article 7, l'obligation pour chaque État membre de veiller « à assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs pour un travail de valeur égale, conformément aux dispositions de la convention n° 100 de l'OIT », **normes dont on sait qu'elle relève de la catégorie des conventions dites fondamentales**¹². **A la suite, l'article 8 précise que** « Tout travail doit être rémunéré de façon à permettre un niveau de vie convenable au travailleur et aux membres de sa famille vivant avec lui et à sa charge ». **On doit ici souligner l'importance de la formule retenue au regard des dérives observables dans divers textes internationaux contemporains visant souvent la rémunération du travailleur en tant qu'individu isolé, n'ayant aucune charge ou responsabilité familiale. L'article 9 va quant à lui dans le sens d'une sécurisation minimale du niveau de rémunération du travail en indiquant que** « Tout système de rémunération en vigueur, établi par la législation ou la négociation collective, doit prévoir des taux minima de salaire ». **Aucune mention n'est faite toutefois de la convention internationale pertinente en la matière, la convention n° 131, dès lors que celle-ci n'a été ratifiée que par deux États membres de la CEDEAO**¹³. **Par ailleurs, afin de sensibiliser aux risques de discrimination, en matière de rémunération, des travailleurs « précaires », l'article 10 précise que** « Tout travailleur engagé autrement qu'à durée indéterminée et à temps plein, bénéficie d'un taux de salaire de référence équitable ».

¹¹ L'expression « traite des personnes » désigne en ce sens le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes (Cf. article 3 du Protocole additionnel de 2000 à la convention des nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants).

¹² La référence explicite à la convention OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération se justifie par le fait que l'ensemble des États membres de la CEDEAO, à l'exception du Liberia, a ratifié ce texte qui fait parties des conventions dites fondamentales que tout État membre de l'OIT, qu'il l'ait ou non ratifié doit respecter (Cf. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail du 18 juin 1998).

¹³ La convention OIT n° 131 sur la fixation des salaires minima n'a été ratifiée que par deux États membres de la CEDEAO (Burkina-Faso, Niger).

Il apparaît également important que l'article 11 souligne que « *Tous les salaires doivent être payés en monnaie ayant cours légal et à intervalles réguliers* », **et que si une norme ou une pratique nationales** « *permet que le salaire soit partiellement versé en nature, la part et la valeur des prestations en nature doivent être justes et raisonnables* ». **En toute hypothèse,** « *le travailleur doit pouvoir disposer de son salaire à son gré, y compris lorsqu'il n'est pas citoyen de l'État où il en travaille et en assurer le rapatriement dans son pays* ». **De façon réaliste, l'article 12 renvoie aux dispositions nationales en matière de** « *retenue, saisie ou cession* » **de salaire, en souhaitant que ces dernières veillent** « *à conserver au travailleur des moyens suffisants pour subvenir à son entretien et à celui des membres de sa famille vivant avec lui et à sa charge* ». **Enfin, l'article 13 précise qu'en cas** « *d'insolvabilité de l'employeur, la priorité est accordée au versement des salaires lors de la liquidation de ses actifs, conformément aux prévisions de la convention n° 95 de l'OIT sur la protection du salaire* »¹⁴. **Il est ajouté de manière simplement incitative que** « *La législation nationale doit rechercher à protéger les créances des travailleurs au moyen d'un privilège ou par des institutions de garantie* »¹⁵.

Chapitre III - Droit à la protection de l'emploi (articles 14 à 27)

Le Chapitre III consacré à la protection de l'emploi s'ouvre sur le rappel très général mais nécessaire selon lequel « *Toute relation de travail subordonnée (...) est soumise à la législation, à la réglementation et aux conventions collectives et pratiques nationales* ». **L'article 14 du projet de directive se poursuit en indiquant à propos de ladite relation de travail subordonnée qu'il peut s'agir d'un** « *contrat à durée indéterminée ou déterminée* ». **Il n'y a donc aucun choix en faveur d'un type de contrat qui serait regardé comme** « *le contrat de droit commun* » ; **cependant, il est précisé que toute relation de travail donne lieu à** « *une information du travailleur sur ses éléments essentiels (rémunération, contenu, durée et lieu de la prestation)* ». **Le souci, non pas d'un écrit mais d'une officialisation de la relation de travail, s'exprime plus explicitement encore à l'article 15 affirmant que** « *Tous les États membres s'engagent à promouvoir la formalisation des relations de travail subordonnées et le respect des droits sociaux fondamentaux des personnes en situation d'emploi, quels que soient les secteurs et activités*

¹⁴ La convention OIT n° 95 sur la protection du salaire a été ratifiée par dix États membres de la CEDEAO (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal, Sierra Leone, Togo).

¹⁵ La convention OIT n° 173 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur n'a été ratifiée que par un État membre (Burkina-Faso).

concernés, sauf exclusion explicite de la législation ». **Sans que la recommandation n° 204 de l'OIT ne soit citée, il y a là l'expression de la nécessité d'œuvrer à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle¹⁶.**

Toujours dans une logique d'association de la qualité des emplois à un développement économique durable, l'article 16 consacre le droit de tout travailleur « à la formation professionnelle », conformément aux normes et à la pratique nationale, en insistant sur le fait qu'un tel droit « contribue à l'adaptation des compétences et à l'entretien des capacités d'emploi »¹⁷.

De façon plus traditionnelle, le Chapitre III dispose sur la protection de l'emploi de catégories particulières de travailleurs, en renvoyant très largement aux prescriptions nationales. Il en va ainsi avec l'article 17 indiquant que « Tout travailleur handicapé, (...), a droit à bénéficier de mesures favorisant son embauche et facilitant son accès au lieu de travail et sa prestation de travail » et incitant à ce qu'en cas « de licenciement économique, à qualification professionnelle égale, l'employeur s'efforce de maintenir l'emploi du travailleur handicapé ». De même l'article 18 prévoit il, de façon certainement plus contraignante que : « Toute travailleuse enceinte a droit à voir aménager son poste de travail si un avis médical l'estime nécessaire à la préservation de sa santé et de l'enfant à naître ». Le même article rappelle le « droit à un congé de maternité », tel que déterminé par les dispositions nationales. Il n'est pas du tout interdit par les temps qui courent qu'il soit également affirmé que « Durant le congé maternité, tout licenciement est interdit quel qu'en soit le motif », et que « Tout licenciement pour cause de grossesse est interdit ». Sans doute moins fondamentalement mais utilement il est ajouté que « La travailleuse dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou connu de l'employeur, peut exercer son droit de démissionner sans avoir à respecter un préavis »¹⁸.

¹⁶ La directive d'harmonisation ne peut pas faire comme si une majorité des relations de travail du secteur privé dans l'espace de la CEDEAO, ne relevait pas aujourd'hui de l'informel. Rappel est donc fait que, sauf dispositions nationales excluant de l'application du droit du travail tel ou tel secteur, telle ou telle catégorie de travailleurs, la législation du travail s'applique à tous les travailleurs subordonnés.

¹⁷ Même si le droit à la formation professionnelle apparaît singulièrement important dans la logique même de protection de l'emploi pour le travailleur et de développement de la productivité pour les employeurs, il est apparu difficile d'aller au-delà de cette mention au vu de l'intégration très relative de la formation professionnelle par les droits des États membres, et encore moins sérieux de mentionner les conventions de l'OIT n° 140 sur le congé-éducation payé ou n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, la première n'ayant été ratifiée que par un État membre (Guinée), la seconde par trois États membres de la CEDEAO (Burkina Faso, Guinée, Niger).

¹⁸ Le projet demeure au niveau des grands principes. Aucune référence explicite ne pouvait être faite notamment à l'une des trois conventions de l'OIT sur la protection de la maternité au regard du peu de ratifications

Les articles suivants du projet de directive concernent les modes de cessation et les suites de la rupture de la relation de travail subordonnée. Il est ainsi précisé à l'article 19 que cette relation « cesse du fait du licenciement, de la démission, de l'atteinte de l'âge de la retraite du travailleur, de l'accord des parties, de la survenance du terme ou de la réalisation de l'objet du contrat à durée déterminée, du décès du travailleur ». Il est rappelé à l'article 20 que « Tout travailleur a le droit de démissionner », que la « démission ne se présume pas » mais qu'elle résulte « d'une manifestation de volonté expresse et non équivoque du travailleur de mettre fin au contrat », renvoi étant fait en matière de préavis aux normes et pratiques nationales. Enfin, l'article 21 consacre le fait pour tout travailleur et tout employeur de pouvoir « d'un commun accord mettre fin à l'amiable au contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ». Il est permis de critiquer, en l'état du projet, une formulation « compliquée » dès lors que la notion de « commun accord » emporte de fait le caractère « amiable », en tous cas « non conflictuel » de la rupture. L'important réside toutefois dans la précision suivante, selon laquelle pareil commun accord « ne peut priver le travailleur d'un droit qu'il tiendrait d'une loi ou d'une convention collective »¹⁹. Ceci affirme implicitement qu'une rupture d'un « commun accord » doit se solder pour le travailleur, notamment, par des indemnités au minimum équivalentes à celles qu'il aurait perçu s'il avait été licencié.

Les conditions d'intervention d'un licenciement sont précisées par la suite. L'article 22 affirme qu' « Aucun travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ». Il est ajouté – Pour que les choses soient claires ? - : « Tout licenciement doit être justifié par un motif légitime ». La détermination des « motifs interdits de licenciement » est renvoyée aux prescriptions normatives, décisions judiciaires, sentences arbitrales et pratiques nationales²⁰. Quant aux conditions de forme, l'article 23 précise qu' « Aucune décision de licenciement ne peut être prise sans que le travailleur concerné ait

provenant des États membres de la CEDEAO : convention OIT n° 3 (Burkina-Faso, Côte d'Ivoire, Guinée), convention OIT n° 103 (Ghana), convention OIT n° 183 (Bénin, Burkina-Faso, Mali).

¹⁹ La rédaction pourrait manifestement être améliorée en évitant la forte impression de redondance entre mettre fin à la relation « d'un commun accord » et « à l'amiable »...

²⁰ L'important dans ce renvoi est bien évidemment le qualificatif « nationales ». Les « motifs interdits de licenciement » peuvent en effet, en fonction des cultures juridiques et des systèmes de relations professionnelles, ressortir d'une norme légale, de décisions judiciaires constituant des précédents ou de sentences arbitrales. Ceci dépend donc du niveau national et il ne s'agit aucunement, par exemple, d'imposer à des Etats de culture francophone la prise en compte de sentences arbitrales.

pu s'exprimer sur le motif de la décision envisagée, sauf licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à information des représentants des travailleurs ». **Les modalités d'expression du travailleur préalable à toute décision de licenciement le concernant sont d'évidence renvoyées aux normes et à la pratique nationales. Par ailleurs, est énoncée, de façon éminemment ambitieuse au vue des réalités de la plupart des relations de travail dans les pays de l'espace de la CEDEAO, le principe selon lequel « Toute décision de licenciement doit être notifiée par écrit », c'est-à-dire quel que soit le motif économique, disciplinaire, personnel, mais aussi quelle que soit l'entreprise**²¹.

Après que l'article 24 ait subordonné tout licenciement au « respect d'un préavis », conformément au cadre national, en précisant toutefois « sauf faute rendant impossible la continuation temporaire de la relation de travail », l'article 25 affirme que « Tout travailleur licencié bénéficie d'indemnités proportionnellement à son ancienneté », ici « sauf faute d'une particulière gravité », toujours conformément aux normes et à la pratique nationale. C'est aussi à ce niveau que renvoie l'article 26 pour la détermination des sanctions en cas de violation des conditions de fond et de forme en matière de « résiliation de la relation de travail ». L'idée étant que des sanctions doivent être prévues mais qu'elles sont déterminées au niveau national. Enfin, un article 27, pédagogique ou incitatif, prévoit en tenant compte de la diversité des situations nationales que « Tout travailleur ou toute personne en recherche d'emploi doit pouvoir bénéficier gratuitement des services d'un organisme public de placement, indépendamment de ceux fournis par des agences d'emploi privées »²².

Chapitre IV - Egalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes (articles 28 à 30)

L'article 28 rappelle, sans trop de risques, que « L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est assurée par la législation ou les conventions collectives dans

²¹ L'important n'est-il pas déjà que le travailleur ait connaissance du motif de son licenciement et ait pu s'en expliquer, quelles qu'en soient les modalités ? L'exigence pour tout licenciement d'un écrit ne relève-t-elle pas d'un mimétisme impertinent, du syndrome de la barre placée très haut, peu important que cela permette surtout de passer dessous ?

²² Cinq États membres de la CEDEAO ont ratifié la convention OIT n° 88 sur le service de l'emploi (Ghana, Guinée-Bissau, Mali, Nigeria, Sierra Léone). Trois États membres ont ratifié la convention OIT n° 96 sur les bureaux de placements privés (Côte d'Ivoire, Ghana, Sénégal). Cinq États ont ratifié la convention OIT n° 122 sur la politique de l'emploi (Burkina-Faso, Guinée, Mali, Sénégal, Togo). Deux États membres ont ratifié la convention OIT n° 181 sur les agences d'emploi privées (Mali, Niger). Aucun États membres de la CEDEAO n'a ratifié la convention OIT n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage.

chaque État membre ». **Il précise que l'égalité de traitement** « *s'applique en matière d'accès à l'emploi et de rémunération, au regard des conventions n° 100 et 111 de l'OIT* »²³, **mais ajoute surtout que l'égalité de traitement s'applique aussi, en recourant à l'adverbe « notamment », en matière** « *de conditions de travail, protection sociale, formation professionnelle et progression dans la carrière professionnelle* ». **L'article 29 fait pour sa part œuvre pédagogique en indiquant que** « *L'égalité des chances entre les hommes et les femmes est développée, selon les instruments et modalités propres à chaque État membre, tout particulièrement grâce à l'accès de toutes et de tous à l'enseignement général et à la formation professionnelle* ». **Enfin, de façon peut-être plus porteuse de débats et de progrès, l'article 30 affirme que** « *Chaque État membre s'engage à lutter contre toute discrimination dans l'accès ou le maintien en emploi fondée sur les responsabilités familiales d'un travailleur ou d'une travailleuse* ». **Sans qu'aucune référence ne soit faite à de normes internationales**²⁴, **il est toutefois fermement précisé que** « *Chaque État membre prend les mesures pertinentes afin de concilier, de façon raisonnable, les obligations professionnelles et familiales des hommes et des femmes* »²⁵.

Chapitre V - Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (articles 31 à 35)

L'article 31 du projet de directive affirme que « *le travail des enfants est interdit* » **en précisant que** « *Chaque État membre, dans l'objectif de l'élimination effective de tout travail des enfants, prévoit des dispositions particulières concernant la répression des pires formes de travail, telles que visées par la convention n° 182 de l'OIT, en se référant à la recommandation n° 190 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants* »²⁶. **Il y a là**

²³ L'ensemble des États membres de la CEDEAO ont ratifié la convention OIT n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession). Seul le Liberia n'a pas ratifié la convention OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération. Mais en tant que membre de l'OIT, il est tenu selon la Déclaration de l'OIT de 1998 de respecter les principes développés dans les conventions dites fondamentales dont fait partie la convention n° 100.

²⁴ Seuls la Guinée et le Niger ont ratifié la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Aucune référence expresse ne paraît pouvoir être faite à cet instrument. De même la convention n° 183 sur la protection de la maternité n'est pas citée expressément dès lors que seuls trois États de la CEDEAO l'ont ratifiée (Bénin, Burkina-Faso, Mali). La question de la conciliation entre vies professionnelle et privée paraît devoir être abordée, non pas dans une démarche « modernisante » mais au regard des diverses réalités du fait familial en Afrique de l'Ouest.

²⁵ Cet article peut être lu comme un vœu pieux « moderniste » ou « mimétique » de discours ou dispositifs développés ailleurs sur la conciliation des vies professionnelle et familiale, et à ce titre rester lettre morte. Il peut aussi constituer un des points de vigilance du suivi prévu de la mise en œuvre de la directive d'harmonisation et contribuer à des évolutions nationales significatives.

²⁶ L'ensemble des États membres de la CEDEAO a ratifié la convention OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants.

comme un guide pour l'action. On observera toutefois que, lors des travaux préparatoires, la prévision de dispositions nationales spécifiquement dédiées à la lutte contre le travail domestique des enfants n'a pas été retenue²⁷. Le projet se montre, par ailleurs, très classique en prévoyant, en son article 32, que « *L'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail n'est pas inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans, compte tenu des dispositions de la convention n° 138 de l'OIT, (...)* »²⁸. Cette disposition reprend à la fois les prévisions du § 3 de l'article 2 de la norme internationale citée mais aussi, implicitement, le § 4 du même article donnant à tout Membre « *dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées* » la possibilité de « *spécifier un âge minimum de quatorze ans* ». Rapprocher les prévisions juridiques de la réalité est une bonne chose, ne serait-ce que pour donner aux normes la chance d'être effectives. On relèvera que, lors des travaux préparatoires, a été exclue l'autorisation de travaux légers à des enfants de 13 à 15 ans dès lors que ceux-ci ne porteraient pas préjudice en termes de santé-sécurité, d'assiduité scolaire ou de participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle. Plus que de « *politique de l'autruche* », il s'est manifestement agi pour les promoteurs du projet de ne cautionner aucune dérive en matière de travail des enfants.

Cette dernière hypothèse est confortée par la lecture de l'article 33 selon lequel « *Tout type de travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne peut être effectué par des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sous certaines conditions de plus de 16 ans, (...)* ». L'article 34 se situe dans la même tradition de protection en rappelant d'une part que « *Les travaux pénibles ou dangereux et les heures supplémentaires sont interdits aux travailleurs de moins de 18 ans* », d'autre part ces jeunes travailleurs « *doivent bénéficier d'une durée minimale de repos de nuit de 12 heures* ». Néanmoins, l'article 34 emporte quelques souplesses dès lors qu'il précise que « *Des dérogations pour certains métiers ou professions peuvent être prévues par la législation et la réglementation nationale* ». Enfin, au regard de la diversité des situations nationales concernant l'apprentissage et les stages professionnels, l'article 35 ne prend aucun

²⁷ Aucun des États membres de la CEDEAO n'a ratifié la convention OIT n° 189 sur le travail décent des travailleurs et travailleuses domestiques. La directive aurait néanmoins pu se montrer attentive aux conditions de travail et de vie en Afrique de l'Ouest de jeunes filles et garçons domestiques.

²⁸ Parmi les États membres de la CEDEAO, seul le Liberia n'a pas ratifié la convention OIT n° 138 sur l'âge minimum. Toutefois, il s'agit d'une convention « fondamentale ». En vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, même si un État membre n'a pas ratifié ce type de convention, il est tenu d'en respecter, promouvoir et réaliser les principes.

risque en indiquant que leurs conditions de réalisation « sont encadrées par la législation, la réglementation ou les conventions collectives nationales ».

Chapitre VI - Protection de la santé, de la sécurité au travail et du milieu de travail (articles 36 à 44)

Le chapitre relatif à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à celle « milieu de travail » s'avère substantiel. Il a certainement bénéficié de la traditionnelle sensibilité particulière à cette question des droits des États membres de la CEDEAO de culture anglo-saxonne. Il s'ouvre à l'article 36 du projet de directive consacrant le droit de tout travailleur « à la protection de sa santé et de sa sécurité au travail ». Il est rappelé que « L'employeur est responsable de l'application de la législation nationale relative à la santé et la sécurité des travailleurs ». Il est précisé que l'employeur « doit prendre des mesures de prévention et de protection pour l'ensemble de ses travailleurs », qu'il doit veiller « à leur mise en œuvre effective par les travailleurs »²⁹.

Par ailleurs l'article 37 reconnaît le droit de tout travailleur « à être informé des risques professionnels encourus dans l'entreprise et de ceux spécifiques à son poste de travail ». De plus, ledit travailleur « doit bénéficier d'une formation à la sécurité dont les frais sont supportés par l'employeur » ainsi que « disposer et utiliser des moyens de protection de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues de travail ». Dans le même objectif, l'article 38 affirme que tout travailleur a le droit de se retirer « d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé ». En cas d'exercice effectif de ce droit de retrait, le travailleur « doit être protégé contre des conséquences injustifiées (...), conformément à la législation et à la pratique nationale »³⁰. Certes de façon implicite, c'est dire que le travailleur exerçant son droit de retrait doit être protégé, notamment, de toute éventuelle perte de rémunération ou de toute sanction disciplinaire...

²⁹ La convention OIT n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail n'a été ratifiée que par quatre États membres (Burkina-Faso, Côte d'Ivoire, Niger, Togo).

³⁰ Le droit de retrait est notamment reconnu à l'article 13 de la convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs. Cette convention a été ratifiée par le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger, le Nigeria. Toutefois, nombreux sont les États membres de la CEDEAO disposant dans leur législation, dans des formulations variables, de la prévision d'un tel « droit de retrait ».

L'article 39 prévoit pour tout travailleur *« une visite médicale, à la charge de son employeur, à l'occasion de son embauche et périodiquement en cours d'emploi »*. **Il est expressément indiqué que ce type de visite** *« est couverte par le secret médical »* **et que les travailleurs** *« assurant des activités particulièrement dangereuses sont soumis à une surveillance médicale spéciale »*, **conformément aux normes et à la pratique nationales**³¹. **De façon plus indicative ou incitative qu'impérative, l'article 40 énonce que** *« Tout travailleur déclaré inapte à un poste de travail particulier pour des raisons médicales tenant à sa personne, doit voir mis en œuvre tous les moyens pour l'affecter à un autre emploi compatible avec son état de santé »*. **En revanche, l'article 41 affirme très clairement que** *« Tout travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle voit son contrat maintenu durant le temps des soins et celui éventuel de sa réadaptation. Pendant cette période, le travailleur bénéficie d'une compensation de sa rémunération, conformément à la législation et à la pratique nationale. A son retour dans l'entreprise, il bénéficie d'un droit à reclassement sur son ancien poste ou sur un poste adapté à ses capacités »*, **étant précisé qu'en cas d'impossibilité de reclassement,** *« le licenciement donne lieu au paiement des droits relatifs à la rupture du contrat »*, **conformément aux normes et à la pratique nationales.**

De façon générale mais particulièrement remarquable, le projet de directive consacre, en son article 42, le droit du tout travailleur *« à un milieu de travail excluant toute violence à son encontre, toute situation de fait où il serait persécuté, menacé ou agressé moralement, physiquement ou sexuellement à l'occasion de l'exécution du contrat de travail »*. **Sans prendre de risque au regard de la diversité des dispositions et expériences nationales au sein de la CEDEAO, l'article 43 s'en tient pour sa part à indiquer qu'une** *« instance de représentation collective du personnel dans l'entreprise a compétence en matière de santé et de sécurité au travail (...) »*. **Enfin, à titre de rappel de l'importance pour l'effectivité du droit de l'existence d'un système de contrôle, l'article 44 affirme que** *« Chaque État membre s'engage à assurer le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la santé, la sécurité et le milieu de travail à travers un système d'inspection du travail approprié et suffisant ainsi qu'à prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux dites lois ou prescriptions »*. **On relèvera que cette disposition et la**

³¹ Le projet de directive ne pouvait ici aller au-delà des principes généraux, singulièrement quant au rôle du médecin du travail et des services de santé au travail. La convention OIT n° 161 sur les services de santé au travail a été ratifiée par quatre États membres (Bénin, Burkina-Faso, Côte d'Ivoire et Niger). La logique d'intervention essentiellement de prévention qui y est affirmée pourrait mériter d'être plus soulignée.

place réservée à l'inspection du travail dans le chapitre relatif à la santé et sécurité au travail, pourraient témoigner d'un choix en faveur d'un système d'inspection spécialisé, alors même que plusieurs modèles, « spécialisés » et « généralistes » d'inspection du travail, sont à l'œuvre au sein des États membres de la CEDEAO³². En réalité, aucune disposition du projet n'impose un type de système d'inspection du travail. En revanche, la disposition précitée insiste sur le rôle que l'inspection du travail doit tenir en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.

Chapitre VII - Respect de la dignité de la personne du travailleur et de la travailleuse (articles 45 à 50)

Le fait qu'un chapitre ait pour intitulé « *Respect de la dignité de la personne du travailleur et de la travailleuse* » est en soi à remarquer. Ce chapitre débute par deux articles visant les discriminations. L'article 45 définit comme telles « *toute distinction, exclusion ou préférence, directe ou indirecte, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail* ». **Toute discrimination est déclarée « interdite, notamment lorsque fondée sur l'origine, les opinions, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ainsi que sur le sexe, l'âge, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, l'état de santé, le statut VIH réel ou supposé, ou le handicap »³³. Par ailleurs, l'article 46 précise d'une part que « *Toute pratique discriminatoire avérée est sanctionnée par la législation nationale* », d'autre part que « *Les règles de preuve sont adaptées en matière de discrimination pour tenir compte de la situation de subordination du travailleur ou de la travailleuse* ». **Outre donc l'obligation de disposer au niveau national de sanctions visant le cas de discrimination, il existe une forme d'injonction de prévoir des règles de preuve particulières en matière de discrimination ; implicitement c'est dire que les rapports de subordination caractérisant les relations de travail salarié imposent de ne pas se contenter des règles classiques du droit commun laissant à la présumée victime l'entière charge de la preuve³⁴. Toutefois, les États membres restent largement libres de la****

³² Cf. not. S. T. Nyambari, « Inspection du travail en Afrique : vers la promotion des droits du travail », in *Les grands défis mondiaux de l'inspection du travail, Education ouvrière*, vol. 3-4, n° 140-141, p. 29-35.

³³ La liste des discriminations interdites aurait pu évidemment être étendue, par exemple au nom de famille, à l'ascendance nationale, à l'orientation ou l'identité sexuelle, etc. On soulignera cependant la présence de l'adverbe « notamment » qui permet de prendre en compte d'autres motifs de discrimination que ceux expressément indiqués.

³⁴ Le principe veut que le demandeur à une instance apporte la preuve de ce qu'il avance. Cependant, en matière

détermination du système national de preuve en cas d'invocation d'une discrimination au travail.

Le chapitre relatif au respect de la dignité de la personne du travailleur et de la travailleuse se poursuit par l'affichage d'une série de principes dont l'encadrement juridique précis est renvoyé à chaque État membre. Ainsi l'article 47 affirme que « *Tout travailleur a droit à des horaires de travail et à un temps de repos journalier protégeant ses capacités physiques et mentales et lui permettant d'avoir une vie personnelle, (...)* » **ainsi qu'à « *un repos hebdomadaire de 24 heures minimum et à des congés payés (...)* ». **On aurait pu envisager de trouver ce type de dispositions dans un chapitre relatif à la santé et à la sécurité ou aux conditions d'emploi et de travail. Manifestement le choix est de référer ces droits du travailleur et de la travailleuse à celui plus général à une vie personnelle. Ceci explique sans doute qu'à la suite l'article 48 affirme explicitement le « droit de tout travailleur à la vie privée », en ajoutant que « *Toute intrusion de l'employeur dans la vie privée d'un travailleur est interdite* », et en précisant que « *Toute rétention de documents personnels, notamment d'identité, du travailleur par l'employeur est interdite* ». L'encadrement de « *la mise à disposition de l'employeur (...) de données personnelles du travailleur* » et leur gestion, est renvoyé au niveau national. Comme déjà indiqué c'est aussi à ce niveau que l'article 49 renvoie la prévision de sanctions des « *conditions de travail ainsi que de logement assuré par l'employeur* » **s'avérant** « *contraires à la dignité humaine* ».****

Enfin, l'article 50 affirme que « *Toute sanction encourue par un travailleur impose l'information préalable de ce dernier quant aux griefs retenus contre lui* », **que « *le travailleur en cause doit pouvoir se défendre, y compris en étant assisté par une personne de son choix* ». **S'il est ici indiqué que** « *Toute décision de sanction doit être motivée* » et « *proportionnée aux faits fautifs* », **la détermination de la procédure disciplinaire qui doit être empreinte de** « *respect de la dignité du travailleur en cause* », **est logiquement renvoyée à chaque État membre.****

de discrimination de plus en plus de législations aménagent le régime de la preuve. Sans aller jusqu'à renverser la responsabilité de l'apport de la preuve, la règle est adaptée pour tenir compte de la situation de subordination du travailleur. Ce dernier doit alors apporter des éléments et l'employeur doit y répondre en montrant qu'ils ne témoignent pas de discrimination.

Chapitre VIII - Liberté d'association et de négociation collective (articles 51 à 58)

S'il peut apparaître quelque peu général mais utile que l'article 51 indique que « *Tous les travailleurs et les employeurs sont effectivement assurés du libre exercice du droit syndical* », **l'article 52 se fait très précis en affirmant le droit des travailleurs et des employeurs** « sans autorisation préalable, de constituer les organisations syndicales ou professionnelles de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations, pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux, (...) », **mention étant faite expressément de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**³⁵.

Sur la lancée l'article 53 pose le principe du bénéfice pour tous les travailleurs « *d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale (...), singulièrement en cas de refus d'affiliation, de désaffiliation d'un syndicat ou, précisément, en raison de l'affiliation syndicale ou de la participation à des activités syndicales, (...)* ». **Pour sa part l'article 54 rappelle que** « *l'exercice des droits de membre du syndicat peut être subordonné par les statuts du syndicat au paiement régulier de cotisations* ». **Il est précisé que** « *la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée directement par le syndicat* » **ou** « *par l'employeur, sur la demande écrite du travailleur, par un prélèvement sur le salaire au profit du syndicat et, éventuellement, de l'union de syndicats de son choix* ». **Pareille rédaction vise à permettre de prendre en compte deux traditions juridiques à l'œuvre au sein de la CEDEAO, anglo-saxonne d'une part et de droits européens « continentaux » d'autre part, traditions opposées sur la question du précompte des cotisations syndicales. Par ailleurs, reprenant partiellement et sans le citer l'article 2 de la convention OIT n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, l'article 55 du projet de directive indique que toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs** « *doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres* », **en ajoutant de façon pertinente** « *comme du fait des pouvoirs publics* ».

³⁵ Tous les États membres de la CEDEAO ont ratifié la convention OIT n° 87, à l'exception de la Guinée-Bissau. Il s'agit toutefois d'une convention dite « fondamentale ». En vertu de la Déclaration de l'OIT de 1998, même si un État membre n'a pas ratifié ce type de convention, il est tenu d'en respecter, promouvoir et réaliser les principes

A la suite, l'article 56 affirme le droit de « *Tous les employeurs ou toutes les organisations d'employeurs, d'une part, et toutes les organisations de travailleurs, d'autre part* » **de** « *négoier et de conclure des conventions collectives* », **mention étant faite à nouveau de la convention OIT n° 98 et renvoi étant fait aux conditions fixées par la législation et la pratique nationales**³⁶. **Il faut ici certainement souligner la diversité des niveaux de négociation visés, entreprise, secteur professionnel, niveau interprofessionnel régional ou national, et surtout l'affirmation selon laquelle « la Communauté » elle-même « constitue un cadre pour le dialogue social entre les partenaires sociaux » et que « si ces derniers l'estiment souhaitable, le dialogue social au niveau communautaire peut déboucher sur des accords collectifs, singulièrement au plan interprofessionnel et sectoriel ».** **L'intégration économique et sociale peut ainsi passer par des négociations et des accords collectifs de niveau communautaire.**

Enfin, le chapitre dispose en matière de conflits collectifs en se gardant bien d'imposer un modèle de référence dès lors qu'en la matière les histoires coloniales mais aussi les temps intervenus depuis les indépendances ont produit une grande diversité. **L'article 57 s'en tient à prévoir que** « *Chaque État membre garantit travailleur le droit de grève pour défendre les intérêts économiques, sociaux et professionnels des travailleurs* », **en se dépêchant d'ajouter que** « *Le droit de grève est exercé conformément* » ... **aux normes et à la pratique nationales. De façon toujours aussi consciente de la diversité des cadres nationaux, est mentionnée la possibilité d'un « encadrement particulier des conditions de déclenchement de la grève » ainsi que la possibilité de « limitation du droit de grève de certaines catégories de travailleurs, notamment dans les « services publics » et/ou les « services essentiels ».** **Enfin, il est indiqué que** « *les possibilités pour le chef d'entreprise de recourir au « lock-out » dépendent de la législation, de la réglementation, des conventions collectives et de la jurisprudence nationales. Une seule obligation est communément faite à tous les États membres à l'article 58, celle de disposer « d'institutions et de procédures facilitant la prévention et la résolution des conflits collectifs ».* Formellement ceci ne posera aucun problème. Une autre chose est l'identification et l'efficacité de pareilles institutions et procédures³⁷.

³⁶ L'ensemble des États membres de la CEDEAO ont ratifié la convention OIT n° 98.

³⁷ On sait notamment combien dans certains Etats francophones les services d'administration du travail sont parfois sur-mobilisée dans des fonctions de prévention et résolution des conflits au détriment d'une activité réelle de contrôle de l'application de la législation du travail (Cf. not. Ph. Auvergnon, S. Laviolette et M. Oumarou, « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT

Chapitre IX - Droit à l'information, à la consultation et à la représentation **(Articles 59 à 65)**

Le Chapitre IX, intitulé « droit à l'information, à la consultation et à la représentation », se réfère à deux conceptions de la démocratie sociale, l'une directe et l'autre indirecte, tout en en proposant une articulation. Cette dualité s'exprime dès l'article 59 du projet, première disposition du chapitre, affirmant que « Tout travailleur a droit à une information directe de la part du chef d'entreprise ou par le biais de ses représentants (...) ». Il est précisé que cette information porte « notamment, sur les conditions générales d'emploi et de travail, les possibilités de formation et les perspectives de carrière, la prévention de la santé et de la sécurité au travail, les modalités d'examen des réclamations individuelles, l'existence et le contenu d'un règlement intérieur et d'une convention collective, la protection sociale y compris l'assistance sociale au sein de l'entreprise, la situation générale de l'entreprise et ses perspectives »³⁸.

Sur la lancée, l'article 60 témoigne du refus que la possibilité d'information directe du salarié soit instrumentalisée afin d'éviter la représentation collective des travailleurs : « Toute diffusion directe d'information par le chef d'entreprise ou son représentant ne doit pas avoir pour but ou pour effet de causer un préjudice aux représentants des travailleurs, librement choisis, ou à leurs organisations. Elle ne doit pas non plus limiter les fonctions des instances ou organes représentatifs des travailleurs ». L'article 61, pour sa part, affirme le droit de tout travailleur « à une expression directe, individuellement ou collectivement, sur les conditions et l'organisation du travail au sein de l'entreprise ». Il y a là reconnaissance d'un droit d'expression des travailleurs « alternatif » ou, en tous cas, ne passant pas nécessairement par le canal de la représentation collective instituée³⁹.

n° 150 », *Revue internationale du Travail*, Genève, vol. 150, n°1/2011, p. 89-107).

³⁸ Le « notamment » permet de rendre tout à fait indicative la liste des thèmes pouvant faire l'objet d'information tout en se référant implicitement aux recommandations OIT n° 94 sur la coopération au niveau de l'entreprise, et n° 129 sur la communication au sein de l'entreprise. Les droits nationaux restent seuls déterminants.

³⁹ Ne peut-on voir ici un avatar lointain du droit d'expression institué en France en 1982 ?

Ces possibilités d'information ou d'expression directe du ou des travailleurs ne se retrouvent pas en matière consultation ; le droit de tout travailleur d'être consulté consacré à l'article 62 du projet passe « par le biais de ses représentants » ; il est précisé que ce droit existe « avant toute décision du chef d'entreprise susceptible d'avoir un effet direct ou indirect sur l'organisation du travail et la situation de l'emploi dans l'entreprise ». On observera ici l'absence de l'adverbe « notamment » qui réserve donc le droit à être consulté aux hypothèses indiquées. Par ailleurs, pour prendre en compte la diversité des représentations dans les pays de l'espace de la CEDEAO, l'article 62 précise que « Les représentants des travailleurs sont les personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationale, qu'il s'agisse de représentants syndicaux, désignés ou élus par un ou des syndicats, ou bien de représentants élus par les travailleurs de l'entreprise sur proposition ou non d'un ou de plusieurs syndicats, (...) »⁴⁰. Quel que soit le type de représentant, dès lors que reconnu par les normes et la pratique nationales, celui-ci a droit à bénéficier, selon l'article 63, « d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient lui porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par sa qualité ou ses activités de représentant des travailleurs, son affiliation syndicale, ou sa participation à des activités syndicales (...) ». L'article 64 précise que « Toute réclamation d'un travailleur peut être soumise par un représentant des travailleurs à l'employeur, avant tout recours à un tiers extérieur, afin de trouver une solution », tout en ajoutant que « L'intervention du représentant des travailleurs ne prive pas le travailleur de la possibilité de présenter directement sa réclamation au chef d'entreprise ou de déposer une plainte, notamment à l'inspection du travail »⁴¹. Il y a là, en matière de réclamation, le choix de ne faire de la saisine du représentant ni un passage obligé, ni un préalable à un recours extérieur.

Enfin, prenant en compte l'existant institutionnel commun à l'ensemble des pays de l'espace de la CEDEAO, l'article 65 impose qu'hors l'entreprise, au plan national et/ou régional, une instance soit « dédiée à l'information et à la consultation régulière, par les pouvoirs publics, des représentants des employeurs et des travailleurs, et aux échanges tripartites, notamment sur les projets de législations sociales, afin de mettre en œuvre

⁴⁰ Ce point est repris d'une disposition de la convention OIT n° 135 concernant les représentants des travailleurs. Il permet d'intégrer l'existence de modèles très différents marquant d'une part les États africains anglophones, d'autre part les États francophones. Une référence explicite à la convention OIT n° 135 n'apparaissait pas pertinente dès lors, notamment, qu'elle n'a été ratifiée que par des États de culture juridique francophone (Bénin, Burkina-Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal).

⁴¹ Cf. Recommandation OIT n° 130 sur l'examen des réclamations.

effectivement un dialogue social facteur de paix sociale et de progrès économique durable »⁴².

Chapitre X - Protection sociale liée au travail (articles 66 à 68)

L'article 66 affirme de façon très générale que « Les États membres de la Communauté reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale ». Lors des travaux préparatoires, il est apparu que la question de la protection sociale ne pouvait pas être totalement absente d'une directive d'harmonisation du droit du travail, tout au moins quant à ses dispositifs liés au travail. Cependant outre l'existence de la CIPRES⁴³ dont sont membres certains pays de l'espace de la CEDEAO⁴⁴, cette dernière s'est dotée elle-même d'une Convention générale sur la Sécurité sociale mentionnée dans le préambule du projet de directive⁴⁵.

Dès lors une certaine sobriété et un degré élevé de généralité se sont imposés, y compris en raison du caractère très variable de l'organisation et de la couverture de sécurité sociale existant, singulièrement entre États membres de la CEDEAO de cultures anglophones, francophones et lusophones. Cette diversité des situations s'exprime, y compris à l'article 66 du projet indiquant que le droit à la sécurité sociale concerne « en fonction de la législation et de la pratique nationale, (...) l'accès aux soins médicaux ainsi que les garanties de prestations ou de ressources suffisantes, notamment pour les personnes âgées et en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de maternité ou de disparition du soutien de famille »⁴⁶.

⁴² Il y a là une forme d'officialisation de l'influence en Afrique de l'Ouest du modèle tripartite de dialogue social prônée par le Bureau international du Travail. A l'exception de la Gambie, tous les États de la CEDEAO disposent d'une institution de dialogue social tripartite ou tripartite-plus (Cf. not. AICESIS-BIT, NORMLEX).

⁴³ La Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) a pour objectifs d'harmoniser les législations nationales, les règles communes de gestion, et d'instituer un contrôle de la gestion des organismes de prévoyance sociale en vue de rationaliser leur fonctionnement et de garantir les intérêts des assurés sociaux y compris ceux des travailleurs migrants.

⁴⁴ Bénin, Burkina-Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Sénégal, Togo.

⁴⁵ Cf. Acte additionnel A/SA. 5/07/13 du 18 juillet 2013 relatif à la Convention générale sur la Sécurité sociale des États membres de la CEDEAO.

⁴⁶ A titre indicatif, on relèvera que la convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) a été ratifiée par trois États membres (Niger, Sénégal, Togo), celle n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle par deux États membres (Guinée, Sénégal), celle n° 183 sur la protection de la maternité par trois États membres (Bénin, Burkina-Faso, Mali). Aucun des États membres de la CEDEAO n'a ratifié les conventions n° 128 sur les prestations de vieillesse et des survivants, n° 130 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection du chômage.

Pareille diversité ne justifie pas néanmoins des discriminations en matière de protection sociale entre travailleurs ressortissants de différents États membres au sein d'un même État. C'est en ce sens que l'article 67 du projet de directive affirme que « *Chaque État membre accorde, sur son territoire, aux ressortissants de tout autre État membre de la Communauté, l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants, au regard de sa législation, tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations de sécurité sociale (...)* »⁴⁷. **Il s'agit plus ici d'afficher le principe de non-discrimination, déjà préalablement consacré dans le projet, que de se référer aux principes affirmés notamment dans la convention n° 118 de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)**⁴⁸. De façon plus générale, ce type de disposition vise à contribuer à la construction d'une « cohérence sociale » de la CEDEAO.

Enfin l'article 68 fait un lien entre défense et progrès des dispositifs de protection sociale dans leur diversité, lutte contre l'économie informelle et développement économique durable pour le plus grand nombre, en affirmant que « *Les États membres de la Communauté s'engagent à étendre les mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un accès aux soins et un revenu de base à toutes celles et tous ceux qui ont besoin d'une telle protection* »⁴⁹, **et surtout en précisant que** « *Dans cet objectif, en maintenant les dispositifs de protection existants, ils s'engagent à établir des socles de protection sociale intégrant des garanties élémentaires de sécurité sociale*⁵⁰, afin notamment de favoriser la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et, plus généralement, de contribuer au développement économique et humain »⁵¹.

Chapitre XI - Règlement des différends (article 69)

L'article unique, numéroté 69, du Chapitre XI concerne le règlement des différends pouvant naître au sujet de « l'interprétation et /ou de la mise en œuvre » de la

⁴⁷ Il s'agit ici plus de réaffirmer le principe de non-discrimination, déjà préalablement consacré dans le présent projet, que de se référer à l'ensemble des principes affirmés notamment dans la convention n° 118 de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) ratifiée à ce jour uniquement par deux États membres (Cap Vert, Guinée). L'idée est de contribuer à affirmer, ici comme ailleurs dans le projet, la construction d'une « cohérence sociale » de la CEDEAO.

⁴⁸ La convention OIT n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) n'a été ratifiée que par deux États membres (Cap Vert, Guinée).

⁴⁹ Référence implicite à la Déclaration de Philadelphie.

⁵⁰ Référence implicite à la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale.

⁵¹ Référence implicite à la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

directive d'harmonisation du droit du travail. Il est marqué par la volonté de recours prioritaire à la conciliation, la médiation, l'arbitrage ou à « tout autre mécanisme alternatif de règlement des différends, en préalable à toute saisine de la juridiction nationale compétente en droit du travail ». En cas de saisine de cette dernière, « celle-ci ou les parties au litige peuvent saisir la Cour de Justice de la CEDEAO lorsque celle-ci doit statuer à titre préjudiciel sur l'interprétation de la présente Directive (...) »⁵².

Chapitre XII - Dispositions générales et finales (articles 70 à 73)

***In fine* il est prévu à l'article 70 que, dans le cadre de la mise en œuvre de la directive, chaque État membre désigne « l'autorité nationale compétente assurant le suivi de l'harmonisation du droit du travail », établit « les lignes budgétaires annuelles pour les dépenses relatives à la mise en œuvre (...) », soumet « au Président de la Commission de la CEDEAO un rapport annuel sur la mise en œuvre nationale, les mesures ou dispositions adoptées afin de se conformer aux dispositions de la directive ainsi que les difficultés rencontrées ». L'article 71 précise quant à lui, notamment, que le Président de Commission de la CEDEAO est « chargé de soutenir et de superviser l'application des dispositions » de la directive et qu'il met en place à cette fin « un comité ad hoc de suivi » chargé de l'évaluation annuelle de la mise en œuvre dans chaque État membre. Il est évident que les moyens mis à la disposition de ce comité de suivi, le sérieux de son travail et, sans doute aussi, ses talents pédagogiques constitueront des variables importantes de la réussite de la mise en œuvre de la directive d'harmonisation des législations du travail dans l'espace CEDEAO. En toute hypothèse à l'occasion de ce processus, les échanges entre représentants des gouvernements et des partenaires sociaux sur les difficultés, les résistances et avancées permettront de mieux se connaître, se comprendre et donc de faire avancer l'intégration économique et sociale, dans le respect des cultures et spécificités de chacun.**

⁵² Conformément à l'article 10 f) du protocole additionnel A/SP.I/01/2005 du 19/01/2005 portant amendement du protocole A/P1/7/91 du 6 juillet 1991 relatif à la Cour de Justice de la Communauté.