HAL
open science

# Le dialogue social en Côte d'Ivoire

David Koffi Kouakou

## To cite this version:

David Koffi Kouakou. Le dialogue social en Côte d'Ivoire. Droit. Université de Bordeaux, 2020. Français. NNT : 2020BORD0174 . tel-03188395

**HAL Id: tel-03188395**

**https://theses.hal.science/tel-03188395**

Submitted on 2 Apr 2021

**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.

THESE PRÉSENTÉE POUR OBTENIR LE GRADE DE

**DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX**

ÉCOLE DOCTORALE DE DROIT (ED 41)
SPECIALITÉ DROIT PRIVÉ ET SCIENCES CRIMINELLES

Par **David Koffi KOUAKOU**

# LE DIALOGUE SOCIAL EN CÔTE D'IVOIRE

Sous la direction de **Madame Isabelle DAUGAREILH**

Soutenance le 17 Novembre 2020

**Membres du Jury :**

**Mme Isabelle DAUGAREILH,**
Directrice de Recherche CNRS, Université de Bordeaux, *directrice de thèse*

**Monsieur Laurent GAMET,**
Professeur, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne, *rapporteur*

**Monsieur Joachim Bi Oula KASSIA,**
Professeur, Doyen de l'UFR SJAP de l'Université Felix Houphouet-Boigny, *examinateur*

**Monsieur Jean-Pierre LABORDE**
Professeur émérite, *examinateur*

**Madame Angelika MULLER,**
Cheffe de l'Unité des relations et de la correspondance officielles, Bureau international du Travail, *examinateur*

**Monsieur Nanga SILUÉ,**
Professeur, Doyen de l'UFR SJAG, Université Alassane Ouattara-Bouaké, *rapporteur*

L’Université n’entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

## LE DIALOGUE SOCIAL EN CÔTE D'IVOIRE

**Résumé :** Le dialogue social en Côte d'Ivoire, encouragé et promu par l'OIT dans le cadre du travail décent, dispose d'un important maillage institutionnel et de nombreux acteurs. C'est un instrument de gouvernance, en ce qu'il mobilise à la fois l'État, les travailleurs et le patronat. Son but est de promouvoir la paix sociale indispensable à tout développement économique. Le dialogue social ivoirien s'est déployé de manière progressive dans le secteur public et se consolide dans le secteur privé. Son recours pendant les périodes de crise a permis de prendre en compte les intérêts des travailleurs et d'assurer la sauvegarde et la compétitivité des entreprises. Bien que ses avantages soient connus et mis en avant par les acteurs, le dialogue social reste insuffisamment exploité et foncièrement instrumentalisé. Les pouvoirs publics s'en servent pour séduire et rassurer les différents partenaires institutionnels du développement économique de la Côte d'Ivoire. Outre l'insuffisance de l'encadrement juridique (manque d'affirmation formelle du droit à la négociation collective), les organisations des travailleurs, acteur majeur du dialogue social demeurent faibles et dépendantes du politique. Toutes ces faiblesses empêchent le dialogue social ivoirien de progresser réellement.

**Mots clés** : Dialogue social, négociation collective, autonomie collective, gestion de conflits, représentativité syndicale

---

## THE SOCIAL DIALOGUE IN CÔTE D'IVOIRE

**Abstract**: Encouraged and promoted by the ILO, social dialogue in the Côte d'Ivoire benefits from an important institutional network and many players. It is an instrument of governance in the sense that it simultaneously mobilizes the State, workers and the employers. Its function is to promote the social peace that is so indispensable to the economic development. In the Côte d'Ivoire, social dialogue has developed very progressively in the public sector and is consolidating in the private sector. Its recourse during times of crisis has allowed taking into account the interests of the workers while ensuring that the companies' competitiveness remains preserved. Even though its benefits are well known and regularly put forward by the players, social dialogue remains insufficiently exploited and oftentimes instrumentalised. Public authorities use it to seduce and reassure institutional partners that provide economic development in the Côte d'Ivoire. Beyond the insufficient juridical frame (lack of formal affirmation of the right to collective bargaining), the workers' organizations, which are major social dialogue players, remain weak and dependent on politics. All these weaknesses prevent social dialogue in the Côte d'Ivoire from really making progress.

**Key words**: Social dialogue, collective bargaining, collective autonomy, conflict management, union representativeness

**COMPTRASEC**
**Centre de droit Comparé du Droit du Travail et de la sécurité sociale**
**Université de Bordeaux- PAC Pessac**
**16 Avenue Léon Duguit- CS 50057 PESSAC Cedex**

**REMERCIEMENTS**

À l'heure de mettre un point final à ce travail de recherche et de fermer la parenthèse de cette exaltante aventure qu'est la thèse, je tiens à dire merci aux personnes qui ont permis la réalisation de ce projet de vie.

D'abord, j'adresse mes vifs remerciements à ma Directrice de thèse Mme Isabelle DAUGAREILH pour son soutien inestimable et indéfectible tout long de ce parcours, sa disponibilité et sa rigueur qui ont permis l'achèvement de ce travail. Je suis particulièrement heureux et fier d'avoir eu cette chance de travail sous sa supervision.

Je veux ensuite remercier chaleureusement le doyen KASSIA dont les conseils, l'encadrement, les encouragements et les prières m'ont accompagné durant toutes ces années depuis le DEA jusqu'à l'achèvement de cette thèse.

Je tiens également à dire merci au personnel de COMPTRASEC pour leur immense gentillesse et disponibilité (Héloïse, Julie, Pascale, Didier, Gauthier, sans oublier notre regrettée Sandrine). Mes remerciements sont adressés aussi aux professeurs et chercheurs du COMPTRASEC (Messieurs Auzero, Porta, Laborde, Martin, Tournaux). Merci aux amis doctorants et docteurs du Centre avec qui j'ai passé des moments inoubliables : Joseph, Clément, Lucas, Marie, Bertin, Baptiste, Urbain, Haoussétou, Damien, Bienvenu, Adil, Jean Baptiste, Aurore, Yassine, Medhi, Romaric, Romaric Léonce, Kieran, Charline, Mai lien, Yro). Je remercie l'association Ad'Hoc pour son soutien particulièrement lors de la crise Covid

Merci aux amis de tous les jours : Aboudou OUATTARA (Kader), Blaise OGOU, Séverin DJE, Stéphane BOHOUSSOU. Je souhaite témoigner ma reconnaissance à Béatrice et Marcelin MELEDJE et enfants. J'ai une pensée particulière à l'endroit de Valentienne EBI et aux enfants Yohann et Marie-Éliora.

Toute ma gratitude va à ma mère Elisabeth KONAN pour tous ses sacrifices consentis ainsi que ses prières. Je remercie tous les membres de la famille KONAN pour leur soutien. J'adresse une mention spéciale à ma compagne Brigitte M'BOUA et à notre fille Marie-Elvire pour toutes ces années de privation.

Je dois tellement à mon père Kouadio KOUAKOU à tel point qu'un simple merci ne saurait traduire l'entièreté de ma pensée. Merci cher Papa ainsi qu'à mes Mamans Agnès, Adjoua et Aya. Je ne saurais finir sans saluer chaleureusement tous mes frères et sœurs : Mathieu, Vianney, D'Assise, Brice, Jocelyne, Colette, Damien, Bruno et autres. Honneur et Gloire à Dieu pour tous ses bienfaits.

## SOMMAIRE

**INTRODUCTION GÉNÉRALE**

**PREMIERE PARTIE : LES DYNAMIQUES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN**

**TITRE I. LES CONSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL**

Chapitre 1. Les domaines d'intervention du dialogue social ivoirien

Chapitre 2. Les acteurs du dialogue social

**TITRE II. LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN**

Chapitre 1. Le rôle pacificateur du dialogue social

Chapitre 2. La fonction de gestion du dialogue social

**DEUXIEME PARTIE : LES FAIBLESSES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN**

**TITRE I. UN DIALOGUE SOCIAL MAL ORGANISÉ**

Chapitre 1. Les insuffisances du droit étatique en matière de dialogue social

Chapitre 2. La légitimité controversée des partenaires sociaux

**TITRE II. UN DIALOGUE SOCIAL INSTRUMENTALISÉ**

Chapitre 1. Les procédés d'instrumentalisation du dialogue social

Chapitre 2. Une instrumentalisation au service de l'État

**CONCLUSION GÉNÉRALE**

## SIGLES ET PRINCIPALES ABREVIATIONS

**Al** : Alinéa

**Art** : Article

**Ass. Plén.** : Assemblée Plénière

**BAD** : Banque africaine de développement

**B.I.T**. Bureau International du Travail

**B.M** : Banque mondiale

**Bull. civ.** : Bulletin des arrêts de la Chambre civiles de la Cour de Cassation

**Bull. crim.** : Bulletin des arrêts de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation

**C.A**: Cour d'Appel

**C.C.I.** : Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 (Côte d'Ivoire)

**C.C.T** : Commission consultative du travail

**C.I.P.C.** : Commission indépendante permanente de concertation

**C.I.T** : Conférence internationale du travail

**Cass. crim**.: Chambre criminelle de la Cour de Cassation

**Cass. soc**.: Chambre sociale de la Cour de Cassation

**Cf. not**. Confère notamment

**Chron**.: Chronique

**CMU** : Couverture Maladie Universelle

**C.N.D.S** : Conseil national de dialogue social

**CGECI** : Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire

**Coll. :** Collection

**CS :** Cour Suprême

**D**. : Dalloz

**dir. :** Sous la direction de

**Dr. ouvr.** : Droit ouvrier

**Dr. soc.** : Droit social

**Éd**. : Édition

**F.E.S.A.C.I.** : Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire

**FIPME** : Fédération des petites et moyennes entreprises de Côte d'Ivoire

**FMI** : Fonds monétaire international

**Gaz. Pal.** : Gazette du Palais

**J.C.P. éd. E**. : Juris-Classeur Périodique (Semaine juridique), édition Entreprise et Affaires

**J.C.P. éd. G**. : Juris-Classeur Périodique (Semaine juridique), édition Générale

**J.C.P. éd. S**. : Juris-Classeur Périodique (Semaine juridique), édition Sociale

**J.C.P** : Juris-Classeur Périodique (Semaine juridique)

**J.O** : Journal officiel

**J.O.R.C.I** : Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire

**J.O.R.F** : Journal officiel de la République Française

**JURIS-SOCIAL** : Bulletin de jurisprudence sociale ivoirienne

**LGDJ** : Librairie générale de droit et de jurisprudence

**LPA** : Les petites affiches

**Obs.** : Observations

**O.H.A.D.A** : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du droit des affaires

**OIT** : Organisation internationale du travail

**Op. cit**. : Opus citatum (Ouvrage déjà cité)

**Ord.** : Ordornance

**p. :** page

**P.U.A.M**. : Presse Universitaire d'Aix -Marseille

**PUB.** : Presse Universitaire de Bordeaux

**PUF** : Presse universitaire de France

**P.U.R**. : Presse Universitaire de Rennes

**Préc.** : Précité

**Préf.** : Préface

**RDT.** : Revue de droit du travail

**RDSS** : Revue de droit sanitaire et social

**RIDC** : Revue internationale de droit comparé

**RIT** : Revue internationale du travail

**RJS** : Revue de jurisprudence sociale

**R.R.J**: Revue de la recherche juridique. Droit prospectif

**RTD. Civ.**: Revue trimestrielle de droit civil

**S** : Sirey

**Sem. Sociale Lamy :** Sémaine Sociale Lamy

**Suiv.** : Suivant

**Smig** : Salaire minimum interprofessionnel garanti

**Somm** : Sommaire commenté (recueil Dalloz)

**SSL** : Semaine sociale

**Sté**. : Société

**Supra** : Ci-dessus

**T**. : Tome

**UA** : Union africaine

**UEMOA** : Union économique ouest africain

**UGTCI** : Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire

**TOM** : Travail et profession d'outre-mer

**Vol**. : Volume

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

**1.** L'un des phénomènes les plus marquants des relations professionnelles ces dernières années, est sans nul doute la montée en puissance du dialogue social[1]. Il est identifié comme l'un des quatre éléments constitutifs du travail décent[2]. En effet, le travail décent est apparu « dans la roue de la Déclaration de 1998 et est au creux de la Déclaration de 2008 »[3]. Un an après l'adoption de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux et leur suivi, l'OIT a cherché à se doter d'un « dessein commun, rassembleur, unitaire et valable, quel que soit le niveau de développement économique, social et politique. Bref, il s'agissait de dégager un objectif universel pour fédérer les droits universels »[4]. L'enjeu de la Déclaration de 1998 était « de mettre en évidence l'existence de droits essentiels fondamentaux - reconnus comme tels au regard des objectifs de la Constitution et faisant l'objet d'un consensus par-delà l'OIT de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de la scène mondiale, des institutions internationales des Nations unies, des institutions de Bretton Woods (et spécialement le Fonds monétaire international [*FMI*]) »[5]. Par la suite, la Déclaration de 2008 sur la justice sociale dans la mondialisation de l'économie a consacré et donné une base normative à la notion du travail décent mise en avant par le directeur général de l'OIT, Juan Somavia, lors de la Conférence internationale de 1999[6]. En réalité, il s'agissait pour l'OIT, non pas d'adopter de nouvelles normes ou de créer de nouveaux droits, mais de se donner un but qui lui permette de clarifier son image auprès du public, de se moderniser et de fédérer les institutions internationales autour d'un objectif commun[7]. Il était question pour l'OIT de se repositionner au plan international en sa qualité de pionnière de la défense et de la promotion de l'amélioration des conditions de travail et des droits des travailleurs. En ce sens, le travail décent se présente comme une stratégie globale et intégrée, déclinée en programmes d'action dont le contenu est constitué de 4 éléments indissociables et interdépendants : la

---

[1] P. Lockiec, « Le sacro-saint dialogue social », *in* D. Guèvel, Ph. Roussel (coord), *Mélanges offerts au Professeur Pascale Bloch*, Bruylant, 2015, p. 105.

[2] BIT, *Un travail décent*, Rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 87 sessions 1999, Genève.

[3] Ph. Auvergnon, « À propos de la promotion du « travail décent » par l'OIT », *in* Chr. Mestre, C. Sachs-Durand et M. Storck, *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie*, Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis, Presse Universitaire de Strasbourg, 2014, p.347.

[4] I. Daugareilh, « Le travail décent dans les pays en développement », *Note d'information Département thématique politiques externes*, Direction générale politiques externes du Parlement européen/ Expo/B/DEVE/2006/36 PE. 348.608, Juillet 2007, p. 5.

[5] I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme !», *Dr. soc.*, 2020, p. 5.

[6] *Ibid.*

[7] I. Daugareilh, « Le travail décent dans les pays en développement », *op. cit.*, p.7.

promotion de l'emploi, le renforcement de la protection sociale, la promotion des principes et droits fondamentaux, la promotion du dialogue social et du tripartisme, la promotion des principes et droits fondamentaux. C'est à ce titre que le dialogue social fait constamment l'objet d'une véritable promotion de la part de différentes organisations internationales et en tout premier lieu de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

**2.** L'appel au dialogue social est tout particulièrement en vogue en Afrique, singulièrement en Afrique subsaharienne, au point où, « il est évoqué à tous les propos par les autorités publiques comme les acteurs sociaux dans le cadre ou en direction du monde du travail »[8]. Les autorités publiques et les acteurs du monde du travail ivoirien n'hésitent pas à faire référence au dialogue social sans toutefois le définir. Le syntagme *dialogue social* fait aujourd'hui partie des notions les plus utilisées en droit du travail. Il constitue aussi un des indicateurs de l'attractivité économique d'un État donné. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer au Rapport *Doing Business*.

**3.** Ce rapport qui est élaboré chaque année par un groupe d'experts de la Banque mondiale, classe les États selon le caractère plus ou moins favorable aux affaires de leur cadre juridique, économique et social[9]. Malgré les nombreuses références au dialogue social, sa définition demeure une préoccupation. On peut la mettre en parallèle avec Saint Augustin à propos du temps : À la question : « qu'est-ce donc le temps ? », il répond « si personne ne me le demande, je le sais mais si on me le demande et que je veuille l'expliquer, je ne le sais plus »[10]. La réflexion qui suit, va justement consister à déterminer la notion de dialogue social en Côte d'Ivoire à l'objet de la recherche à décrire la méthode de recherche et enfin aborder la problématique.

---

[8] A. Cissé Niang, « Dialogue social : quelques pistes d'échanges sur le concept à géométrie variable et des pratiques polymorphes », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon, *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde* : *la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2016, p. 23.

[9] B. Marais, *Des indicateurs pour mesurer le droit ? Les limites méthodologiques des rapports Doing business*, Paris, LDF, 2006, p.153; A. Supiot, *L'esprit de Philadelphie* : *la justice sociale face au marché*, Paris, Le Seuil, 2010, p. 66 et s.

[10] Fr. Ost et M. Van de Kerchove, *Jalons pour une théorie critique du droit*, Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1987, p.138.

**4. Le terme dialogue** est propre à tout homme, car depuis que l'homme pense, il dialogue[11]. Outil du langage conceptuel au service de bien des disciplines, genre littéraire, de nos jours mode de traitement de l'information[12], le dialogue n'appartient en tant que tel, à aucun registre particulier mais les concerne tous. Quasiment absent des dictionnaires de sociologie, de philosophie ou de théorie du droit, il faut aller dans ceux de la langue française pour y apprendre que le mot, apparaissant vers 1200, est repris en 1580 et qu'il a une double racine latine ( *dialogus*) et grecque ( *dialogos*)[13]. Celui -ci est formé à partir de « *dia* » qui signifie à travers, entre, et de « *logos* », la parole, le discours. Littéralement, il désigne un entretien entre deux personnes et par extension peut englober l'ensemble des paroles échangées lorsque se trouvent en présence plusieurs personnes. Ainsi, le dialogue « est-il le commencement de l'humanité, car sa source fait de lui le maître mot de l'humain ; ce qui explique le prestige dont il jouit au cœur des sciences humaines »[14]. Le dialogue peut être le moyen de résoudre des questions d'intérêt personnel ou collectif. Son but est de parvenir à un consensus, de concilier des aspirations entre les partenaires plus ou moins divergentes notamment en matière de rapports collectifs. Cela n'est possible que si les partenaires acceptent l'idée d'un accord[15], quelles que soient leurs oppositions.

**5. Le qualificatif « social »** provient du latin « *socialis* » qui veut dire sociable, relatif aux alliées, de « *socius* » compagnon. Plus couramment, l'adjectif fait référence à ce qui concerne la société[16]. En termes de rapport de travail, on peut retenir comme définition ce « qui concerne les rapports entre les divers groupes et classes qui constituent la société »[17], mais surtout le social peut être entendu comme visant « à l'amélioration des conditions de vie, et en particulier des conditions matérielles des membres de la société »[18].

**6.** Le dialogue social pourrait être défini comme une discussion entre les divers groupes et classes qui constituent la société visant à trouver un terrain d'entente sur l'amélioration des

---

[11] On peut faire référence aux argumentations socratiques développées dans la République de Platon. *Cf.* J. Chanteur, « Dialogue et dialectique chez Platon », *in Dialogue, dialectique en philosophie et en droit*, ADP, t. XXIX, Sirey, 1984, p.43et s.

[12] *Cf. Lexique des sciences sociales*, Dalloz, 8éd, 2004, p. 122.

[13] Dictionnaire *Le Nouveau Petit Robert de la langue française*, 2007, p. 729.

[14] G. Pignarre, « Exercice 3 : Le dialogue social dans la loi », *in* G. Nicolau, G. Pignarre, R. Lafargue, *Ethnologie juridique : Autour de trois exercices*, Paris, Dalloz, 2007, p.349.

[15] F. Jacques, « Dialogue exige : communicabilité et dialectique », *Archives philo*., 1984, tome 29, 1984, p. 7.

[16] *Cf.* Dictionnaire Larousse de Poche Plus, 2011, p., 751.

[17] *Ibid*.

[18] *Ibid*.

conditions de vie, et en particulier des conditions matérielles des membres de la société. Cette définition reste encore vague et n'est pas suffisamment éclairante pour cerner la richesse et la complexité du dialogue social dans le cadre de cette étude. La tâche n'est pas non plus aisée en consultant le Code du travail. Le législateur ivoirien fait allusion au dialogue social sans le définir. Il le range d'ailleurs sous la rubrique de la négociation collective[19], donnant ainsi une vision restreinte du dialogue social. La négociation collective est définie comme « l'ensemble des discussions entre les représentants des employeurs ou des organisations professionnelles d'une part et des organisations syndicales des travailleurs d'autre part, en vue de la conclusion d'une convention ou accord collectif du travail »[20]. En réalité, elle n'est qu'une manifestation du dialogue social. Du fait des limites de la législation et de la réglementation nationales, il apparaît nécessaire de sortir du cadre national ivoirien pour parvenir à mieux cerner cette notion.

**7.** L'expression « dialogue social » apparaît « pour la première fois en 1984, lors de la présidence française du Conseil de la Communauté européenne. La paternité en revient au ministre français des relations extérieures, le socialiste Claude Cheysson, qui annonçait en janvier 1984 à la tribune du Parlement européen : « la présidence française prendra les initiatives nécessaires pour chercher, avec les partenaires sociaux, le moyen de renforcer le dialogue social au niveau européen » »[21]. À partir de cette annonce, les notions « partenaires sociaux » et « dialogue social » vont former un système lexico-sémantique qui caractérisera les relations socio-professionnelles paritaires et tripartites organisées à l'échelon national en France et supranational[22]. Son usage a été par la suite adopté par l'OIT. À cet égard, l'OIT enseigne que « le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer- ce qui

[19] *Cf*. Chapitre premier du Titre VII du Code du travail ivoirien.

[20] S. Guinchard et Th. Debard, *Lexique des termes juridiques 2019-2020*, 27 éd, Dalloz, 2019.

[21] C. Gobin, « Le dialogue social », *in* P. Durand (dir.), *Les nouveaux mots du pouvoir*. *Abécédaire critique*, Bruxelles, éd aden, 2007, p.136-142.

[22] *Ibid*.

est souvent le cas- ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois »[23]. On peut noter que cette définition très large, a le mérite de donner les éléments fondamentaux du dialogue social qui sont d'une part les acteurs concernés et d'autres part les mécanismes de mise en œuvre. Tel que défini, le dialogue social a cependant des contours extrêmement imprécis et un peu confus, puisqu'il englobe de nombreuses pratiques pleines de nuances et de particularités à préciser. C'est peut-être une façon pour l'OIT de faire admettre la grande diversité que recouvre la notion dialogue social dans le but d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail.

**8.** La conception de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) du dialogue social est très proche de celle de l'OIT. L'UEMOA est composée de huit pays ouest-africains francophones à savoir le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et enfin le Togo. Pour faire face à la recrudescence des crises sociales au sein des États membres de l'UEMOA, les partenaires sociaux ont formulé la demande aux chefs d'États de prendre part de façon active au processus de décision de l'Union. Les représentants des employeurs, des travailleurs et des ministres en charge du Travail des États membres de l'UEMOA ont à cet effet recommandé, lors d'une réunion intervenue au siège de l'UEMOA en mai 1999, la création au sein de l'Union d'une structure tripartite permanente représentant gouvernements, travailleurs et employeurs. Après une longue période de maturation, la Conférence des chefs d'États et de Gouvernements de l'UEMOA a créé en 2009 le Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS)[24]. Selon l'article 1 de l'Acte additionnel de l'UEMOA, le dialogue social est défini comme « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun »[25]. Cette définition du dialogue social est reprise par l'article 1 al 7 du Règlement[26] portant

[23] http:// www. ilo. org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm, consulté en janvier 2020.

[24] Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 portant création et organisation du Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA.

[25] *Ibid*.

[26] Règlement C/REG du 1 juin 2013 portant création du Forum du dialogue social de la CEDEAO, https://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2015/02/13Social_Tripartite.pdf

création du Forum du dialogue social tripartite de la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)[27].

**9.** Au-delà des textes, des auteurs tentent à travers leurs différentes analyses de cerner la notion du dialogue social. Pour Alain Supiot, le dialogue social « est une grande variété de dispositifs de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés : droit d'information, de grève, de représentation, de négociation. En outre, le dialogue social est présenté comme une machinerie « régulatoire » qui permet de transformer les rapports de force en rapport de droit. Ainsi, elle canalise les forces collectives pour les mettre au service du droit »[28]. Il ne s'agit véritablement pas d'une définition permettant de cerner la notion de dialogue social. L'auteur met plutôt l'accent sur le rôle considérable du dialogue social dans la régulation sociale. Il ajoute en ce sens que « la notion de dialogue social va à l'essentiel en nous invitant à penser le lien social comme un lien de parole »[29].

**10.** Autrement dit, sous le vocable de dialogue social, « c'est la figure de la concertation sociale qui est discutée, c'est -à- dire la question des formes de gouvernance économique et sociale »[30]. Pour Léon Noah Manga, le dialogue social est « un mécanisme essentiel qui vise à promouvoir et à permettre de trouver des solutions efficaces aux défis que représentent les relations professionnelles et sociales ainsi qu'aux problèmes complexes auxquels l'entreprise est confrontée et qui peuvent avoir des répercussions sur les travailleurs »[31]. De toutes ces affirmations, un constat se dégage à savoir celui de vouloir restreindre, ou à tout le moins circonscrire la notion de dialogue social dans le carcan d'une définition précise et complète. Ainsi, le dialogue social « a vocation à s'appliquer à une diversité de systèmes de relations professionnelles »[32].

**11.** Cependant, le dialogue social peut être appréhendé comme un mécanisme juridique inhérent aux relations collectives du travail qui se manifeste à travers tous types de

---

[27] La CEDEAO est du Nigéria, du Ghana, du Cap-Vert, de la Sierra-Leone, la Gambie et de tous les États membres de l'UEMOA. La CEDEAO poursuit comme objectif la réalisation d'un marché commun à travers la suppression entre les États membres des obstacles à la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux ainsi qu'aux droits de résidence et d'établissement (Article 3-2 (d)(iii) du Traité révisé. Le processus d'intégration régionale ne peut se faire sans la résolution des questions sociales. C'est dans ce cadre que l'organisation ouest africaine œuvre de plus en plus en faveur du tripartisme.

[28] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, puf, 2011, p. XV.

[29] *Ibid.*, p.XVI.

[30] Ph. Martin, *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Pub, 2007, p. 12.

[31] L. N. Manga, *Pratiques des relations du travail au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, 2010, p. 63.

[32] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, *op. cit.*, p.XVI.

négociations ( y compris la négociation collective), de concertation, de consultation et d'échange d'informations éclairées, quel que soit le cadre (entreprise, branche d'activité, nation), de manière bipartite ou tripartite, entre l'État et les partenaires sociaux (syndicats des travailleurs et des employeurs), sur une question d'intérêt social voire économique pouvant aboutir à un accord ou pas. Cette définition à laquelle nous souscrivons, permet de percevoir le dialogue social comme un ensemble de mécanismes qui permet le progrès social, d'ailleurs, le directeur général de l'OIT le rappelle en ces termes : « un vrai dialogue social peut être mutuellement avantageux pour les gouvernements, les entreprises, les travailleurs et la société tout entière. Il peut favoriser la productivité et la croissance durable des entreprises et aboutir à de meilleurs niveaux de formation et de qualification des travailleurs »[33]. La définition des termes ainsi faite ne permet pas de comprendre le sens et les représentations du dialogue social en Côte d'Ivoire. La compréhension du sujet passe donc par l'explication des éléments endogènes et exogènes liés au cadre géographique de l'étude.

**12.** Le dialogue social apparaît selon un auteur comme « une réalité très conjoncturelle et qui est fonction d'un ensemble de variables dans chaque pays, notamment, historiques, politiques économiques et organisationnelles »[34]. À cet égard, le développement du dialogue social dans un pays donné est conditionné par ces variables. En outre, pour dialoguer « il faut en effet parler la même langue, ou bien recourir à des interprètes. Le dialogue ne se réduit donc jamais à un rapport binaire, car il implique toujours la préexistence d'un langage commun (…). Dans le cas du dialogue social, ce langage commun est institué principalement par les États et accessoirement par les organisations internationales, c'est-à-dire les pouvoirs publics »[35]. L'État occupe une place centrale dans le développement du dialogue social. Autrement dit, l'essor du dialogue social dans un État dépend de son système politique, juridique, économique et social.

**13.** Située en Afrique de l'Ouest, la Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs conventions internationales du travail[36] et dispose d'un poids économique important dans la communauté

[33] G. Ryder, Directeur général de l'OIT. Communiqué de presse de l'OIT, 18 septembre 2017.

[34] R. E. Rodriguez, « Quelques réflexions sur le dialogue social : signification, portée, faiblesses et risques », *in* Ph. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, *op.cit*., p.67.

[35] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, *op. cit*., p.XVI

[36] La Côte d'Ivoire a ratifié trente-quatre (34) conventions de l'OIT dont les huit Conventions fondamentales, trois Conventions de gouvernance et vingt-trois Conventions techniques. Voir, www. ilo. org/dyn/normlex/fr/f.

de l'UEMOA[37]. Ce poids économique cache une certaine fragilité liée au système politique qui, depuis l'Indépendance, influe le système économique et social. En effet, il existe des interactions réelles entre le système politique et le système économique et social ivoirien. Deux périodes permettent de l'expliquer et d'évoquer en parallèle l'historique du dialogue social en Côte d'Ivoire[38].

**14.** La première période a débuté en 1960 (année de l'indépendance) pour prendre fin en 1990. Cette période a été marquée par un gouvernement autoritaire. Elle peut être scindée en deux phases : une phase de synchronisation entre le système politique et le système économique (1960-1980) et une phase de désynchronisation (1981-1990)[39]. Lors de la première phase (1960-1980), le système politique a été incarné par un État unitaire fortement centralisé avec un Parti unique, le PDCI-RDA. L'État avait pour but de créer les conditions de la stabilité politique et a entrainé un processus de modernisation politique, économique, social et culturel. Pour atteindre son but « l'État ivoirien a élargi ses prérogatives, en multipliant ses interventions dans les champs de la production, pour devenir le principal agent économique dépassant même la puissance des intérêts présents dans le pays »[40]. Il détenait quasiment l'économie et encadrait les rapports de travail et commerciaux. Durant cette phase, il faut noter la conclusion d'une convention collective interprofessionnelle sous la supervision de l'État. Cette phase a produit des résultats positifs en faisant de la Côte d'Ivoire, un État moderne et prospère dans la sous-région ouest africaine[41].

---

[37] L'Union économique et monétaire ouest africain est composée de huit États à savoir le Bénin, le Burkina faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Togo et le Sénégal. La Côte d'Ivoire représente plus de 40% de PIB de cette Union. Selon la Banque africaine de développement (BAD), la croissance du PIB réel de la Côte d'Ivoire a atteint, selon les estimations, 7,4 % en 2018, contre 7,7 % en 2017, soutenue par la demande extérieure de produits agricoles et pétroliers et par une demande intérieure accrue résultant de grands projets d'investissement et de la consommation des ménages. L'économie a dû faire face à plusieurs chocs en 2017, dont une forte baisse des prix du cacao, une hausse des prix du pétrole et des tensions sociales. En conséquence, le déficit budgétaire s'est creusé pour atteindre 4,2 % du PIB avant de connaître une amélioration à un niveau estimé à 3,8 % en 2018. La dette publique a augmenté pour atteindre 48,2 % du PIB en 2018, sous l'impulsion des émissions d'euro-obligations en 2017 et 2018. Le risque de surendettement reste modéré. L'inflation a été faible, à un taux estimé à 0,5 % en 2018, contre 1,0 % en 2017. Le déficit des opérations courantes s'est creusé, passant de 1,8 % du PIB en 2017 à 2,7 % en 2018 ; www.afdb.org/fr/pays-afrique-de -louest-cote-divoire/perspectives-economiques-en-cote-divoire?, consulté en janvier 2020.

[38] Voir Paragraphe 1, Section, Chapitre 1, 1ère Partie.

[39] D. F. Djedjero, *Rétrospective socio-politique* : *Une analyse des interactions entre le système politique et le système économique*, document inédit, 2010, 50p.

[40] C. De Miras, « L'entrepreneur ivoirien ou une bourgeoise privée de son État », *in* Y. -A. Fauré et J.-F. Médard, *État et Bourgeoisie en Côte d'Ivoire*, Paris, Karthala, 1982, p. 212.

[41] G. B. Toualy, *Le modèle de développement ivoirien* : *Mirage ou utopie partagée ?* Paris, L'Harmattan, 2008, p.41.

**15.** Cette phase de coordination « harmonieuse » entre le système politique et le système économique a été suivie de la phase de désynchronisation (1981-1990). Celle-ci est caractérisée par une conjoncture économique associant la baisse des cours des matières premières (Cacao, café), principales sources de revenu de la Côte d'Ivoire et l'envolée des taux d'intérêt des crédits contractés par l'État ivoirien auprès des bailleurs de fonds (Banque Mondiale et le Fonds monétaire international)[42]. Ces éléments ont abouti à la raréfaction des ressources de l'État, à une croissance vertigineuse de la dette publique et à l'incapacité de l'État à rembourser sa dette. La Banque mondiale et le Fonds monétaire ont dans ce contexte imposé le premier programme d'ajustement structurel (PAS) en 1981. Cela a conduit les bailleurs de fonds à intervenir dans l'élaboration des politiques publiques et économique de l'État. Les effets des programmes d'ajustement structurels se sont accentués dans la phase de désynchronisation (1980-1990). Ainsi, en échange de leur appui financier les institutions financières ont procédé à un démantèlement des politiques publiques. Sur le plan économique, les institutions financières ont exigé la privatisation des entreprises publiques. La mauvaise gouvernance des pouvoirs publics ont conduit à l'affaiblissement de l'État et au délitement des acquis de la période de synchronisation.

**16.** La seconde période part des années 1990 à nos jours. Elle peut être aussi divisée en deux phases. La première phase commence de 1990 à 1999 et la seconde phase de 2000 à nos jours. La décennie (1990 -1999) a connu des mutations politiques majeures qui ont eu des répercussions économiques et sociales. L'année 1990 a été un tournant dans l'histoire de la Côte d'Ivoire. Les grèves, les contestations en tout genre étaient fréquentes. Le pays était dans une situation presque insurrectionnelle, de nouveaux droits étaient réclamés. Ainsi, on a assisté à la réinstauration du multipartisme et du pluralisme syndical. Sur le plan économique, fortement endetté, l'État ivoirien est tenu de suivre à la lettre les recommandations de ses principaux créanciers, la Banque mondiale et le FMI, notamment sur la libéralisation du marché. Dès lors, les sociétés d'État ont été « privatisées au profit des grands groupes français présents sur le territoire ivoirien en complicité avec les tenants du pouvoir politique. Il en a été de même de la libéralisation de la filière café-cacao »[43]. Au niveau des relations professionnelles, les bailleurs de fonds ont préconisé la réduction des effectifs des agents de l'État et des fonctionnaires. Pour le secteur privé, la flexibilisation du Code du travail a été le mot d'ordre. Pour ce faire, « la rédaction du Code du travail de 1995 a été confiée à un expert

[42] L. Gamet, *Le droit du travail ivoirien*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 10.

[43] G. B. Toualy, *Le modèle économique de développement ivoirien : mirage ou utopie partagée ? op. cit*. p.124.

français de l'OIT pour mettre en œuvre cette recommandation de la Banque mondiale et le Fonds monétaire international »[44]. La mise en œuvre de toutes les recommandations des bailleurs de fonds s'est faite sans consultation des organisations syndicales des travailleurs. Un coup d'État survient le 24 décembre 1999 et a créé un contexte d'instabilité politique. Ce coup de force a aussi ruiné les performances économiques (dues à la dévaluation du franc Cfa opérée en 1994) et a entrainé des pertes d'emploi massives.

**17.** La seconde phase est marquée par l'aggravation de l'instabilité politique qui a entrainé une grave crise économique et sociale. En 2000, la contestation des résultats de l'élection présidentielle a été suivie d'un coup d'État manqué en 2002 contre le régime d'alternance. Cette situation a plongé l'État ivoirien dans une crise militaro-politique en le scindant en deux zones (la zone Sud contrôlée par le gouvernement légitime et celle du Nord annexée par la rébellion). La crise militaro-politique a eu des conséquences économiques et sociales désastreuses. C'est d'ailleurs dans la recherche des solutions à la sortie de crise que les pouvoirs publics avec l'appui de l'OIT ont posé des actes pour consolider et promouvoir le dialogue social. Ces interactions entre le système politique et le système économique permettent de mettre en lumière le rôle prépondérant de l'État ivoirien sur le sort du dialogue social. C'est le point central de l'analyse du dialogue social en Côte d'Ivoire.

**18.** Notre démarche a consisté dans un premier temps à mener une enquête auprès des acteurs du dialogue social en Côte d'Ivoire, notamment, les organisations des travailleurs (Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), DIGNITE, FESACI, HUMANISME), les organisations des employeurs (CGECI et FPME), les structures administratives, le Conseil national de dialogue social (CNDS), la direction générale du travail. Nous avons abordé dans un second temps la phase théorique de notre recherche en élargissant nos explorations par-delà la discipline juridique.

**19.** Le droit n'est pas un univers clos qui se suffirait à lui-même ; étranger à tout ce qui n'est pas propre à sa substance. En Afrique plus qu'ailleurs, le droit ne peut être isolé, sinon artificiellement et arbitrairement, des autres phénomènes. Le juriste doit donc tenir compte des enseignements d'autres disciplines notamment la sociologie, l'anthropologie pour apprécier la réalité du droit créé par le législateur et l'efficacité des techniques utilisées.

[44] N. Silué, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 32.

**20.** Quand il examine la règle de droit, le juriste doit chercher à en découvrir la finalité sociale, tout en s'appuyant sur l'expérience des faits que lui donne la connaissance de l'histoire, de la sociologie, du droit comparé, et sans se départir de sa vertu de prudence. Par conséquent, cette étude doit intégrer dans l'analyse positiviste une dimension téléologique.

**21.** Ce faisant, si nous recourons à la méthode des sciences sociales, c'est parce que nous sommes conscients que la méthode de l'exégèse utilisée par les juristes pour l'interprétation et la compréhension de la règle de droit, a connu des limites dans l'évolution des sciences juridiques. Les Codes et les Constitutions ne peuvent tout prévoir à l'avance. Il existe des situations dans lesquelles ni l'interprétation dite grammaticale, ni l'interprétation dite logique, ni le procédé proposé en guise de solution, qui consiste à rechercher, à travers la lettre des textes et dans les travaux préparatoires, l'intention du législateur ou du constituant, ne sont efficaces.

**22.** S'il est vrai que le droit moderne d'origine européenne a marqué l'Afrique de son empreinte, il n'en est pas moins vrai que ce droit issu des sources venues de l'Occident et élaboré pour des populations en majorité analphabètes, ne parvient pas toujours à régir effectivement les rapports politiques dans les territoires africains. La méthode exclusivement exégétique est, par conséquent, inopérante dans l'analyse du droit en Afrique. La vie juridique de la plupart des États africains reste dominée par le pluralisme juridique. Le droit moderne continue de subir la résistance des usages, des pratiques relevant du droit traditionnel spécialement. Les coutumes sont « de véritables règles de droit et de comportement dont le caractère obligatoire est admis au sein d'un groupe social donné. Elles se caractérisent par une répétition - tradition, usages, pratiques qui se perpétuent de générations en générations - (*repetito*, c'est l'élément matériel) ; et par l'acceptation, c'est-à-dire l'existence d'une sanction à l'inobservation de cet usage, par le groupe considéré (*opinio necessitatis*, c'est l'élément psychologique) »[45]. Ainsi, le pluralisme juridique est entendu comme la concurrence spaciale, matérielle et personnelle de plus d'un ordre normatif étatique et non étatique. En Afrique, « on s'aperçoit que le cadre étatique n'est pas le seul lieu de production

[45] F. Hourquebie, « Droits coutumiers et droits fondamentaux, l'impensable rencontre ? », *in* F. Hourquebie (dir.), D. Lopès (coord.), *Pluralisme juridique et droits fondamentaux*, Institut Universitaire Varenne, 2017, p.11.

normative »[46]. Cette réalité a maintes fois été rappelée par Jacques Vanderlinden lorsqu'il écrit :« dans l'Afrique contemporaine, les lieux de création du droit se sont tellement multipliés, les processus s'en sont tellement informalisés et les produits tellement diversifiés (…) »[47]. Cet ordre normatif non étatique est peu ou pas reconnu par l'État alors qu'il « joue parfois un rôle capital dans les rapports entre individus, d'où la nécessité de le prendre en compte »[48]. D'ailleurs, « le droit traditionnel continue d'investir des pans entiers de la vie sociale, comme le foncier, la famille, la religion, les relations de voisinage, etc »[49]. Certes « l'institution du dialogue social en Côte d'Ivoire ne peut être considérée comme la traduction d'élément tiré du droit traditionnel ivoirien »[50] mais force est de constater que la pratique du dialogue social est bien souvent confrontée aux représentations issues de la société ivoirienne. Les acteurs institutionnels du dialogue social ne peuvent ignorer des pratiques culturelles pour appréhender des enjeux sociaux et rééquilibrer les rapports entre l'entreprise et la société.

**23.** Fort heureusement, il existe des disciplines en sciences sociales qui fournissent des outils méthodologiques aux sciences juridiques : la sociologie, l'anthropologie, la science politique. En réalité, le sujet de notre étude entretient des liens étroits avec la sociologie et la science politique car les relations de travail, substrat du dialogue social sont « un construit social »[51]. Dès lors, l'analyse du dialogue social passe nécessairement par la prise en compte des éléments tirés de toutes ces disciplines notamment la représentation des rapports de force entre travailleurs et employeurs, le niveau de démocratie de l'État, les rapports de l'État avec les citoyens y compris avec ses propres agents.

**24.** Notre démarche s'inscrit sous certains aspects dans le cadre du droit comparé. Tout au long de notre analyse, des droits étrangers seront convoqués pour appuyer nos développements. On peut évoquer deux ordres de raisons pour justifier le choix de ces droits étrangers. Dans le premier ordre, on est en présence d'un schéma de rapport d'influence de l'ancienne puissance coloniale sur ces colonies notamment les États francophones de

---

[46] A. Badara Fall, « Le droit africain a-t-il sa place dans le droit comparé », *in* J. Du Bois de Gaudusson (dir.), *Le devenir du droit comparé en France*, Marseille, Puam, 2005, p.181.

[47] J. Vanderlinden, « Introduction aux sources des droits africains contemporains », *Revue internationale de droit comparé*, 1976, p.884.

[48] J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Bulletin des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-mer*, 2000, p.284.

[49] F. Hourquebie, « Droits coutumiers et droits fondamentaux, l'impensable rencontre ?», *op. cit.*, p.13.

[50] N. Silué, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 35.

[51] M. Crozier et E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977, p. 160.

l'Afrique de l'ouest. Comme l'écrit Jean-Pierre Laborde « l'influence de l'ancien colonisateur est aussi manifeste dans la langue que dans les solutions de fond »[52]. Le droit français est utilisé ici en tant que droit de référence permettant d'éclairer certains aspects lorsque la jurisprudence et la doctrine ivoirienne ne permettent pas de proposer une solution. Ce recours tient au fait que la Côte d'Ivoire a hérité du modèle juridique français. Pour le second, il faut noter que ces États et la Côte d'Ivoire appartiennent au même espace géographique (Afrique de l'Ouest) et sont membres des mêmes organisations régionales et sous-régionales (CEDEAO, UEMOA, OHADA etc…) dont les États membres ont le même passé colonial et le même héritage à savoir la langue française et le modèle juridique français.

**25.** Le recours au dialogue social est davantage préconisé dans le monde. Il est au cœur de plusieurs études dans bon nombre de pays en Europe comme en Afrique de l'ouest[53]. En Côte d'Ivoire, le dialogue social est évoqué mais il ne bénéficie pas encore d'une recherche scientifique exhaustive[54] alors qu'il fait l'objet de plusieurs dispositions légales. Le décret n°2007-608 du 8 novembre 2007 relatif à la création du Conseil National du Travail (CNT), puis le décret n°2015-615 du 23 septembre 2015 modifiant le décret n° 2007-608 qui a institué le Conseil national du dialogue social (CDNS°) lui ont été consacrés. À cela, il faut ajouter la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail[55] qui a un donné un nouveau souffle aux instances du dialogue social. Malgré l'absence pour le moment de jurisprudence, le dialogue social met en jeu d'importants concepts des relations collectives du travail telles que la représentation collective, la négociation collective, les accords collectifs, le tripartisme, la résolution des conflits collectifs. Selon l'OIT, la représentation collective est un élément important à la redynamisation du dialogue social[56].

**26.** Le dialogue social dans son acception large embrasse l'ensemble de ces concepts clés. Il est perçu dans ses manifestations comme la reconnaissance d'intérêts différents voire

---

[52] J. P. Laborde, « Le droit social comparé : Pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, n°1, 1994, p.13.

[53] Au Mali par exemple, en de dix ans, plusieurs travaux lui ont été consacrés. On peut citer : D. Traoré, *Le droit du travail dans les pays de l'espace UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (le cas du Mali*), Thèse de doctorat, Université Assas, 2009, 465p; F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali* : *Réalités et enjeux*, Paris, L'Harmattan, 2019, p. 560 ; D. Tounkara, « État et perspectives du dialogue social au Mali », Ph. Auvergnon, Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : La part du droit, op. cit.*, p. 255.

[54] Seul l'article N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit ? », *Ibid.*, p. 201y fait référence.

[55] JORCI, n°74, p. 1194.

[56] Rapport de l'OIT, « Travailler pour bâtir un avenir meilleur », Janvier 2019, p. 42.

divergents, et la recherche d'une compréhension de l'autre, en un mot, il est la quête du compromis entre les parties prenantes. Il se fonde alors sur des modalités et des procédures pour atteindre l'objectif de paix sociale. En outre, il met en action diverses administrations à caractère public et les associations. On peut citer le Conseil national du dialogue social, la Commission consultative du travail, la Direction général du travail, l'inspection du travail, la Commission Indépendante et permanente de concertation, les syndicats etc…

**27.** Le dialogue social est au cœur de la mutation des relations collectives du travail. Il traduit l'idée de faire participer chacun à l'élaboration de la norme juridique. Le dialogue social constitue un tournant historique dans l'évolution des relations collectives et dans les modalités de production des normes du travail. Il joue à cet effet « un rôle important dans l'évolution de l'environnement de travail moderne et dans les décisions politiques et économiques »[57]. En outre, le rapport de l'OIT intitulé « travailler pour bâtir un avenir meilleur »[58] note que la redynamisation du dialogue social concourt à l'efficacité économique. Ainsi, « en élargissant et en localisant les prises de décision, le dialogue social renforce la qualité et la légitimité des décisions. Il affermit également la capacité d'adaptation, l'agilité et la résilience des entreprises, des marchés du travail et des économies »[59]. Aussi qu'elle qu'en soit la forme sous laquelle il se déploie, le dialogue social vise à promouvoir des relations professionnelles équitables, productives et harmonieuses. Les bénéfices de la pratique du dialogue social sont donc nombreux. Mais, cette pratique ne se manifeste pas de la même manière partout. Dans cette perspective, on est amené à s'interroger sur la réalité du dialogue social en Côte d'Ivoire. Quelle est sa finalité ? Qu'est ce qui singularise le dialogue social ivoirien ?

**28.** Avant de répondre à ces questions, il convient de préciser que nos hypothèses de recherche ne se sont pas cantonnées aux seules relations de travail régies par le Code du travail. Les relations de travail dans la fonction publique et dans l'administration publique ont été intégrées à cette étude. Dès lors, l'étude du dialogue social en Côte d'Ivoire porte aussi bien sur le secteur privé que le secteur public. Cela étant dit, il faut noter que le dialogue social se construit sur des bases institutionnelles et juridiques. Son usage est davantage sollicité surtout en temps de crise. Les actes majeurs du dialogue social en Côte d'Ivoire ont

[57] BIT, *Dialogue social : Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 102e session, 2013, p.11.

[58] Rapport de l'OIT du 22 Janvier 2019.

[59] *Ibid*.

vu le jour pendant les périodes de crise. Ainsi, la crise politique et économique de 2000-2010 a permis la conclusion des accords nationaux sur le chômage en 2007, du protocole sur la trêve sociale en 2009. La crise sanitaire due à la pandémie du Coronavirus a provoqué la conclusion d'un protocole d'accord relatif aux mesures à prendre pour la gestion de cette crise en date du 25 mars 2020. Cependant, le dialogue social ivoirien pâtit de pesanteurs politiques et culturelles et notamment de son instrumentalisation par l'acteur étatique.

**29.** Ainsi, la première partie de l'étude aura pour ambition de mettre en lumière les dynamiques du dialogue social en Côte d'Ivoire (**Première partie**). Une seconde aura pour objectif de démontrer les faiblesses du dialogue social ivoirien, tout en proposant les pistes d'amélioration (**Deuxième partie**).

## PREMIERE PARTIE : LES DYNAMIQUES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN

**30.** Le dialogue social est l'un des quatre éléments constitutifs du travail décent en vue d'atteindre le but fondamental de l'OIT, celui selon lequel chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité[60]. C'est pour cette raison, que l'OIT considère le dialogue social entre les gouvernements, les organisations des employeurs et de travailleurs comme un modèle de gouvernance important pour le maintien de la cohésion sociale et la traduction du développement économique en progrès social[61]. L'organisation exhorte les États membres et les partenaires sociaux au renforcement de ce modèle de gouvernance. Pour y parvenir, un vaste programme de promotion du dialogue social dénommé (BIT-Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone) a été mené en Afrique de l'ouest. Bénéficiaire de ce programme, la Côte d'Ivoire a adopté dans ce cadre des réformes législatives et institutionnelles. Ce mouvement de promotion du dialogue social dans la sous-région ouest-africaine a été en grande partie l'œuvre du BIT à travers le Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF)[62] qui vise à renforcer, par la formation, les capacités, en matière de négociation, des agents professionnels chargés du règlement des conflits de travail et des partenaires sociaux. L'idée développée par ce programme était de faire comprendre aux gouvernants et aux partenaires sociaux que le dialogue social constitue l'un des moyens les plus sûrs pour négocier, se concerter et conclure des accords avec les employeurs, les travailleurs et les organisations de la société civile.

**31.** Mener une réflexion sur le dialogue social en Côte d'Ivoire conduit tout d'abord à un décryptage de sa structure. Il s'agira dans un premier temps d'exposer ses constances (Titre I), ce qui permettra dans un second temps d'aborder le renouveau du dialogue social ivoirien

---

[60] I. Daugareilh, « Le travail décent dans les pays en développement », *Note d'information pour le Parlement européen*, EXPO/B/DEVE/2006-36, PE 348.608, Communautés européennes, Bruxelles, 2007 p.4.

[61] BIT, *Dialogue social* : *Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 102e session, 2013, p.5

[62] L'action du PRODIAF est fondée sur les conventions et recommandations relatives au dialogue social à savoir les conventions n°81, 98, 135, 144, 151,154 et les recommandations n°81, 92, 119,143 et 163. Le PRODIAF a été mis en œuvre dans les pays suivants : Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Mali, Niger, RCA, RDC, Rwanda, Sénégal, Tchad, Togo. Il a permis de créer et de renforcer les cadres de dialogue et de concertation notamment avec la création en Côte d'Ivoire du Conseil national du dialogue social.

démarré à partir des actions du PRODIAF notamment après déclenchement de la crise des années 2000 (Titre II).

# TITRE I. LES CONSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

**32.** Les constances représentent les éléments tangibles sur lesquels se fondent la pratique du dialogue social en Côte d'Ivoire. L'idée de constance suggère une certaine stabilité, une permanence. Il s'agit de préciser que les éléments nécessaires à l'existence du dialogue social ont préexisté avant son avènement en Côte d'Ivoire. L'utilisation du pluriel évoque la diversité et la multiplicité des instances dans lesquelles se développe le dialogue social ainsi que les personnes qui y participent. En un mot, les constances sont les requis, les socles sans lesquels on ne pourrait songer à l'existence d'un quelconque dialogue social. Les constances du dialogue social se rapportent aux domaines d'intervention qui le caractérisent (Chapitre 1) et aux différents acteurs qui l'animent (Chapitre 2).

## Chapitre 1. Les domaines d'intervention du dialogue social ivoirien

**33.** Tout comme les autres États de l'espace francophone, les relations professionnelles en Côte d'Ivoire se développent dans deux espaces distincts de la vie économique et sociale. Il s'agit de la relation de travail en vertu de laquelle une personne physique s'engage à réaliser un travail, sous la direction et le contrôle d'une autre personne physique ou morale, en contrepartie d'une rémunération. Ce périmètre est celui qui est principalement régi par le Code du travail[63] (**Section 2**). Mais, aux termes de l'article 2 al 3 du Code du travail ivoirien, les dispositions de la législation du travail n'ont pas vocation à s'appliquer : « aux personnes nommées dans un emploi permanent d'une administration publique ; de même les travailleurs employés au service de l'État ou des personnes morales de droit public et qui relèvent d'un statut particulier, échappent à l'application du Code du travail dans la limite de ce statut et celle des principes généraux du droit administratif ». Il en résulte que le secteur public constitue le second périmètre, c'est en Côte d'Ivoire le premier pourvoyeur d'emploi formel. C'est à ce titre qu'il est le premier domaine à être analysé dans cette étude. Il s'agit alors de voir comment le dialogue social imprègne les relations de travail dans l'administration publique et les EPIC. L'instauration du dialogue social dans le secteur public ne va pas de soi car les relations de travail dans ce secteur ont une certaine particularité. Pour cette raison, son implantation s'est faite de façon progressive (**Section 1)**

[63] Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, JORCI n°74, 14 septembre 2015, p. 1197.

## Section 1. Le développement progressif du dialogue social dans le secteur public

**34.** Le secteur public en Côte d'Ivoire ne semble pas d'emblée compatible avec la pratique du dialogue social car c'est un lieu marqué par une verticalité qui demeure largement présente dans les règles juridiques qui le président. Cependant, la Convention n°151 de l'OIT d'une part et, d'autre part, des protocoles d'accords multilatéraux africains sur la promotion du dialogue social (**§1)** ont contribué à l'essor progressif du dialogue social dans le secteur public (**§2**).

### §1. L'impact des engagements internationaux de l'État sur la promotion du dialogue social dans la fonction publique

**35.** La fonction publique « correspond en tant que réalité sociale, au personnel de l'État et des autres collectivités publiques. À l'image des entreprises privées, les personnes publiques disposent de ressources humaines grâce auxquelles elles conduisent concrètement les tâches qui leur incombent »[64]. La notion de fonction publique selon Bigot[65] est indissociable de celle de service public qui demeure l'instrument de réalisation de la mission principale de l'État. Le service public s'entend « non pas comme une personne juridique, mais tantôt comme une activité d'intérêt général pris en charge par l'administration, tantôt comme un ensemble d'agents et de moyens qu'une personne publique affecte à une même tâche »[66] .

**36.** L'État est doté de prérogatives de puissance publique qui dérogent au droit commun, ce qui donne une connotation particulière aux relations de travail qui peuvent se nouer entre l'État et ses agents dans le cadre de la fonction publique. La ratification des conventions internationales, particulièrement celles relatives à la fonction publique ont influencé positivement l'essor du dialogue social (A). S'y ajoutent, d'importants protocoles africains sur la promotion du dialogue social (B).

---

[64] J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Tailletfait, *Droit de la fonction publique*, Paris, Précis Dalloz, 8è éd, 2018, p. 4.

[65] G. Bigot, « Les mythes fondateurs du droit administratif » *inrfda* 2000, p. 527 ; A.; Lamarche ,« Réflexions sur la situation juridique des agents non titulaires de la fonction publique ivoirienne », http://afrilex. u-bordeaux4. fr/réflexions-sur-la-portée-du-statut. html, p. 2.

[66] J. Rivero et J. Waline, *Droit administratif*, Paris, Dalloz, 25e, 2014, p. 358. Voy. M. Bléou, « Le service public dans la jurisprudence de la chambre administrative de la Cour suprême de Côte d'Ivoire », *in* F. Mélin-Soucramanien (dir.), *Espace du service public, Mélanges en l'honneur de Jean du Bois de Gaudusson*, Bordeaux, éd. PUB, tome1, 2013, p. 45.

### A- L'influence de la convention internationale n° 151 de l'OIT

**37.** La convention n°151 de l'OIT porte sur les relations de travail dans la fonction publique de 1978. Il faut observer que cette convention a suscité peu d'intérêt de la part des États africains notamment ceux de l'UEMOA[67]. Plusieurs raisons tenant à la situation politico-sociale de ces pays d'Afrique noire francophones avant ou au moment de l'adoption de cette norme internationale peuvent justifier ce manque d'intérêt.

**38.** Les États africains au moment de leur indépendance ont eu un héritage commun : le sous-développement. Ils se devaient dès lors de relever plusieurs défis. Ils avaient en premier lieu pour tâche la consolidation et la construction de l'État-Nation en assurant, l'intégration nationale par le regroupement des multiples ethnies et tribus disséminées sur tout le territoire, la sécurité, la justice et la défense. Ils devaient aussi satisfaire à la forte demande de services sociaux et promouvoir le développement économique en bâtissant des infrastructures de base telles que les routes, les écoles, les hôpitaux. Avec l'avènement de l'État providence, on assiste à l'omniprésence de l'État dans tous les secteurs de la vie économique et sociale. Cette présence sans partage dans les aspects socio-économiques a abouti au dirigisme étatique[68] et à la prééminence d'un droit étatique du travail.

**39.** Nonobstant la non-ratification de la convention n°151 de l'OIT par la Côte d'Ivoire, ce texte a eu de possibles influences sur l'actuelle législation relative à la fonction publique notamment en matière de promotion du dialogue social (2). Mais, pour mieux évaluer cette influence, il faut d'abord analyser la législation sur la fonction publique avant l'adoption de ladite convention (1).

---

[67] L'Union économique et monétaire ouest-africaine se compose de huit pays ouest-africains francophones à savoir Le Bénin, le Burkina Faso, La Côte d'Ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et enfin le Togo. Sur ces huit pays cités, seul le Mali a procédé à la ratification de la convention n°151 le 12 juin 1995 entrée en vigueur le 12 juin 1996. Voir le tableau des ratifications des conventions de l'OIT, Annexe 1 du document n°11, Le dialogue social dans l'administration publique des pays membres de l'union économique et monétaire ouest –africaine (UEMOA), Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Genève, BIT, 2007, p. 53.

[68] T. D. Bakary, « Côte d'Ivoire, l'étatisation de l'État », *in* J-F Médard, (dir.), *États d'Afrique noire, formation, mécanismes et crise*, Paris, éd Karthala, 1991, p 53.

## 1. La législation de la fonction publique ivoirienne avant l'adoption par l'OIT de la convention 151

**40.** La fonction publique en Côte d'Ivoire comme dans les pays d'Afrique noire francophone a pour socle essentiel les institutions issues de la colonisation. Après la conquête de vastes empires en application de la « doctrine de l'Hinterland »[69] par les puissances coloniales européennes, il a été question de leur mise en valeur. Dès lors, il a fallu implanter des institutions tirées de leur propre tradition administrative afin de maintenir l'ordre et organiser l'exploitation des ressources naturelles de ces colonies.

**41.** Ainsi, l'État français a-t-il dès le départ réservé une place de choix à la colonie, en la considérant comme la circonscription essentielle de l'administration territoriale française. À cet effet, il lui a été attribué une base juridique relevant du droit constitutionnel[70]. Une fois ce substrat juridique établi, l'État français a délimité ses « possessions » et les a regroupées en deux grands ensembles : l'Afrique occidentale française et l'Afrique équatoriale française pour les doter d'un système d'administration plus efficace. C'est ainsi que le décret du 16 juin 1895[71] institua le gouvernement général et fixa par la même occasion la composition territoriale de la fédération de l'Afrique-Occidentale Française[72] dont faisait partie la Côte d'Ivoire.

**42.** L'administration coloniale présentée comme une administration militaire, fortement hiérarchisée et autoritaire, disposant de peu d'hommes n'a jamais pu réussir l'insertion des

---

[69] M. Nembot, *Le glas de la fonction publique dans les États d'Afrique Francophone, Essai sur la signification d'une institution en quête de légitimité*, Paris, L'Harmattan, 2000, p 52. L'auteur explique que selon cette doctrine, toute puissance coloniale installée sur une côte africaine peut poursuivre sa progression à l'intérieur du pays jusqu'à la rencontre d'une autre puissance coloniale. Cette doctrine était une déclinaison de la Conférence de Berlin de novembre 1884 qui avait scellé le partage du continent africain. Voir à ce propos, B. Kaké, *L'Afrique coloniale, de la conférence de Berlin (1885) aux indépendances*, Paris, Collection produite par Dan Franck, vol 8, 1977, p. 7.

[70] L'article 6 de la Constitution du 5 fructidor an III énonce « les colonies françaises sont parties intégrantes de la République et sont soumises à la même loi constitutionnelle ». Voir. J. B. Duvergier, Collection complète des Lois, Décrets, ordonnances, règlements et avis du conseil d'État, Paris, Edition Larose, Tome 90, 1899-1900, p.167.

[71] Sirey, lois annotés, 11 S, 1895, p. 1118.

[72] S. M'Baye, *Histoire des institutions coloniales françaises en Afrique de l'Ouest (1816-1960)*, Dakar, 1991, p.25. À terme, cette fédération allait être composée de huit colonies : le Sénégal, la Mauritanie, le Soudan (l'actuel Mali), la Haute-Volta (l'actuel Burkina Faso), le Niger, le Dahomey (le Bénin actuel), la Côte d'Ivoire, la Guinée française et le Togo.

notables traditionnels dans le réseau administratif[73]. Le colonisateur a dû recruter des agents subalternes. Cette administration était donc constituée des agents supérieurs métropolitains en petit nombre et des agents subalternes africains. Seuls les premiers avaient la qualité de fonctionnaires, car il fallait être citoyen français pour prétendre au statut de fonctionnaire, ce qui excluait les indigènes. En effet, dans les colonies françaises, le nombre d'Africains ayant la citoyenneté française était limité aux seuls originaires des communes de plein exercice du Sénégal en vertu de la loi du 29 septembre 1916. Cette situation n'était pas spécifique aux seules colonies françaises. Dans les possessions belges, « l'administration coloniale se présentait comme une juxtaposition hiérarchisée de deux groupes de personnels, le personnel métropolitain d'une part et le personnel indigène (dit auxiliaire), d'autre part, régis par des statuts différents »[74].

**43.** Cependant, suite à la loi Lamine-Gueye du 7 mai 1946, la Constitution française du 27 octobre 1946 accordera la qualité de citoyen à tous les ressortissants des territoires d'outre-mer au même titre que les nationaux[75]. En vertu de cette disposition, les Africains ressortissants des colonies françaises pouvaient en principe postuler aux emplois publics. En plus, ce principe d'égal accès aux emplois publics fut expressément confirmé par le Conseil d'État français dans ses avis 23 avril 1947 et du 12 mai 1949[76]. La future configuration du statut des fonctions publiques des territoires d'outre-mer se dessinait ainsi avec l'intervention des deux lois notamment celle du 30 juin 1950[77] dite aussi Lamine-Gueye et celle du 23 juin 1956 dite Defferre. Selon un auteur, ce sont ces lois qui constituent les fondements d'une fonction publique autonome dans les territoires d'outre-mer[78].

**44.** À l'indépendance, les nouveaux États ont reconduit le système juridique de la métropole car il fallait assurer la continuité et éviter le vide administratif. Il était donc nécessaire de

---

[73] V. E. Le Roy, « Les chefferies traditionnelles et le problème de leur intégration », *in* E. Le Roy (dir), *Les institutions administratives des États francophones d'Afrique noire*, Paris, Economia, 1979, p. 105 et s.

[74] S. Vieux, « L'administration zaïroise », *Encyclopédie*, Paris, Institut International d'administration publique, éd. Berger-Levrault, 1974, p. 42 cité par M. Debene, « Introduction au droit de la fonction publique », *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, tome 8, 1982, p. 364.

[75] L'article 80 de la Constitution française du 27 Octobre 1946.

[76] Études et Documents du Conseil d'État, 1956, p. 56.

[77] Loi n°50. 772 du 30 juin 1950 dite Lamine-Gueye organisant les cadres de la fonction publique française ouverte aux africains, JORF, 1 juillet 1950, P. 6-889. Voir également *Juris-classeur de la France d'outre-mer* vol XI, p. 13-15.

[78] G. Timisit, « La mise en œuvre des statuts de la fonction publique en Afrique et à Madagascar », *Bulletin international de l'institut de l'Administration publique*, 1968, n°1, p. 34.

conserver, au moins dans un premier temps, la législation et les institutions coloniales, sous réserve d'abroger les règles incompatibles avec la nouvelle situation. Ensuite, « pour des raisons de cohérence, la difficulté de changer l'un des éléments du système administratif mis en place pendant la période coloniale sans en avoir à transformer simultanément tous les autres »[79] a constitué une contrainte. À cela, s'est ajouté le fait que pour « les territoires nouvellement indépendants, l'accession à la souveraineté internationale supposait la création concrète d'un État. Or, le modèle de l'État, c'est celui présenté par le colonisateur. Il fallait donc se doter des institutions qui ont fait la force de cet État »[80].

**45.** Mathieu Ekra ne disait pas autre chose en affirmant que : « nourries de culture occidentale et plus spécifiquement française, les élites ivoiriennes se sont préoccupées d'instaurer le régime qui leur paraissant le plus propre à faciliter le développement… »[81]. Il était donc question de mettre sur pied une administration de développement au service des administrés. Les pays africains membres de la communauté française n'ont fait que « développer une impulsion unitaire qui à travers toute une série de conférences interafricaines tenues de 1959 à 1963 avait abouti à l'harmonisation et plus tard à l'uniformisation des statuts des membres[82] de ces conférences. La comparaison des statuts des pays membres de la communauté révèle clairement cette harmonisation des statuts. Ils sont d'ailleurs la reproduction intégrale l'un de l'autre à une virgule près et le calque exact du statut français… »[83].

**46.** Cela étant précisé, l'intérêt ici est de s'interroger sur les droits collectifs des fonctionnaires dans ces statuts harmonisés dans l'ensemble de la communauté française africaine. Pouvait-on voir dans ces premiers statuts de la fonction publique des précédents du dialogue social[84] ? Jacques Fournier donne des éléments dans son rapport pour mieux cerner

---

[79] M. Nembot, *Le glas de la fonction publique dans les États d'Afrique Francophone, Essai sur la signification d'une institution en quête de légitimité*, *op. cit.* , p. 91

[80] M. Debene, « Introduction au droit de la fonction publique », *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, tome 8, 1982, p. 365.

[81] M. Ekra, « L'organisation de la fonction publique de la Côte d'Ivoire », *Penant*, Paris, 1961, p. 659. En outre, il était ministre de la fonction publique et de l'information du premier gouvernement de la République indépendante de la Côte d'Ivoire.

[82] Les membres de la Communauté étaient la Côte d'Ivoire, le Dahomey (actuel Bénin), la Haute-Volta (le Burkina -Faso actuel), le Niger.

[83] G. Timsit,« La mise en œuvre des statuts de la fonction publique en Afrique et à Madagascar », *op. cit.* , p. 34

[84] Les développements à venir se feront autour de la loi n°59-135 du 03 septembre 1959 portant statut général et de la loi n°64-488 du 21 décembre 1964 portant statut général de la fonction publique ivoirienne. L'accent sera

les éléments d'analyse du dialogue social dans la fonction publique. Il affirme à ce sujet que : « le dialogue social recoupe l'ensemble des éléments du système des relations du travail dans l'administration ou l'entreprise à savoir les statuts des acteurs, les organes de concertation, les procédures d'information, de consultation et de négociation, le régime des accords, le traitement des conflits, etc…»[85]. Ainsi, les droits collectifs résident dans l'exercice du droit syndical, de la négociation collective et du droit de grève dont l'interprétation et l'application dans la fonction publique ne sont pas toujours aisés.

**47.** Les premiers statuts de la fonction publique ivoirienne de 1959 et de 1964 ont reconnu aux fonctionnaires le droit syndical qui se décline en la faculté de créer un syndicat et d'y adhérer ou de ne pas y adhérer[86]. Cependant, certaines catégories d'agents, en général les agents assurant des fonctions de sécurité sont exclues du droit de se syndiquer ou bien sont soumis à une réglementation particulière[87]. Le droit de grève est ainsi consacré mais limité. Aux termes des articles 20 de la loi de 1959 portant statut de la fonction publique et de l'article 14 de la loi de 1964 portant statut général des fonctionnaires, le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires. Toutefois, ce droit doit s'exercer pour la défense stricte des intérêts professionnels et dans le cadre défini par la loi. Selon Gérard Timist, le législateur de la Côte d'Ivoire, du Dahomey (Bénin), de la Haute-Volta(Burkina Faso), du Niger se sont à l'époque inspirés «d'une part de la jurisprudence du Conseil d'État français qui a en effet admis que les fonctionnaires avaient le droit de grève à condition qu'ils n'en usent que pour la défense de leurs intérêts professionnels et non à des fins politiques et d'autre part de la Constitution française de 1946 selon laquelle le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent»[88]. L'exercice de ce droit ne doit pas être utilisé pour perturber le fonctionnement normal du service public. Aussi, les grèves à caractère politique sont visées et interdites, d'où le cantonnement de l'exercice du droit de grève à la seule défense des intérêts

---

mis sur celui de 1964 car c'est ce texte qui s'appliqua après l'indépendance de la Côte d'Ivoire proclamé le 7 août 1960.

[85] J. Fournier, *Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique*, Rapport officiel au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, Paris, La documentation Française, 2002, p. 13.

[86] Selon l'article 19 al 1 de loi n° 59-135 portant statut général des fonctionnaires de la Côte d'Ivoire, « le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires. », JORCI ,18 septembre 1959, p. 840. Ensuite, on a l'article 13 al. 1 de la loi n°64-488 portant statut général des fonctionnaires, JORCI n°3, 12 janvier 1965, p. 38.

[87] Il s'agit des fonctionnaires investis de fonctions intéressant directement la sécurité et l'ordre public. On peut y adjoindre les fonctionnaires du corps diplomatique, des magistrats de l'ordre judiciaire, etc…

[88] G. Timsit, « La mise en œuvre des statuts de la fonction publique en Afrique et à Madagascar », *op. cit.*, p. 42.

professionnels[89]. Le gouvernement a trouvé par ailleurs un moyen pour restreindre ce droit, en consacrant le droit de réquisition[90].

**48.** Les dirigeants politiques de l'époque ont imposé un raffermissement de l'autorité hiérarchique face aux prérogatives des fonctionnaires notamment en matière de droit de grève pour tenir compte des exigences liées à leur statut. C'est d'ailleurs ce qu'énonce l'article 5 du statut de la fonction publique de 1964 en vertu duquel : « le fonctionnaire est vis-à-vis de l'Administration, dans une situation statutaire et réglementaire. Il est au service de la collectivité nationale et du gouvernement que celle-ci s'est choisi conformément à la Constitution de la République ». Il s'ensuit que l'administration peut, à tout moment et de façon unilatérale, modifier la situation de ses agents et en disposer selon ses besoins.

**49.** En dépit de cette limitation, il faut noter que le législateur ivoirien de 1964 a eu le mérite de perpétuer l'esprit libéral de son homologue français en reconnaissant le droit de grève aux fonctionnaires[91], même s'il était peu effectif du fait de la réalité socio politique postcoloniale.

**50.** Ainsi, la vie politique dans ces jeunes États postcoloniaux en général et particulièrement en Côte d'Ivoire a été dominée par le phénomène mono partisan[92]. Toute la vie publique se déroulait autour « du chef fondateur du parti unique, le président de la République, chef de l'État, chef du gouvernement, président du conseil des ministres, détenteur exclusif du pouvoir exécutif. Cette légitimité charismatique du chef, sa grâce, son ascendant personnel constituent des éléments socio-politico-culturels, fondement d'une certaine adaptation et d'une certaine régulation sociopolitique »[93]. Comme le souligne Tessy Bakary[94], ce fut la

---

[89] Cette posture est une réplique pure et simple de l'arrêt Dehaene comme l'a relevé Alexis Ahipeau, *L'impact de l'environnement sociopolitique sur le fonctionnement de l'Administration en Côte d'Ivoire*, thèse de droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 1989, p. 64. Voir CE. Ass. 7 juill. 1950, Dehaene, Rec. 426, Grands arrêts administratifs, Paris, Dalloz, 18 éd, 2011, p. 398.

[90] Voir la loi n°63-4 du 17 janvier 1963 relative à l'utilisation des personnes en vue d'assurer la promotion économique et social de la nation, JORCI n°5, 18 Janvier 1963, p. 45.

[91] Les législateurs du Cameroun, du Madagascar, du Mali, de Centrafrique et du Gabon de l'époque n'ont pas mentionné le droit de grève dans leurs différents statuts de fonctionnaires alors que leur Constitution d'alors le reconnaissait implicitement ou explicitement. Voir Gérard Timsit, « La mise en œuvre des statuts de la fonction publique en Afrique et à Madagascar », *op. cit.* , p. 43

[92] Sur l'avènement du parti unique en Afrique noire, V. A. Mahiou, *L'avènement du parti unique en Afrique noire. L'expérience des États d'expression française*, Paris, LGDJ, 1969, 421p, voir aussi, El Hadji Oumar Diop, *Partis politiques et processus de transition démocratique en Afrique noire ; recherches sur les enjeux juridiques et sociologiques du multipartisme dans quelques pays de l'espace francophone*, Paris, publibook, 2006, p. 23.

[93] A. Ahipeaud, *l'impact de l'environnement sociopolitique sur le fonctionnement de l'Administration en Côte d'Ivoire*, *op. cit.* , p. 19.

naissance de « l'État-personne, qui signifie d'abord le pouvoir personnel, au sens politique où l'État prend la figure emblématique du président ». Les appellations populaires « Nanan », « le vieux », « le père de la nation » traduisaient « les rapports symboliques complexes qu'Houphouët-Boigny[95] a entretenus avec la Côte d'Ivoire et ses habitants, en tant que « géniteur politique », ancêtre mythique et totémique de l'État et de la Nation, voire « maître des destins sociaux des ivoiriens »[96]. Il en résultait clairement la concentration du pouvoir aux mains d'une seule personne, agissant comme « un monarque présidentiel » selon les termes de David Apter[97].

**51.** Les personnels de la fonction publique se considèrent et se présentent d'ailleurs pour leur part comme entièrement intégrés dans l'environnement de la Nation au service de laquelle ils exercent leurs fonctions. En effet, « l'administration n'est qu'un instrument au service de l'État, elle-même responsable de la détermination de l'intérêt général et des besoins collectifs, la gestion de ses agents comme la valeur des interventions sont tributaires des données sociologiques, économiques et politiques de l'environnement dans lequel elles s'insèrent, et dont elles ne peuvent être arbitrairement dissociées»[98]. Il ne peut en être autrement car l'influence du système politique sur l'administration en général et en particulier sur la fonction publique fait partie de l'ordre « naturel» des choses[99]. Comme le soutient Jean-Marc Breton « il n'est pas à l'évidence possible de détacher arbitrairement le statut des agents publics du cadre politique particulier de l'État pour le compte duquel ils sont réputés agir. La science administrative est ainsi à même de montrer que la conception du statut de la fonction publique subit les inflexions et les sujétions de la double problématique de ses rapports avec le pouvoir politique et avec les structures partisanes »[100]. Cependant, il prend un relief plus particulier « dans les pays en voie de développement compte tenu de la nature des régimes monopolistiques. La concentration juridique du pouvoir au profit de l'exécutif, combinée à un

---

[94] T. Bakary,« Côte d'Ivoire, l'étatisation de l'État », *in* J-F Médard, *États d'Afrique noire, formation, mécanismes et crise*, Paris, Karthala, 1991, p.70.

[95] Félix Houphouët-Boigny a été le premier président ivoirien de l'indépendance de la Côte d'Ivoire jusqu'à sa mort en 1993.

[96] *Ibid.* , p. 72

[97] *Ibid..*, p. 72.

[98] J. -M. Breton, *Droit de la fonction publique des États d'Afrique francophone*, Paris, EDICEF/AUPELF, 1990, p. 25.

[99] Mathieu Ekra, ministre de la fonction publique du premier gouvernement de la Côte d'Ivoire indépendante ne disait pas autre chose en déclarant : « naturellement, le statut des fonctionnaires serviteurs de notre État sera directement influencé par la forme et l'essence du Gouvernement », cité par M. Ekra, « L'organisation de la fonction publique de la Côte d'Ivoire », *Penant*, Paris, 1961, p. 660

[100] J. -M. Breton, *Droit de la fonction publique des États d'Afrique francophone*, *op. cit.* , p. 25

certain autoritarisme politique et à une organisation partisane de type moniste ou unanimiste, dans ces pays, place évidemment l'administration dans une subordination fonctionnelle »[101]. Aussi, l'adoption du système de la fonction publique fermée ou de carrière[102], par les États africains francophones, a forgé une fonction publique « largement hiérarchisée et marquée par une gestion assez autoritaire qu'elle s'insère dans un régime et dans une organisation sociale eux-mêmes fortement politisés, par le double effet de la concentration du pouvoir et du monisme idéologique»[103].

**52.** Le système statutaire bien qu'il protège le fonctionnaire contre l'administration et assure une stabilité d'emploi, s'avère être assez rigide pour ce qui est de la détermination des conditions d'emploi et offre un goût prononcé du pouvoir hiérarchique. Le fonctionnaire ne fait qu'adhérer aux conditions de travail déjà préétablies par la puissance publique et se soumet à l'autorité hiérarchique de son supérieur. L'article 5 al. 1 du statut des fonctionnaires de 1964 l'illustre : « le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'Administration, dans une situation statutaire et réglementaire (…) ». En clair, la détermination des relations de travail résulte de la décision unilatérale de l'employeur public. L'analyse du statut n'indique en aucune de ses dispositions la possibilité pour les organisations de fonctionnaires de participer à une négociation collective. En raison de ces pesanteurs, du moins sous la législation de 1964, les procédures et les structures de participation des agents publics dans la gestion de la fonction publique ont été plus ou moins ignorées.

**53.** Les statuts de 1959 et de 1964 comportaient quelques éléments relevant du dialogue social dont le droit de se syndiquer, de faire la grève et la création des organes consultatifs qui auraient pu constituer les bases du dialogue social dans la fonction publique. Mais les réalités sociopolitiques telles que l'existence du parti unique associé au caractère autoritaire de l'État, l'absence du pluralisme syndical ont vidé de leur contenu ces droits reconnus aux fonctionnaires par les statuts de 1959 et de 1965. L'avènement au plan international, de la convention n°151 de l'OIT a-t-il pu avoir un écho favorable sur la législation de la fonction publique en Côte d'Ivoire?

---

[101] *Ibid*.

[102] Une fonction publique fermée selon François Gazier signifie que « l'administration publique est considérée comme une caste à part à l'intérieur de la nation, qui demande des spécifications particulières et un personnel qui y consacre toute son activité professionnelle, moyennant quoi son passage dans l'administration sera organisé selon un régime d'avancement, de promotion, qu'on appelle la carrière », *La fonction publique dans le monde*, Paris, éd Cujas, 1972, p. 28.

[103] J. -M. Breton, *Droit de la fonction publique des États d'Afrique francophone*, *op. cit.* , p. 47.

## 2. Les influences de la convention n°151 de l'OIT

**54.** La bonne santé de l'économie ivoirienne des années 1970 a permis à l'État de recruter massivement des fonctionnaires, ce qui faisait partie des stratégies pour atteindre l'objectif du développement économique. Cette situation a abouti à un accroissement exponentiel des effectifs de la fonction publique, à tel point qu'un auteur a pu écrire que « la principale industrie des pays d'outre-mer est l'administration »[104]. Cependant, les revers économiques subis au début des années 1980, ayant pour cause principale la détérioration des termes de l'échange économique et le poids insoutenable de l'endettement des pays africains en voie de développement, ont eu pour conséquence immédiate la contraction des recettes des États concernés, doublée d'une crise financière qui a ainsi affecté la Côte d'Ivoire. Ce déphasage énorme entre le poids budgétaire des administrations publiques africaines et la réalité des ressources financières disponibles a servi de fondement aux institutions financières internationales pour imposer des réformes drastiques aux États africains dans le cadre des programmes d'ajustement structurel[105].

**55.** Le but de ces réformes a consisté à réduire au maximum les dépenses de l'État. Les charges de l'administration publique en général et spécialement celles de la fonction publique étaient visées. L'administration au lendemain des Indépendances, censée jouer un rôle de choix dans l'animation et la réalisation du développement des États africains, apparaît selon les experts des institutions financières comme un obstacle majeur pour atteindre cet objectif. Aussi, préconisent-ils un désengagement de l'État au profit du secteur privé désormais promu au rôle de moteur du développement[106]. Pour Madame Bonkoungou, ce fait soulève « la question du renforcement des capacités institutionnelles, de l'aptitude des administrations à accompagner le développement de l'État africain »[107].

---

[104] R. Dumont cité par L. Elomo-Ntonga, « L'administration du développement en crise», *Revue L'administration publique des pays francophones à l'aube des années 2000*, Paris, Institut International d'administration publique, 1996, p. 77.

[105] G. B. Toualy, *Le modèle de développement ivoirien* : *Mirage ou utopie partagée ?* Paris, L'Harmattan, 2008, p.60.

[106] *Ibid*.

[107] J. Bonkoungou, « Les administrations d'Afrique Francophone : défis et perspectives », *Revue L'administration publique des pays francophones à l'aube des années 2000*, Paris, Institut International d'administration publique, 1996, p. 27.

**56.** C'est ainsi que la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel a conduit à la remise en cause non seulement des fonctions de l'État providence, mais aussi des fonctions de l'État producteur de biens et de services. La réduction des effectifs de la fonction publique[108] et la privatisation des sociétés d'État ont engendré les premiers mouvements sociaux dans le secteur public.

**57.** Sous l'effet conjugué des réformes de modernisation de la fonction publique et de la vague de démocratisation en Afrique noire francophone à partir des années 1990, le gouvernement ivoirien a adopté en 1992 un nouveau statut des fonctionnaires[109]. Le statut de la fonction publique de 1964 comportait des incohérences sur la classification des agents et ignorait de nouvelles professions liées aux technologies notamment le corps des informaticiens.

**58.** Le statut général de la fonction publique de 1992, fruit d'un consensus suite à la consultation de l'unique centrale syndicale (Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire) par le ministère de la fonction publique[110], a été institué et mis en place en conformité avec les réalités de l'époque[111]. En plus, d'avoir confirmé le droit de se syndiquer et de faire grève[112] du fonctionnaire, le nouveau statut institutionnalise la consultation des fonctionnaires par le biais de différents organes consultatifs[113]. Ce système de participation permet aux pouvoirs publics de connaître le point de vue des fonctionnaires sur les mesures collectives ou individuelles touchant aux conditions de travail et d'emploi, au statut ou à la carrière. La consultation remplit dans ce sens une fonction d'information. La composition et le fonctionnement de ces organes reflètent le souci de prendre de plus en plus en compte les avis

---

[108] En Côte d'Ivoire en 1993 et au Niger en 2002, la réduction de la masse salariale a consisté en une opération de départs volontaires d'agents de la fonction publique ou de sous-traitance à des prestataires extérieurs privés de certaines activités comme le gardiennage et l'entretien. Voir Moussa Oumarou, *Réformes de l'administration publique des pays membres de l'UEMOA : impacts et perspectives*, Genève, BIT, 2009, p. 20.

[109] La loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique, JORCI n°39, Septembre 1992, p. 742 et son décret d'application n°93-607 du 21 juillet 1993 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique, JORCI n°30, juillet 1993, p. 546.

[110] Propos tirés de notre entretien de terrain réalisé le 27 Avril 2014 avec Mariatou Coulibaly, première secrétaire Générale adjointe de la centrale UGTCI (Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire).

[111] Ce statut est largement dépassé depuis des années. Les syndicats des fonctionnaires réclament du reste qu'il soit réformé. En 2007 et 2012, les gouvernements ivoiriens successifs ont organisé avec les syndicats de la fonction publique des ateliers en vue de réformer ce statut. Mais à ce jour, aucune suite n'a été donnée.

[112] Voir les articles 17 et 18 du statut de 1992.

[113] Les articles 29 à 31 du statut de 1992 traitent des organes consultatifs de la fonction publique. Le décret d'application n°93-607 du 2juillet 1993 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique consacre ses titres III, IV et V.

des fonctionnaires dans la planification et l'adaptation de la fonction publique. Les différents organes paritaires tels que les commissions administratives paritaires et le conseil de discipline compétent en matière de recrutement, d'avancement, de discipline, de déontologie, représentent des cadres de concertation des fonctionnaires à la détermination des orientations et à la prise des décisions afférentes à la fonction publique. Il en est de même du comité consultatif de la fonction publique à vocation générale, doté de compétences pour connaître de toutes questions concernant les fonctionnaires.

**59.** À l'analyse du contenu du statut de la fonction publique ivoirienne, on peut dire, qu'à défaut d'avoir ratifié la convention de n°151, le législateur en a épousé l'esprit et la lettre notamment en matière de droit d'organisation des fonctionnaires et de consolidation des organes de concertation. L'époque de l'adoption du texte a certainement influé cette position du législateur. Il faut noter qu'à partir des années 1992, des syndicats autonomes de fonctionnaires ont été créés et ont pesé de tout leur poids dans le débat spécialement les syndicats de l'enseignement supérieur et ceux de l'éducation nationale. Il faut signaler à cet égard la fin du règne du parti unique à partir des années 1990 et la réintroduction du multipartisme[114] qui a entrainé « l'aire de la parole libérée ». En effet, l'idée-force de cette initiative a été d'étendre véritablement aux agents publics à l'exception de certaines catégories ayant des statuts autonomes[115], les acquis de la convention n°98 portant sur le droit d'organisation et de la négociation collective. Il a été question pour les initiateurs de la convention n° 151 « de tenter de combler une lacune en demandant aux États membres de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les

[114] Conformément à la Constitution ivoirienne de 1960, la pluralité des partis politiques était admise, mais les gouvernants d'alors n'ont jamais permis la mise en œuvre de cette dispositions constitutionnelle. Il a fallu attendre le discours de la Baule du 20 juin 1990, après la chute du mur de Berlin que la France indique aux dirigeants des anciennes colonies de pratiquer la démocratie en permettant l'avènement d'autres partis politiques. Cette exigence a été un élément déterminant de la poursuite de la coopération financière de la France avec les États africains. Voy. H. Memel-Fotê, « De la stabilité au changement. Les représentations de la crise politique et la réalité des changements », *in* B. Contamin et H. Memel –Fotê (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustements, recompositions*, Paris, Karthala, 1997, p.613.

[115] En Côte d'ivoire, comme dans la plupart des pays africains, notamment ceux de l'Afrique noire francophone, les agents des forces de l'ordre et de la sécurité, le corps préfectoral et les magistrats sont privés de la capacité de créer des syndicats, voire de faire la grève. Voir à ce propos l'art. 48 du décret n°61-96 du 12 avril 1981 portant statut du cadre de la gendarmerie nationale de la Côte d'Ivoire qui énonce l'interdiction de créer des syndicats et de la possibilité de faire grève. Il en va de même des personnels de la police nationale conformément à l'art 38 de la loi n°2001-479 du 9 août 2001 portant statut des personnels de la police nationale. L'article 42 du décret n°2003-412 du 30 Octobre 2003 de la loi n°2002-43 du 21 janvier 2002 portant statut du corps préfectoral et l'article 6 de la loi n°95-695 du 7 septembre 1995 portant Code de la fonction militaire.

organisations d'agents publics, ou toute méthode permettant des agents publics de participer à la détermination desdites conditions »[116].

**60.** Ainsi, le législateur a tenu compte des droits collectifs des agents publics dans le statut de 1992. Mieux, le statut général de la fonction publique précise utilement que les syndicats de fonctionnaires sont régis par le Code du travail et qu'ils peuvent ester en justice. Cela étant, les organisations professionnelles des fonctionnaires peuvent se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

**61.** Face au diptyque « démocratisation/ajustement structurel », les États africains ont dû repenser leurs politiques institutionnelles pour adapter leurs administrations aux exigences de l'économie de marché. Dans cette dynamique, ils ont compris la nécessité d'inscrire au cœur de ce vaste programme, le principe de participation des destinataires de la réforme, du moins du côté de la fonction publique. Ainsi, des accords ont aussi été signés en incluant le dialogue social comme un moyen qui facilite l'équilibre entre l'amélioration des conditions de vie des fonctionnaires et le respect des exigences de la gestion macro-économique. Ces accords multilatéraux ont été conclus dans le cadre de l'organisation continentale UNION AFRICAINE et aussi dans la sous-région ouest africaine dans l'espace UEMOA dont la Côte d'Ivoire est membre.

### B- L'influence des protocoles d'accords multilatéraux et sous régionaux africains sur le dialogue social dans la fonction publique.

**62.** L'Union Africaine[117] (UA ci-après) a intégré de plus en plus le dialogue social au cœur de ses différentes actions afin d'exhorter ses membres à s'y référer dans leurs politiques de développement. Ainsi, au niveau de l'UA, on peut citer la Charte africaine de la fonction publique et celle sur les valeurs et les principes de la fonction publique et de l'administration qui ont mis en avant le dialogue et la concertation comme moyens d'action et /ou de modes de règlement des conflits entre l'administration et son personnel (1). Au niveau ouest-africain, l'Union Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA), avec l'appui du Bureau international du

[116] B. Gernigon, *Relations de travail dans le secteur public, document de travail n°*2, Genève, BIT, 2007, p. 9.

[117] L'Union Africaine est une organisation interétatique qui procède de l'organisation de l'unité africaine instituée par le traité de l'OUA signé en 1963. En 2000, l'OUA devient l'Union Africaine et comporte 53 pays membres dont la Côte d'Ivoire.

Travail (BIT), a adopté l'Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 portant création d'un organe sous- régional tripartite du travail et du dialogue social, le Conseil du travail et du dialogue social (CDTS) en vue de promouvoir le dialogue social (2).

### 1. La Charte africaine de la fonction publique et la charte sur les valeurs et principes de la fonction publique et de l'administration

**63.** La fonction publique en Afrique est perçue comme une œuvre sociale. En effet, le salaire ne nourrit pas seulement le fonctionnaire qui le perçoit, mais est redistribué à travers des réseaux familiaux et sociaux. La pérennité de cet emploi demeure donc un facteur d'équilibre social très important. Le secteur privé, n'étant pas assez développé pour créer suffisamment d'emplois, la fonction publique reste le secteur clé, pourvoyeur d'emplois stables. L'effet pervers de cette situation, c'est qu'elle est le réceptacle de toutes les tensions économiques, sociales, voire culturelles, des sociétés africaines. Les valeurs et les principes véhiculés dans le secteur privé par la mondialisation à savoir la mobilité et la flexibilité de l'emploi, la concurrence et la compétitivité ont aussi mis à l'épreuve les fonctions publiques, si bien que, les États africains ont été contraints de s'adapter et d'adopter une nouvelle conception de gestion de leurs personnels. La nouvelle gestion incorpore les exigences d'éthique et de déontologie, de transparence et de lutte contre la corruption, de déconcentration et décentralisation, d'évaluation des performances, d'innovation, d'efficacité et de dialogue.

**64.** Face à ces défis et aux difficultés communes rencontrées par leurs différentes fonctions publiques, en raison de l'héritage historique, les ministres africains de la fonction publique de certains États se sont réunis à Cotonou les 3,4 et 5 novembre 1991. À cette occasion, ils ont jugé nécessaire de mettre en place un comité de suivi en vue d'aboutir à la création d'un Observatoire des Fonctions publiques africaines (OFPA)[118]. De façon plus globale, les ministres africains en charge de la fonction publique lors de la troisième conférence panafricaine tenue le 5 février 2001 à Windhoek en Namibie, sous l'égide de l'UA, ont adopté la Charte africaine de la fonction publique.

[118] L'OFPA compte 26 États membres : Angola, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Centrafrique, Iles Comores, Congo, Côte-d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Gambie, Guinée Bissau, Guinée Conakry, Guinée Equatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Mozambique, Niger, Rwanda, Sao Tome et Principe, Sénégal, Tchad, Togo. Cet observatoire s'est assigné les missions suivantes :-la collecte des informations sur l'état des fonctions publiques africaines,-l'appréciation des problèmes communs aux fonctions publiques des États membres et la recherche des solutions idoines ;-l'identification des programmes ou projets régionaux tendant à une meilleure coopération des fonctions publique, notamment en matière de formation, d'harmonisation des statuts et d'échanges périodiques de fonctionnaires ;-la production des rapports ou une revue permettant un meilleur échange de l'information ;

**65.** L'idée essentielle qui sous-tendait cette Charte était de créer un cadre référentiel[119] pour renforcer le professionnalisme et l'éthique dans la fonction publique en Afrique. Ce cadre normatif devait permettre aux fonctions publiques des pays africains de s'adapter aux nouvelles exigences du service public afin d'anticiper ou d'accompagner les mutations profondes des pays, tout en tenant compte des conditions socio-économiques. Ces mutations se résument en premier lieu, à la modernisation des structures administratives, par la maîtrise des technologies de communication, de façon à transformer des fonctions fondées sur une base historique et politique en de réelles activités managériales. En deuxième lieu, les fonctions publiques africaines devaient s'adapter à la mondialisation croissante de l'économie et instaurer un environnement propice au développement du secteur privé. En troisième et dernier lieu, elles doivent assurer non seulement la croissance économique et le renforcement des infrastructures de base, mais aussi le développement social et lutter contre les disparités croissantes en matière de revenus et de chances, pour favoriser la solidarité sociale.

**66.** La Charte de la fonction publique de 2001 vise à offrir aux usagers, un service public de qualité en mettant à la charge de l'administration, l'obligation de se moderniser et de respecter les principes essentiels du service public à savoir le principe d'égalité, de neutralité, de légalité, de continuité[120]. Cependant, il faut dire que la mise en œuvre des valeurs et principes issus de la Charte supposait de la part des États membres d'adopter des réformes dans l'objectif de réduire la taille de leur fonction publique respective et le poids des secteurs publics sur les budgets des États. Les fonctions publiques en Afrique, demeurant le grand pourvoyeur d'emplois stables, ces réformes ont cristallisé et accentué les tensions sociales. Les programmes de modernisation ont ainsi été remis en cause par les partenaires sociaux, ceux-ci craignant pour la sécurité de leurs emplois et de leurs droits acquis. Les rédacteurs de la Charte ont pris en compte cette réalité en encourageant les administrations à favoriser le dialogue entre agents et responsables hiérarchiques, non seulement pour ce qui est de l'amélioration des conditions de travail, mais aussi sur les réformes à entreprendre[121]. Le dialogue et la concertation ont ainsi permis aux représentants du personnel de l'État de jouer

---

[119] L'article 1 de la Charte de la fonction publique énonce son objet en ces termes : « la charte de la fonction publique en Afrique :-définit les principes et les règles générales régissant les fonctions publiques africaines en matière de transparence, de professionnalisme et d'éthique ;-constitue un moyen pour concrétiser l'engagement des États africains à promouvoir ces valeurs dans l'administration ;-représente un outil de référence pour l'ensemble des pays africains, permettant d'orienter l'action de leur administration publique et d'inspirer l'adoption, le développement ou la mise à jour de codes de conduite nationaux».

[120] Voir la partie de la Charte de la fonction publique (des art.4 aux art7. )

[121] Voir l'article 18 al 2 de la Charte de la fonction publique Africaine.

un rôle accru dans la prise de décision les concernant. Tel était l'objectif des rédacteurs de la Charte de la fonction publique, le dialogue représentant « une nouvelle forme de management à même de répondre aux besoins de réalisation personnelle des agents afin de développer chez eux le sens du leadership, de la responsabilité et de l'initiative »[122].

**67.** Cette volonté de l'organisation africaine continentale (UA) de promouvoir le dialogue social comme une des valeurs à incorporer dans la politique de réforme des États membres a été confortée et confirmée par l'adoption en 2011 de la Charte africaine sur les valeurs et principes de la fonction publique et de l'administration[123]. En effet, cette seconde Charte reprend les mêmes valeurs et principes contenus dans la Charte africaine de la fonction publique afin d'exhorter les États membres à assurer à leurs citoyens un service public de qualité. La Charte accorde aussi une place importante à la participation des agents du service public[124]. Dans le même sens, l'article 15 al. 6 et 7 exige des administrations des pays membres, de promouvoir un environnement propice au dialogue et à la concertation d'une part et d'autre part de concevoir des mécanismes et procédures de règlements des conflits plus explicites dans leurs différentes lois nationales. Tous ces principes épousent l'idée de la Commission du Travail et des Affaires sociales (CTAS) de l'UA selon laquelle le dialogue social est un pilier de la bonne gouvernance.

**68.** Cette initiative au plan continental, a été poursuivie et renforcée au niveau sous-régional notamment dans la communauté ouest-africaine avec l'Union monétaire ouest-africaine (UEMOA).

### 2. L'Acte additionnel portant création d'un organe sous- régional tripartite du travail et du dialogue social

**69.** Lors d'une rencontre tripartite à Ouagadougou qui a réuni les ministres chargés de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales et patronales, a été adopté le 17 mars 2009, l'Acte additionnel au traité n°02/2009 créant le Conseil du travail et du dialogue social (CTDS ci-après). Pour l'UEMOA, la promotion du dialogue social constitue

[122] Art 18, *op. cit*.

[123] Cette Charte a été adoptée lors de la XVI éme session ordinaire de la conférence de l'Union le 31 janvier 2011 à Addis-Abeba (Ethiopie)

[124] Selon l'article 15 al.4 « les agents du service public ont le droit de s'impliquer dans les négociations collectives ou des actions syndicales dans le respect des lois et règlements nationaux ».

une nécessité en vue de favoriser la réalisation des objectifs de l'Union et la mise en œuvre des réformes économiques dictées par elle dans le cadre de l'intégration économique et monétaire. L'Union considère par ailleurs, le dialogue social comme un processus préalable pour le renforcement de la bonne gouvernance et de la démocratie dans l'Union, car celui-ci réduit les tensions et aide à prévenir et régler les différends susceptibles de surgir.

**70.** Cet organe tripartite sous-régional est regardé comme devant être le fer de lance du processus de mise en place et de redynamisation des cadres de la concertation sociale dans les États membres. Aux termes de l'article 3 de l'Acte additionnel, le CDTS a pour mission de renforcer les mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union et d'appuyer aussi la consolidation du processus et les structures de dialogue social dans les pays membres. Il est une preuve supplémentaire de l'engagement des États de l'Union de renforcer leurs organes internes de dialogue social. Ces organes sont essentiels pour porter les sujets liés aux conséquences sociales engendrées par les choix politiques, monétaires et économiques opérés par les États au niveau national et sous-régional. Toutes ces normes internationales et instances ont contribué à influencer le recours au dialogue social dans la fonction publique. Mais que représente concrètement le dialogue social dans le secteur public en Côte d'Ivoire ?

### §2. La pratique du dialogue social dans le secteur public

**71.** Le dialogue social dans le secteur public présente des particularités qui résident dans le fait que l'État, détenteur de la puissance publique, met en œuvre ses politiques publiques et assure le fonctionnement des services publics sans recueillir l'avis des destinataires. Ainsi, il fixe de manière unilatérale les conditions d'emploi, les droits et devoirs de ses agents, ce qui a des conséquences sur l'implantation et la conduite du dialogue social aussi bien dans l'administration publique (A) que dans les entreprises publiques (B).

#### A- Le dialogue social dans l'administration publique

**72.** L'article 6 du statut général des fonctionnaires dispose que « le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire ». Pourtant, suivant la *summa divisio* du droit, la situation réglementaire s'oppose par définition à la situation

contractuelle en ce qu'elle ne peut être modifiée que par une décision unilatérale de la puissance publique.

**73.** Cependant, le statut général et les statuts particuliers ou spéciaux prévoient la consultation formelle des agents de l'administration publique par le biais des organes consultatifs (1). Mais, ce cheminement n'est pas toujours suivi. En effet, sous la pression des préavis de grève des organisations syndicales de l'administration publique ou pour désamorcer un mécontentement latent des agents publics, des initiatives informelles sont déployées pour faire face à ces impératifs (2).

### 1. Les consultations formelles

**74.** Les consultations formelles sont effectuées au sein des organes consultatifs créés à cet effet. Le but essentiel de ces consultations est de recueillir les avis autorisés des institutions paritaires compétentes afin d'éclairer l'autorité hiérarchique dans sa décision unilatérale. Les organes consultatifs sont tantôt d'ordre constitutionnel (a), tantôt d'ordre statutaire (b) pour améliorer la qualité de la gouvernance et renforcer le dialogue social.

#### a. Le Conseil économique, social, environnemental et culturel

**75.** La Côte d'Ivoire, à l'instar des autres États membres de l'UEMOA, est dotée d'un Conseil économique et social. La loi n°2000-513 du 1 août 2000 portant Constitution de la Côte d'Ivoire y consacre son titre X[125]. Par ailleurs, le titre XI de la loi n°2016-886 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire a modifié sa dénomination en Conseil économique, social, environnemental et culturel. Lors de la réforme de la Constitution de 2016, le Conseil a été renouvelé par l'ajout des aspects environnemental et culturel à son champ d'application.

**76.** Le Conseil constitue auprès des pouvoirs publics une assemblée consultative. Il assure aussi la représentation des principales activités économiques et sociales en favorisant la collaboration des différentes catégories professionnelles entre elles. Il est alors un cadre de dialogue élargi au sein duquel siègent, à côté d'autres acteurs, des représentants des syndicats

[125] Il était déjà prévu par le titre IX de la loi n° 60-356 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.

des travailleurs et des représentants d'organisations d'employeurs. C'est selon Angelika Muller comme un « instrument de l'implication démocratique de la société civile dans la gouvernance des affaires publiques »[126].

**77.** Le Conseil contribue à l'élaboration de la politique économique et sociale du gouvernement en émettant des avis sur les projets de lois, ordonnances ou décrets et menant des études sur tout projet de réforme à caractère social, économique, environnemental et culturel[127]. Alexis Ahipeau a relevé le rôle hautement important joué par cette institution lors de la préparation de la réforme du statut général de la fonction publique de 1964, car le conseil économique social a servi de cadre pour entendre et recueillir les attentes des fonctionnaires[128]. Le Conseil représente dans ce sens un cadre propice pour l'information des représentants des agents publics et la prise en compte éventuelle de leurs avis, de leurs préoccupations et de leurs attentes dès la phase critique de conception d'une réforme. Mais l'essentiel des actions de consultation des agents s'effectue dans le cadre des organes consultatifs prévus par le statut général de la fonction publique.

### b. Les Organes consultatifs statutaires

**78.** Le statut de la fonction publique ivoirienne à l'instar des autres fonctions publiques africaines francophones[129] a adopté le principe de la gestion « démocratique », permettant aux fonctionnaires et agents de l'État de participer à la gestion de la fonction publique. Ainsi, aux termes de l'article 29 du statut général de la fonction publique, des organes consultatifs sont institués auprès du ministre chargé de la fonction publique. Il s'agit successivement du Comité consultatif de la fonction publique (b-1), du conseil de discipline (b-2) et enfin des commissions administratives paritaires.

---

[126] A. Muller, « La gouvernance par le dialogue social et le droit : l'Afrique dans une perspective internationale », *in* Ph. Auvergnon et Ch. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, p. 108.

[127] Article 9 et 10 de la loi n°5 juin 2001 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil économique et social modifiée par la décision n°001/PR du 20 avril 2012.

[128] A. Ahipeau, *L'impact de l'environnement sociopolitique sur le fonctionnement de l'Administration en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat en science politique, Université de Bordeaux I, 1989, p. 241.

[129] On retrouve les organes consultatifs dans les statuts de la fonction publique au Mali, Burkina Faso, Niger, Bénin, Sénégal, etc. .

### b-1) Le Comité consultatif de la fonction publique

**79.** Le Comité consultatif de la fonction publique a compétence pour connaître de toute question d'ordre général intéressant les fonctionnaires ou la fonction publique[130]. Cet organe paritaire se compose de douze membres nommés sur proposition des organisations syndicales[131] de fonctionnaires et de douze membres représentant l'Administration. Ces vingt-quatre membres titulaires sont secondés respectivement par douze membres suppléants. Une difficulté se pose au niveau de la désignation des membres représentant les syndicats de fonctionnaires. En effet, aucun texte ne donne les critères précis sur lesquels le ministre se fonde pour désigner les syndicats des fonctionnaires membres du comité. Cette situation laisse place à l'arbitraire et pose le problème de la représentativité des syndicats ivoiriens en général et celui des fonctionnaires en particulier. [132]

**80.** L'article 103 al. 1 du décret d'application du statut général des fonctionnaires, énonce que « le comité peut être saisi, soit par le ministre chargé de la fonction publique, soit à la demande écrite du tiers des membres titulaires ». Le caractère facultatif de sa saisine soulève une certaine incompréhension. Le comité constitue par son vaste champ de compétence, un espace de concertation privilégié pour le gouvernement et les syndicats des agents publics. De ce fait, le législateur ivoirien, devrait rendre obligatoire la saisine de cet organe du moins pour avoir les avis des syndicats des fonctionnaires et des agents de l'État sur les projets de texte opérant de grandes réformes[133], à l'image de son homologue burkinabé[134].

**81.** En résumé, l'institution du Conseil consultatif de la fonction publique répond à la nécessité d'associer les agents de l'État à la conception de la réglementation, de la politique des personnels et à leur gestion, à travers leurs représentants émanant des organisations syndicales. Il est évidemment important pour améliorer les conditions d'emploi, les règles et

---

[130] Article 103 du décret n°93-607 du 2 juillet 1993 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique, JORCI n°39, 29 juillet 1993, p. 545.

[131] Les modalités de répartition des sièges attribués aux organisations syndicales des fonctionnaires sont fixées par un arrêté du Ministre de la fonction publique.

[132] *Cf.* chapitre consacré aux acteurs du dialogue social ivoirien.

[133] C'est le cas des projets de texte portant sur les modalités communes d'application des principes fondamentaux de gestion des emplois et des agents de la fonction publique, de la modification des règles de gestion applicables aux fonctionnaires et aux agents non permanents de la fonction publique, de même que leurs modifications éventuelles.

[134] La loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique rend obligatoire la saisine du Comité consultatif de la fonction publique pour avis sur les projets de texte portant sur les grandes réformes de la fonction publique.

les méthodes de gestion, prendre en considération les besoins des agents publics et faire mieux comprendre les contraintes et les objectifs de gestion des personnels publics. Cependant, cet organe ne se réunit que très peu (une fois par an), voire quasiment pas. Il faudrait songer à le rendre plus dynamique à travers des rencontres périodiques, voire trimestrielles avec les différentes organisations syndicales des fonctionnaires afin de recueillir leurs revendications.

### b-2) Le Conseil de discipline

**82.** Le conseil de discipline compte au minimum six membres et au maximum neuf dont un président et deux vice-présidents. Il intervient en tant qu'organe consultatif sur les contentieux disciplinaires du fonctionnaire. En cela, le conseil est consulté avant une sanction de second degré visée par l'article 74 du statut de la fonction publique et l'examen des demandes de retrait de sanctions disciplinaires conformément aux dispositions de l'article 30 alinéa 2 du statut général des fonctionnaires.

### b-3) Les Commissions administratives paritaires

**83.** Les commissions administratives paritaires créées dans chaque grade de fonctionnaires ont une compétence consultative sur plusieurs questions[135]. Elles jouent un rôle essentiel dans la gestion des fonctionnaires et les agents de l'État en orientant, à travers leurs avis, les décisions du ministre lorsqu'il doit apprécier le mérite de l'agent à la titularisation ou à l'avancement ou l'importance de la faute commise et de la sanction disciplinaire à appliquer. Les Commissions sont composées de quatre représentants de l'administration et de quatre représentants du personnel, leur présidence étant assurée par l'un des représentants de l'administration.

**84.** En l'état actuel, comme l'a si bien souligné Yves Saint-Jours « la consultation préalable des institutions paritaires permet d'établir un contrôle a priori des décisions de l'autorité

[135] Aux termes de l'article 137 du décret d'application du statut général de la fonction publique, la commission a compétence consultative pour connaître l'établissement du tableau annuel d'avancement de classe des fonctionnaires du grade, et pour les réductions d'ancienneté d'échelon, l'examen des propositions de licenciement pour insuffisance professionnelle notoire, dans les conditions visées à l'article 79 du statut général ; l'examen des propositions de retenues sur pension ou de déchéance des droits à pension à l'encontre des fonctionnaires ayant cessé définitivement leurs fonctions ou mis en détachement lorsque les intéressés n'observent pas les dispositions fixées à l'article 42 du statut général de la fonction publique, *op. cit.*,p. 20.

hiérarchique, d'en tempérer éventuellement les ardeurs et d'éviter des décisions irréfléchies, hâtives ou arbitraires »[136]. Mais, même si ces institutions paritaires constituent des lieux de dialogue utiles et nécessaires, les décisions résultant de ces consultations se trouvent dépourvues d'effet juridique obligatoire[137]. Les avis et recommandations n'engagent en rien l'autorité administrative. En réalité, les organes consultatifs sont réduits à ne traiter que les projets de textes législatifs et réglementaires que le gouvernement leur soumet[138]. À ce sujet, le Bénin fait exception en vertu de l'article 5 du décret[139] portant création du Comité consultatif paritaire, le Comité jouant en l'espèce le rôle de médiation lors des conflits entre agents de l'État et gouvernement.

**85.** Par ailleurs, pour améliorer la qualité de la participation et du dialogue social, certains pays comme le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Sénégal ont mis en place de nouvelles structures de promotion du dialogue social[140] dont le champ couvre le secteur public. Ainsi, au Burkina Faso, les autorités ont créé en avril 2003, un comité technique de suivi des résultats des travaux des rencontres de concertation gouvernements/syndicats. Ce comité paritaire est composé de trois représentants de l'administration et de trois représentants des organisations syndicales. Le gouvernement malien a également procédé à la création du Secrétariat permanent du dialogue social chargé du Cadre stratégique de prévention des conflits collectifs de travail avec pour attributions de susciter, entretenir et développer l'esprit du dialogue social, faciliter le dialogue social entre les partenaires à travers toutes informations susceptibles de le promouvoir et entreprendre toute action de sensibilisation, de formation des employeurs, des travailleurs et des agents de l'administration en vue de la promotion de cette pratique. Le gouvernement du Niger a dans le même sens mis en place dès 2000, la Commission nationale de dialogue social. Cet organe quadripartite est chargé d'instaurer le dialogue social, de prévenir, gérer les conflits et faciliter leurs règlements. Son champ d'intervention couvre le secteur public, parapublic et privé. Enfin, au Sénégal, il a été institué le Comité national du dialogue social à la suite de la signature de la Charte nationale

---

[136] Y. Saint-Jours, *Les relations du travail dans le secteur public*, Paris, L. G. D. J, 1979, p. 224.

[137] *Idem*.

[138] M. Oumarou, *Le dialogue social dans l'Administration publique des pays membres de l'union économique et monétaire ouest-africaine* (*UEMOA*), Genève, BIT, 2007, p. 35.

[139] Décret n°2002-571 du 31 décembre 2002 portant création, organisation et fonctionnement du Comité Consultatif paritaire de la fonction publique.

[140] Les différentes études nationales sur le dialogue social ont été menées dans le cadre du Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) notamment au Bénin, Mali, Sénégal, Burkina Faso, Niger, Congo, RDC, Côte d'Ivoire, Togo.

sur le dialogue social en 2002. Il est chargé de promouvoir la prévention des conflits en mettant en œuvre le mécanisme d'alerte (négociation préventive) et de veiller au respect de la Charte. Le domaine de compétence du comité s'étend à tous les secteurs à savoir le secteur public, parapublic et privé.

**86.** Toutes ces initiatives permettent de créer au plan national, un seul cadre de rencontre et de concertation entre les organisations syndicales des agents publics et l'État. Le gouvernement ivoirien a reproduit le même schéma en transformant le Conseil national du travail créé en 2007 en Conseil National du Dialogue Social (CNDS)[141]. Il a pour mission de promouvoir le dialogue social dans tous les secteurs notamment le secteur public, para public et privé et devrait s'attacher au règlement des conflits majeurs en matière de travail dans l'ensemble de ces secteurs[142]. Il faut en outre ajouter qu'au niveau de certains ministères tel que le ministère ivoirien de l'éducation nationale, un Conseil Consultatif a été institué[143] car il connait pratiquement tous les ans des conflits. Cet organe consultatif tripartite[144] a plusieurs missions. Elles visent la promotion du dialogue social dans le secteur de l'éducation/formation, la prévention des conflits et leur résolution, la conclusion et le suivi des protocoles d'accords signés lors des négociations de sortie de crise et enfin l'assistance du ministère dans le cadre des conflits. Ce comité a créé des cellules de premier plan dans les différentes directions régionales et départementales pour alerter sur les sources de conflit. Mais, le mode discrétionnaire de désignation des membres accordé au ministre de l'éducation nationale soulève la question irrésolue de la représentativité des syndicats du secteur. Cette situation freine quelque peu le fonctionnement effectif de cet organe.

**87.** Outre ces consultations formelles, il existe des rencontres informelles entre l'État et ses agents pour faire face à des impératifs tel que la paralysie du service public.

---

[141] Décret n°2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil National du travail.

[142] Article 3 nouveau du décret suscité, *op. cit*.

[143] Arrêté n°23/MEN/CAB du 17 mars 2014 portant attribution, organisation, fonctionnement du Comité Consultatif de l'Education Nationale.

[144] L'organe consultatif est composé de 10 représentants du ministère, 13 représentants des syndicats du secteur et 9 membres de la société civile. D'après le ministère, 43 syndicats sont recensés dans les différents ordres du corps à savoir de la maternelle, du primaire et du secondaire. *Cf*, notre entretien réalisé le 19 mai 2014 avec Monsieur Dongo, représentant du responsable du Comité Consultatif de l'Education Nationale (CCEN). Le comité se réunit en session ordinaire tous les deux mois. Après la crise postélectorale, le comité a permis de résoudre le redéploiement effectif des fonctionnaires de ce ministère dans les zones Centre, Nord, Ouest dépourvues de fonctionnaires depuis le déclenchement de la rébellion en 2002.

## 2. Les consultations informelles

**88.** Elles sont officieuses parce qu'elles sont tenues loin des projecteurs et du public. Ces consultations informelles font aussi référence à une méthode traditionnelle du règlement des conflits sociaux qui survenaient dans les communautés villageoises. C'est d'ailleurs ce que relèvent certains auteurs africains en ces termes : « Dans les communautés traditionnelles villageoises, les conflits se réglaient et continuent de se régler dans le « ventre » de la famille, du lignage, etc »[145].

**89.** Les consultations informelles sont des rencontres de médiation menées par les autorités religieuses et /ou traditionnelles en vue de renouer le dialogue entre le gouvernement et les syndicats des fonctionnaires. Les rencontres de cette nature se tiennent dans la plupart des cas lorsqu'il y a une menace de grève ou une alerte de mécontentement général des fonctionnaires ou des agents de l'État. Le rapport de forces établi par les syndicats de fonctionnaires a abouti dans bien des cas à faire asseoir les responsables de leur ministère de tutelle autour d'une table. Le recours constant aux consultations informelles dénote l'inertie des instances formelles.

**90.** En Côte d'Ivoire, les « batailles » menées par les syndicats des différents corps de fonctionnaires ont entrainé une prolifération de statuts particuliers[146]. Les rencontres de sortie de crise aboutissent dans la plupart des cas à la conclusion de protocoles d'accords qui visent à modifier le droit existant. Ainsi, en 2001, après plusieurs mois de grève, les agents et fonctionnaires des collectivités territoriales ont obtenu l'adoption d'un statut[147] propre réclamé depuis fort longtemps. Dans le même sens, le syndicat des agents du ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la promotion des Pme et son ministère de tutelle après une

---

[145] F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali: Réalités et enjeux*, Thèse de droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 2019, p. 69 ; R. D. Gnahoui,« Encadrement du droit et risque de dévoiement du dialogue social au Bénin », *in* Ph. Auvergnon et Chr.Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p 309.

[146] À ce sujet, il faut noter que l'un des objectifs affichés par le gouvernement ivoirien pour la réforme du statut de la fonction publique lors du forum social organisé en août 2012 était d'aboutir « à un projet de loi consacrant un cadre législatif unique qui inclut l'ensemble des statuts particuliers existants, en vue de l'édification d'une fonction publique moderne et performante », propos tirés du discours du premier ministre d'alors Jeannot Kouadio-Ahoussou, voir le site internet du quotidien gouvernemental Fraternité matin www. fratmat. info/component /content/article/69-slide. Cependant, aux dires des syndicats de fonctionnaires rencontrés, aucun projet de loi portant réforme de leur statut ne leur a pas encore été signifié malgré les nombreux ateliers organisés à ce sujet.

[147] Loi n°2002-04 du 03 janvier 2002 portant statut du personnel des collectivités territoriales, JORCI n°5, 31 janvier 2002, p. 79.

série de grèves illimitées, ont réussi à signer un protocole d'accord de résolution de la grève[148]. Au niveau de l'enseignement supérieur, les grèves récurrentes sont à l'origine de rencontres tripartites entre les syndicats grévistes, le ministère et l'association des parents d'élèves. Il arrive que ces rencontres servent de cadre de discussion et d'élaboration de projet de protocole d'accord, mais bien souvent les engagements pris par le ministère ne sont pas suivis d'effet.

**91.** Au regard de ce qui précède, on note l'existence des cadres d'échanges entre l'État et ses employés dans la fonction publique. Peut-on envisager ces types de lieux de dialogue social dans les entreprises publiques ?

### B- Le dialogue social dans les entreprises publiques

**92.** Le dialogue social dans les entreprises publiques est fonction du statut juridique de ces entreprises **(1)** et est donc particulier à chacune d'elle. Deux entreprises publiques sont ici retenues à titre d'illustration **(2).**

#### 1. Le statut des entreprises publiques en Côte d'Ivoire

**93.** L'entreprise publique est une des notions « les plus floues du vocabulaire juridique »[149]. Yves Saint-jours évoquait la complexité de cette notion en ces termes : « en marge de la fonction publique, la puissance publique exerce par l'intermédiaire des entreprises publiques une fonction industrielle et commerciale. (…). Avec cette fonction industrielle et commerciale, nous rentrons dans le domaine d'un droit qui se fait, situé à la charnière du droit public et du droit privé »[150]. Djé-Bi-Djé, a aussi fait ce constat en relevant qu'en Côte d'ivoire, la notion d'entreprise publique ne recouvre aucune réalité juridique. L'on regroupe sous ce vocable, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), des

[148] Le protocole d'accord a été signé le 30 octobre 2014. Le point central de ce protocole était le projet de décret octroyant des indemnités indiciaires aux agents. Le non-respect des termes du protocole d'accord par la tutelle a déclenché en juillet 2015 une grève illimitée du syndicat du ministère du commerce, de l'artisanat et de la promotion des Pme.

[149] J. Chorin, *Le particularisme des relations de travail dans les entreprises publiques à statut,* Paris, L. G. D. J, 1994, p. 12 ; A-G. Delion, « La notion d'entreprise publique », *AJDA*, avril 1979, p. 3.

[150] Y. Saint-Jours, *Manuel de droit du travail dans le secteur public*, Paris, LGDJ, 2éd, 1986, p. 389.

sociétés d'État et des sociétés d'économie mixte »[151]. Les entreprises publiques en Côte d'ivoire[152] ont joué un rôle d'auxiliaire[153] de l'entreprise privée.

**94.** Cependant, cet important secteur public économique n'avait pas atteint les objectifs fixés par les dirigeants ivoiriens après l'indépendance. En effet, la lourdeur de la gestion, l'inefficacité des contrôles, et la médiocrité des résultats de fin d'exercice des sociétés d'État et des sociétés d'économie mixte ont entrainé un vent de restructuration de ce secteur. La Côte d'Ivoire avait mis en place juste après l'indépendance une législation d'ensemble pour les sociétés à capital totalement ou partiellement public en vertu de la loi n°62-82 du 23 mars 1962 modifiée par l'article 12 de la loi de finance n°63-22 du 5 février 1963[154] pour les sociétés d'État et la loi n°62-255 du 31 juillet 1962[155] pour les sociétés d'économie mixte. Aux termes de ces dispositions, l'entreprise publique ne constituait pas une catégorie juridique distincte[156] et d'ailleurs tirant argument de ce que le législateur n'avait pas qualifié expressément les sociétés d'État d'établissements publics, la Cour d'appel d'Abidjan, puis la Cour suprême ont déclaré les sociétés d'État, personnes de droit privé[157] malgré la présence de plusieurs indices en faveur de la personnalité de droit public (création par l'État, mission d'intérêt général, ressources d'origine publique, prérogative de puissance publique et contrôle étroit de l'Administration)[158].

**95.** C'est ainsi qu'à la lumière de l'expérience et des difficultés rencontrées dans la gestion de ces entreprises, interviendra la loi du 5 novembre 1970 portant organisation des sociétés d'État afin de fournir un cadre uniforme aux entreprises publiques. Les sociétés d'État étaient

---

[151] Ch. Djé-Bi-Djé, « La réorganisation du secteur public en Côte d'Ivoire » *in Revue Ivoirienne de Droit*, 1986, n°1-2, p. 18.

[152] Malgré, l'option libérale adoptée par les dirigeants ivoiriens dès l'indépendance, l'État ivoirien s'est constitué un secteur public économique important. Selon le professeur Djé-Bi-Djé, l'État ivoirien intervenait pour pallier les carences des particuliers dues au manque de capitaux, de techniciens et aussi à un certain manque d'esprit d'initiative. Avant la réforme du secteur public, les trente-neuf (39) sociétés d'État, les cent-cinquante (150) sociétés d'économie mixte et établissements publics fournissaient en 1979/1980, des postes et des salaires réguliers à une population estimée à environ 65000 à 70000 individus.

[153] M. Bernard, « Les entreprises publiques en Côte d'Ivoire », *Bulletin de la BCEAO*, février 1970, n°170, 156p.

[154] JORCI. 1962, p. 378 et JORCI. 1963, p. 111.

[155] JORCI. 1962, p. 917.

[156] Jacqueline Dutheil de la Rochère, l'a relevé :« On rassemble sous ce titre les entreprises agricoles, industrielles ou commerciales au capital partiellement ou totalement public dont les statuts sont divers et ont varié selon les périodes», *Cf., L'État et le développement économique de la Côte d'Ivoire*, Paris, A. Pedone, 1976, p. 59.

[157] Cour d'Appel d'Abidjan 3-10-1966 et CS/CJ 23-2-1968, *Revue Ivoirienne de Droit*, 1969, p. 29 et 30.

[158] Ch. Djé Bi Djé, « La réorganisation du secteur public en Côte d'Ivoire », *op, cit.* , p. 20

considérées en vertu de l'article 2 de la loi comme des établissements publics industriels et commerciaux dotés de la personnalité civile et de l'autonomie financière. En outre, trois décrets[159] complétant la loi sus-citée vont constituer ce que Jacqueline Dutheil de la Rochère nomma la Charte des entreprises publiques en Côte d'Ivoire[160]. Cette Charte prévoyait un statut commun à toutes les sociétés d'État, elles étaient gérées selon le droit commercial, leurs biens soumis au droit privé et leur personnel doté d'un statut particulier de droit privé.

**96.** Par ailleurs, cette Charte accordait à ces sociétés des prérogatives de droit public justifiées par leur mission d'intérêt général[161]. La mauvaise gestion de certaines de ces sociétés a mis à nu une fois de plus les défauts de ce dispositif législatif. Dès lors, la loi de 1970 fut simplement remaniée par les décrets n°75-148 et n°75-149 du 11 mars 1975 portant organisation de la tutelle des sociétés à participation financière et fixant les règles de gestion et de contrôle desdites sociétés[162]. Un nouveau statut du personnel fut consacré par le décret n°75-150 du 11 mars 1975 fixant le statut du personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial, des sociétés d'État et des sociétés d'économie mixte à participation publique majoritaire[163].

**97.** En dépit, de ces efforts périodiques d'adaptation, la pratique révélait un divorce permanent entre le droit écrit relatif aux entreprises publiques et la manière dont ce droit était appliqué. La réforme n'avait pas réussi à résorber les difficultés de gestion de ces entreprises ni à enrayer le cycle des bilans négatifs affichés par celles-ci. Sous le poids de la crise économique des années 1980, le gouvernement ivoirien va adopter une série de textes[164] afin de réorganiser profondément le secteur public économique. La loi n°80-1071 portant définition et organisation des sociétés d'État opérait un revirement important en faisant sortir

---

[159] Décret n°72-08 du 11 janvier 1972 fixant les règles de gestion et de contrôle des sociétés à participation financière publique, JORCI. 1972, p.122 ; Décret n°72-07 du 11 janvier 1972, fixant les modalités de fonctionnement du « Fonds d'emploi et les bénéfices réalisés par les sociétés d'État et les sociétés d'économie mixte », JORCI, 1972, p. 122. ; Décret 72-86 du 28 janvier 1972, portant statut du personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés d'État, JORCI,1972, p. 309.

[160] J. Dutheil de la Rochère, *L'État et le développement économique de la Côte d'Ivoire*, *op. cit*., p. 60.

[161] Elle pouvait procéder à des expropriations pour cause d'utilité publique. Par contre, il était impossible de les mettre en faillite sur l'initiative des particuliers sauf le recours à une mise en liquidation purement administrative qui peut être admise.

[162] JORCI 1975, p. 777 et 778.

[163] JORCI. 1975, p. 781.

[164] Les lois n°80-1070 du 13 septembre 1980 fixant les règles générales relatives aux établissements publics nationaux et portant création de catégories d'établissements publics, JORCI n°50 du 23 octobre 1980, p.1090 et la loi n°80-1071 du 13 septembre 1980 portant définition et organisation des sociétés d'État, JORCI 1980. p.1126.

la société d'État de la catégorie des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), elle devenait aux termes de l'article 4 de la loi précitée une société de droit commercial sans pour autant affirmer sa réelle nature juridique. Aussi, l'article 57 de loi suscitée abrogea-t-il le décret n°75-l50 du 11 mars 1975 fixant le statut du personnel des sociétés d'État et soumet le personnel des sociétés d'État aux règles du droit du travail[165]. La dernière réforme du secteur public intervenue en 1997, a clairement retenu que la société d'État est une personne morale de droit privé, de forme commerciale et son personnel est régi par les dispositions du Code du travail[166].

**98.** En somme, après plusieurs atermoiements, le législateur ivoirien a enfin décidé que les sociétés d'État et les sociétés mixtes ou à participation financière publique soient des personnes morales de droit privé et leur personnel régi par le droit travail. Mieux, le législateur de l'OHADA[167], a réglé la question en exigeant que les sociétés publiques soient constituées sous la forme de personne morale commerçante de droit privé. Ainsi, toutes les sociétés d'État ou d'économie mixte à participation financière publiques établies dans l'un des États parties à l'OHADA sont soumises à l'Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales[168]. À ce sujet, la chambre administrative de la Cour suprême ivoirienne a déclaré son incompétence à connaître en cassation d'une affaire dans laquelle le Port Autonome d'Abidjan, société d'État était partie aux motifs : « qu'en application des articles 21 et 54 al de la loi sur la Cour suprême décide que, seuls les pourvois contre les décisions juridictionnelles dans les procédures ou une personne morale de droit public est partie. En l'espèce, le Port Autonome d'Abidjan, conformément à loi n°97-515 du 4 septembre 1997 portant définition et organisation des sociétés d'État et son statut approuvé par le décret

[165] Sur ce sujet, il convient de noter que le Code du travail ivoirien a une portée très large. Il est applicable à tous les travailleurs exerçant en Côte d'Ivoire. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni du statut de l'employé. Seules les personnes, nommées dans le cadre d'une administration publique, ne sont pas soumises à cette loi.

[166] Article de 4 de la loi n°97-519 du 4 septembre 1997 portant définition et organisation des sociétés d'État, JORCI n°40, 1997, p. 1060.

[167] L'OHADA est l'organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, créée par le traité de Port-Louis du 17 octobre 1993 et révisé en le 17 Octobre 2008 au Canada. Ce droit harmonisé s'étend sur dix-sept pays membres (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie Bissau, Guinée, Guinée Equatoriale, Mali, Niger, République centrafricaine, République du Congo, Sénégal, Tchad, Togo). L'OHADA dispose de neuf actes uniformes en vigueur dans les États parties.

[168] P-G Pougoué, « Les sociétés d'État à l'épreuve du droit OHADA », *in Juridis Périodique*, n°65, Janvier – Mars 2006, p. 99-102.

n°2001-143 du 14 mars 2001, est une société d'État, personne morale de droit privé, tout comme les autres protagonistes »[169].

**99.** Dès lors, il convient d'aborder la question du dialogue social dans ces sociétés publiques en nous appuyant sur deux entretiens réalisés avec les représentants de deux sociétés d'État le Port Autonome d'Abidjan (PAA) et le Groupe Fraternité Matin.

### 2. L'état du dialogue social dans deux sociétés d'État : le Port Autonome d'Abidjan et la Société Nouvelle de Presse et d'édition de Côte d'Ivoire (Groupe Fraternité Matin)

**100.** Une série de rencontres[170] a été effectuée en immersion au sein de ces deux grandes sociétés d'État afin d'apprécier la pratique du dialogue social.

**101.** Le port autonome d'Abidjan (PAA ci-après)[171] est devenu Société d'État conformément au décret n°2001-143 du 14 mars 2001 portant approbation des statuts du PAA[172]. Aux termes de l'article 28 de ce texte, « la société représentée par son directeur général, a la qualité d'employeur à l'égard du personnel qu'elle emploie. Ce personnel est régi par les dispositions du Code du travail. À ce titre, il recrute dans le cadre du Code du travail, des conventions collectives et tout régime particulier approuvé le conseil d'administration, tous les agents et employés de la société, fixe leur rémunération, décide de leur avancement et met fin à leur engagement ». Au regard de cette disposition, comme toute société commerciale, le PAA est tenu de respecter les obligations en matière de relations collectives notamment la mise en œuvre du droit de la représentation collective des salariés (délégués du personnel et des délégués syndicaux). À l'occasion de nos échanges avec l'un des responsables syndicaux[173] , il ressortait que dans le PAA deux syndicats, SYLAPAA (Syndicat libre des agents du Port Autonome d'Abidjan) et SUTRAPAA (Syndicat Unique des Travailleurs du PAA) sont présents et actifs.

---

[169] CSCA, 17 juin 2009, Société GETMA-CI contre SICPRO et PAA arrêt n° 49 site CSCA http://www. consetat. ci/decisions_1. html

[170] Nous avons effectué des entretiens sur deux jours avec les responsables syndicaux et patronaux du Port Autonome Abidjan(PAA) du 27 au 28 mars 2014, il en a été de même pour le Groupe Fraternité Martin du 14 au 15 Avril 2015.

[171] Le Port Autonome constitue le poumon de l'économie ivoirienne, il contribue presqu'à 80% du PIB.

[172] JORCI n°17, avril 2001, p. 313.

[173] Mme Diagonné, secrétaire général du Syndicat libre des agents du Port Autonome d'Abidjan (SYLAPAA). Le SYLAPAA affilié à la centrale FESACI, est majoritaire avec 12 délégués du personnel sur 22 aux dernières élections.

**102.** À l'issue de la crise postélectorale de 2010, le PAA a subi des pertes financières et les nouveaux dirigeants ont procédé à la réduction du nombre des travailleurs. L'instauration d'un cadre d'échanges entre l'employeur et les deux syndicats a permis de juguler au mieux les licenciements collectifs pour motif économique. Un accord collectif d'établissement a été conclu dans lequel figurent en plus des conditions de reclassement, les mesures d'accompagnement[174] accordées aux salariés concernés par le licenciement pour motif collectif. Ce cadre d'échanges permanent[175] a eu pour effet, d'une part d'associer davantage les représentants des salariés aux décisions sur des questions majeures telles que les concessions du domaine portuaire et d'autre part de décrisper l'atmosphère de crise et instaurer la confiance entre la direction et le personnel.

**103.** Par ailleurs, les dirigeants du Port sont engagés dans le cadre d'une politique internationale de la qualité à savoir la norme ISO 9001 version 2008 décernée par un organisme indépendant du secteur portuaire. Il est dès lors soumis constamment à la satisfaction de critères dont le respect des normes internationales du travail de l'OIT notamment la pratique du dialogue social. Pour ce faire, la direction a entrepris depuis plusieurs années d'aider les représentants du personnel à suivre des formations sur la culture de la négociation collective[176]. En résumé, au regard des éléments analysés, nous pouvons affirmer que la pratique du dialogue social au niveau du PAA est perceptible, car la création de ce cadre permanent de concertation a contribué à apaiser le climat au sein de cette importante entreprise publique.

**104.** Dans la seconde société d'État, les responsables syndicaux[177] et les membres de la direction rencontrés, relèvent qu'il n'existe pas de cadre permanent de rencontre. Les

---

[174] Les syndicats ont obtenu pour les salariés licenciés le paiement de 5 mois de salaires en plus des droits prévus par le Code du travail en matière de licenciement pour motif économique.

[175] Un planning périodique de rencontres entre les syndicats et la direction du Port a été établi en vue de formaliser et de rendre pérenne ce cadre de concertation. Ce cadre constitue une véritable tribune pour les syndicats de soulever des questions diverses notamment l'amélioration des conditions de travail et de sécurité au travail, de la grille salariale, l'instauration d'une assurance maladie et le comité de désignation des représentants du personnel au sein du CHSCT créé depuis 1993. En effet, selon les syndicats, avant la création de ce cadre d'échanges, les rencontres se faisaient au coup par coup spécialement lorsqu'il y avait des menaces de grève ou des préavis de grève.

[176] En 2012, la formation avait pour thème le dialogue social et celle de 2014 portait sur la négociation collective.

[177] Le Groupe Fraternité Matin compte trois syndicats affiliés à savoir SYNATFRATMAT créé en 1992, SYLEFRATMAT né en 2005 et enfin SYNTRAFRATMAT créé en 2009.

rencontres se font plutôt en cas de menace de grève et ou de dépôt de préavis de grève. Lors de ces rencontres, le directeur informe les représentants syndicaux et les salariés de la situation financière du groupe pour taire les rumeurs de licenciement. À leur tour, les salariés ou du moins leurs représentants, abordent les questions liées à l'amélioration de leurs rémunérations, aux disparités salariales, à l'endettement des travailleurs, à la présence effective de la direction en cas de décès d'un salarié ou de leurs proches[178], et parfois des conditions d'hygiène et de santé au travail. Selon le chef du personnel, les représentants des salariés, abordent rarement la question des conditions de travail.

**105.** La direction générale du Groupe Fraternité Matin et les trois syndicats des travailleurs du groupe ont jugé utile de créer un cadre permanent de concertation. Ce cadre se veut une tribune d'échanges sur la pérennité et la survie de l'entreprise, un espace de prévention en amont des crises sociales susceptibles de naître entre travailleurs et employeur. Dans cette perspective, la direction a nommé Aka Lambert en qualité de Médiateur social[179] qui aura pour mission essentielle de prévenir et de régler les conflits par le dialogue. Cependant pour l'ensemble des personnes rencontrées, le dialogue social ne peut se manifester véritablement que si les différents acteurs font preuve de responsabilité et de sincérité dans leurs différents engagements.

**106.** Par-delà, l'unilatéralisme justifié par la nécessité de veiller à la satisfaction de l'intérêt général dans le secteur public, le dialogue social trouve de belles perspectives à imprégner les rapports entre l'État et ses agents. Il est en aussi de l'adhésion des entreprises publiques à cette pratique, car c'est la recherche de compétitivité de celles-ci et la généralisation des règles de gestion de l'entreprise privée qui dictent la nécessité d'y recourir. Dans le secteur privé, le dialogue social connaît un dynamisme réel et imprègne davantage les actions des différents acteurs au point où il tend à devenir une source de normativité.

[178] À cet effet, lors d'une rencontre le 26 février 2013, des résolutions sur le cas des décès ont été prises. Il s'agit notamment des convois funèbre, des frais funéraires et de l'annonce nécrologique dans le journal « Fraternité Matin » .

[179] Décision N/REf :SRH/MK/AE/01. 2013 en date du 03 Septembre 2013.

## Section 2. L'implantation tangible du dialogue social dans le secteur privé

**107.** Le secteur privé est le domaine où le dialogue social a vocation à se déployer pour pacifier les relations de travail qui se nouent. Le droit du travail dans les États d'Afrique ne couvre pas l'ensemble des activités économiques menées par les populations[180]. Comme le relève Oumarou Sidibé, « dans chacun des pays africains, les relations de travail peuvent être analysées à un double niveau qui correspondent l'un à une conception traditionnelle, un peu décalée par rapport à la réalité et l'autre à une vision plus réaliste du monde du travail. La première conception considère les relations de travail dans un cadre classique, formel, presque officiel, qui fait référence au secteur formel où agissent les partenaires sociaux à travers les négociations collectives, et l'action revendicative soutenue par une mobilisation des adhérents (protestations, grèves…). En réalité, dans les pays africains, ce type de relations de travail ne concerne qu'une minorité de travailleurs, en l'occurrence les salariés des villes. Le deuxième modèle des relations de travail correspond aux réalités africaines dans la mesure où il déborde du cadre étroit des salariés du secteur moderne pour embrasser l'ensemble des travailleurs du secteur formel et informel, des villes et de campagnes, qu'ils soient salariés ou indépendants (agriculteurs, artisans) permanents ou saisonniers »[181].

**108.** Au regard de cette double réalité du secteur privé en Afrique en général et, en particulier, en Côte d'Ivoire, la démarche consiste à analyser la matérialisation du dialogue social dans le secteur formel (§1), puis à présenter les possibilités d'introduction du dialogue social dans le secteur non structuré (§2).

---

[180] Voir sur cette question, A. Emane, « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon » *in* http:// afrilex. u-bordeaux4. fr/le-droit-du-travail-a-la-croisée. html, Afrilex, 2000 ; P-G. Pougoue, J.-M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais », http://afrilex. u-bordeaux4. fr/le-difficile-enracinement-de-la. html, Afrilex, 2000 ; O. O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail » *in* http:/afrilex. u-bordeaux4. fr/realites-africaines-et-enjeux-pour. html, Afrilex, 2000.

[181] O. O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *op. cit.* , p. 2.

### §1. La matérialisation du dialogue social dans le secteur formel

**109.** La matérialisation du dialogue social dans le secteur formel se traduit par la consolidation d'une pratique qui résulte, d'une part, de la volonté des acteurs du monde du travail de promouvoir le dialogue social au travers de l'agenda du travail décent porté par l'Organisation internationale du travail (A) et d'autre part, de s'approprier le nouveau référentiel que constitue le dialogue social pour la défense de l'intérêt de l'entreprise (B).

#### A- La promotion du dialogue social par le travail décent

**110.** Il s'agit d'exposer le sort du dialogue social avant que s'impose la notion travail décent par l'OIT (1) et ensuite d'envisager sa promotion (2).

##### 1. Le dialogue social avant l'agenda du travail décent

**111.** L'examen du sort du dialogue social renvoie à l'histoire du salariat en Côte d'Ivoire. Le salariat a été introduit dans les colonies d'Afrique suite à la suppression du travail forcé. En effet, dans la première moitié du 20ème siècle, la question sociale en Afrique Occidentale française est restée dominée par le régime du travail forcé, reflet de l'interventionnisme de l'État colonial dans le processus de mobilisation de la main-d'œuvre indigène[182]. Pendant cette période, la négation des droits des travailleurs était la règle. De ce fait, toutes les libertés (d'expression du salarié, syndicale ou d'association), socle du dialogue social n'étaient pas reconnues aux travailleurs.

**112.** En 1930, l'OIT fit adopter la Convention n°29 sur le travail forcé ou obligatoire. Cette Convention a circonscrit les possibilités de recours au travail forcé et a réglementé la condition du travailleur astreint au travail. Les dispositions portent sur l'âge, l'aptitude physique, la durée, la rémunération, la nourriture, la sécurité, l'hygiène etc. Selon certains auteurs, cette Convention en ses articles 11 et suivants s'apparente à un « véritable code du travail forcé »[183]. Entrée en vigueur le 1 mars 1932, elle n'a été approuvée en France qu'en

[182] S. Nene Bi, *Les institutions coloniales de l'Afrique occidentale française*, Abidjan, ABC, 2018, p.329.
[183] P. F. Gonidec, M. Kirsch, P. Durand, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, p.34.

1937. De 1936 à 1937, « des décrets reconnaissaient l'existence de travailleurs en tant que catégorie sociale »[184]. Une série de décrets vinrent améliorer la législation du travail.

**113.** Ainsi, un décret du 11 mars 1937 rend applicable en Afrique Occidentale Française (AOF ci-après) les dispositions des lois métropolitaines du travail relatifs aux syndicats. La liberté syndicale venait de ce fait d'être admise dans les colonies françaises d'Afrique subsaharienne. Dans cette même optique, un décret du 20 mars 1937 introduit en AOF, l'usage de la Convention collective dans les professions industrielles et commerciales. Ce même décret prévoyait l'institution des délégués du personnel dans les établissements occupant plus de dix personnes. Ce début de progrès a été renforcé par la Conférence de Brazzaville qui s'est tenue du 30 janvier au 8 février 1944[185]. En effet, des dispositions des lois métropolitaines du travail ont été transposées dans les colonies moyennant parfois des adaptations. Il en sera ainsi, par exemple, de la réglementation sur les syndicats et de celle relative au corps d'inspection du travail spécifique[186].

**114.** Profitant des recommandations de la Conférence de Brazzaville, Houphouët Boigny, paysan et premier président ivoirien, créa le syndicat agricole africain (SAA). Grâce à son action, il obtint l'abolition du travail forcé dans les colonies françaises par la loi du 1er février 1944 qui porta son nom (Loi Houphouët Boigny). L'engagement d'Houphouët Boigny a permis de restaurer les libertés des travailleurs indigènes dans les colonies françaises. Par la suite, la Constitution française du 27 août 1946 a reconnu le droit de former des syndicats sans distinction de race, de langue ou de religion dans l'ensemble des territoires de la France d'outre-mer et enfin l'adoption du Code Moutet du 17 octobre 1947. Mais il a été d'application éphémère puisqu'il fut abrogé un mois après son adoption. Après une grève générale des syndicats de l'Afrique Occidentale Française (chemin de fer Dakar-Niger)[187], conséquence des tergiversations du colonisateur à édicter un Code du travail propre à l'Afrique d'expression française, l'Assemblée nationale française finit par entamer la discussion d'un projet de Code du travail pour les territoires Outre-mer. Le 15 décembre

---

[184] Fr. Cooper, *Décolonisation et travail en Afrique*. *L'Afrique britannique et française*, *1935-1960*, Paris, éd Karthala-Sephis, 2004, p. 149.

[185] G. Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Bruxelles, Karthala, 2004, p. 55

[186] *Ibid.*

[187] S. Ousmane, *Les bouts de bois de Dieu*, Roman, Le livre contemporain, 1960, 476p. Cette grève a débuté le 11 octobre 1947 et a pris fin le 19 mars 1948.

1952, le Code du travail des territoires d'Outre-mer fut adopté[188]. Il a consacré le principe de non-discrimination, l'interdiction du travail forcé, la règlementation du contrat du travail et des conventions collectives, la liberté syndicale, l'introduction de la semaine de 40 heures, les congés payés, le repos de maternité. Le Code est perçu comme une œuvre juridique importante du point de vue de son contenu; il a donné naissance à une conception moderne du droit du travail en Afrique d'expression française et a introduit les éléments fondamentaux du dialogue social[189].

**115.** L'application de ce texte dans la colonie ivoirienne a permis la création de syndicats des travailleurs. Il s'agit de l'Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNTCI), la Centrale nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (CNTCI), l'Union nationale des confédérations africaines des syndicats libres (UNCASL) et le Groupe des syndicats non affilié (GSNA). Ces syndicats ont pu par la suite participer à la conclusion de plusieurs conventions collectives dans différentes branches activité. On peut signaler à cet effet, « la Convention collective du bâtiment et des travaux publics signée le 6 juillet 1956, la Convention collective de l'industrie du textile et la Convention collective des industries de la mécanique signée le 8 octobre1957, la Convention collective de la mécanique générale, la Convention collective de l'industrie hôtelière, la Convention collective des industries chimiques du 12 juillet 1958, la Convention collective des banques et enfin la Convention collective des corps gras du 4 juillet 1958 »[190]. Le Code de 1952 a constitué le point de départ d'une mise en œuvre du dialogue social, depuis ininterrompue.

**116.** Après l'Indépendance de la Côte d'Ivoire, le Code de 1952 a continué à s'appliquer jusqu'à l'adoption du premier Code du travail ivoirien le 1er Août 1964[191]. Ce Code a repris quasiment le contenu du Code de 1952 et a institué une commission consultative du travail essentiellement composée des organisations d'employeurs et de travailleurs et le comité

---

[188] Loi n°52-1322 du 15 décembre portant Code du travail des territoires d'Outre-mer, J.O.A.O.F du 25 décembre 1952, p. 1845

[189] P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Précis de droit du travail, Ouagadougou, 2006, p.15. ; N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon(dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2016, p. 209.

[190] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne* : *L'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 27.

[191] *Cf.* Loi n°64-290 du 1er août 1964 portant Code du travail, JORCI n°44 du 17 août 1964, p. 1059.

technique consultatif d'hygiène et de sécurité du travail[192]. Par ailleurs, l'État ivoirien a ratifié les conventions internationales fondamentales en matière de dialogue social[193].

**117.** Cependant, le régime politique du parti unique n'a pas laissé de place à une pratique dynamique du dialogue social. Comme le souligne un auteur, «la forte prégnance du politique apparaît comme une donnée essentielle autant dans la mise en place des organes du dialogue social que dans la conduite du dialogue social »[194]. Le Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI-RDA), parti unique au pouvoir pendant cette période, distinguait difficilement ses propres limites de celles de l'État. Le choix de gestion politique et administrative « régulait la vie quotidienne des citoyens grâce à une discipline rigoureuse, imposée et respectée à tous les niveaux socio-professionnels »[195].

**118.** Dans un tel contexte, les débats contradictoires quel que soit le sujet n'avaient pas droit de cité car toutes les forces vives de la nation étaient censées travailler en harmonie et contribuer au progrès. Un auteur a pu écrire que « l'union sacrée est ainsi faite autour de la nécessité de construire une nation et de combattre le sous-développement, selon une approche qui met l'accent sur l'harmonie, les accommodements et qui exalte les valeurs traditionnelles ; fondamentalement pacifique, la société ivoirienne se sublimerait en une communauté d'esprit et d'intérêts »[196]. Il en est de même du syndicalisme ivoirien. En témoigne le discours du Président Felix Houphouët-Boigny selon lequel « nous savons la part très grande que vous avez prise depuis l'accession de notre pays à l'indépendance dans la construction nationale (…). Au lieu d'un syndicat de combat (…), nous avons la présence parmi nous en Côte d'Ivoire, d'un syndicat de participation (…) »[197]. Le chef de l'État résumait en ces termes les caractéristiques et la nature du syndicalisme ivoirien.

---

[192] P. Ah. Akoi, *L'Administration du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse pour le doctorat en droit, Université de Rennes, 1972, p.106.

[193] La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) ratifiée le 21 novembre 1960, la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) ratifiée le 05 mai 1961, la Convention n°135 concernant les représentants des travailleurs (1971) et la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail (1976) ratifiées successivement le 21 février 1973 et le 05 juin 1987.

[194] M. B. Niang, « Ancrage juridique et perspectives du dialogue social au Sénégal », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *op. cit.*, p.223.

[195] O. Ouraga, *L'État et les libertés publiques en Côte d'Ivoire, essai de théorie générale*, Thèse pour le doctorat d'État, Université de Nice, 1986, 694p.

[196] I. Touré, « L'UGTCI et le « développement harmonieux », un syndicalisme anti-conflits ? », *Kasa Bya Kasa, Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie*, Abidjan, mai 1985, p. 81.

[197] F. Houphouët- Boigny, allocution du 1 mai 1986, *Fraternité Matin*, 2 mai 1986, p. 28.

**119.** Ainsi, l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), devenue la centrale syndicale unique à la suite de l'unification des centrales existantes sur ordre des pouvoirs publics, a souscrit entièrement à cette philosophie « qui repose sur l'éthique suivante : ne rien entreprendre qui puisse gêner l'État dans la réalisation de ses programmes économiques »[198]. L'UGTCI s'est donc engagée aux côtés du parti et « a suivi d'un œil complaisant la réalisation de plans économiques, avec le syndicalisme de participation imposant que la centrale soit représentée dans toutes les instances politiques et tous les organes socio-économiques et politique au plan national »[199]. En d'autres termes, la vie socio-économique a été durant cette période régentée par la ligne adoptée par le parti unique. En clair, la centrale syndicale n'avait aucune indépendance vis-à-vis du parti unique car inféodé à celui-ci. Dans ce cas, il est difficile de parler de dialogue social car « l'indépendance des partenaires sociaux est une des conditions préalables à la pratique du dialogue social »[200]. Cette situation a subsisté jusqu'à l'avènement du multipartisme en 1990.

**120.** À partir de 1990, la Côte d'Ivoire est entrée dans l'ère du multipartisme et du pluralisme syndical, deux facteurs qui, tout en libérant la parole, ont modifié la configuration sociale de la société ivoirienne. On constate d'une part la remontée en surface de conflits latents relatifs à la paupérisation croissante des populations et au problème du chômage grandissant et, d'autre part, la multiplication des protagonistes dans les débats nationaux et la création de nouveaux partis politiques et syndicats. Une réforme du Code du travail 1964 a été réalisée avec le Code du travail de 1995 introduisant de dispositions nouvelles pour adapter les relations entre les partenaires sociaux. En témoigne, l'institution du délégué syndical dans les entreprises de plus cinquante salariés[201] Certes, le Code du travail de 1964 disposait des éléments nécessaires à la pratique du dialogue social notamment la liberté syndicale et des instances de concertation. Cependant, le but de la réforme du Code du travail de 1995 a été d'intégrer les recommandations des bailleurs de fonds suite aux différents programmes d'ajustement structurel. Ces bailleurs de fonds des États d'Afrique francophone ont préconisé une plus grande flexibilité dans la gestion des droits des travailleurs et une libération des normes de travail notamment la généralisation des contrats à durée déterminée, la

[198] I. Touré, « L'UGTCI et le « développement harmonieux », un syndicalisme anti-conflits ? », *op. cit.*, p. 80.
[199] *Ibidem.*
[200] M. Ozaki et M. Rueda-Catry, « Le dialogue social : aperçu international », *Syndicats et dialogue soci al : situation actuelle et perspectives d'avenir*, *Education ouvrière,* 2000/3, n° 120, p. V.
[201] *Cf.* les articles 62.1 -62.4.

flexibilisation des horaires de travail et des procédures de licenciement[202]. Les anciens Codes du travail étaient jugés trop rigides et trop protecteurs. D'ailleurs, ces Codes du travail ont été adoptés sans une consultation préalable des organisations de travailleurs.

**121.** En définitive, si la Côte d'Ivoire ne part pas de rien en matière de dialogue social, celui-ci doit sa réactivation principalement grâce à l'action de l'OIT en faveur du travail décent à travers le programme BIT de la promotion du dialogue social en Afrique francophone (Prodiaf). En tout état de cause, le lien qu'entretient le dialogue social avec le travail décent est indéniable.

### 2. L'ancrage du dialogue social pour la réalisation de l'Agenda du travail décent

**122.** L'Agenda du travail décent a eu un écho favorable au sein de la communauté internationale[203], et particulièrement au niveau du continent africain. Il faut aussi ajouter l'appui considérable des ONG et syndicats[204]. Dans l'analyse de cette question, un accent particulier sera mis sur l'un des piliers de l'Agenda du travail décent à savoir le dialogue social, car ce pilier est un moyen indiqué pour parvenir à la réalisation des autres piliers de l'Agenda.

**123.** En Afrique, les neuvième et dixième réunions régionales africaines de l'OIT[205] ont mis justement en lumière l'importance du travail décent pour le continent. Dès lors, le principe du travail décent fut affirmé dans toute la région comme thème unificateur en mesure de guider les politiques nationales. Grâce à l'engagement manifesté par ses mandants tripartites, l'OIT a

---

[202] M. Samb, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *RDCTSS*, 1999, p. 154.

[203] L'Agenda du travail décent a fortement influencé la mise en œuvre des 8 Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)( http://www. ilo. org/public/french/bureau/exrel/mdg/briefs/overview. pdf.; en 2015, à l'occasion de l'adoption du nouveau programme de Développement durable intervenant à la suite des OMD(2000-2015), une place importante a été accordée au travail décent. En effet, l'objectif numéro 8 de ce programme est de « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent ». (http:/www. ilo. org/global/topic/sdg-2030/lang-fr/index. htm.

[204] Le 30 janvier 2005, à l'occasion du Forum Social Mondial de Porto Alegre au Brésil, six organisations, dont trois syndicats à savoir la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL), la Confédération Mondiale du Travail (CMT), la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et trois ONG (Solidar, Social Alert international et le Forum progressiste mondial), signaient un manifeste intitulé « Travail décent : le cœur d'une mondialisation juste. Ce manifeste scellait une alliance inédite entre syndicats et ONG qui prendra deux plus tard le nom d'« Alliance pour le travail décent ». C'est d'ailleurs, l'origine de la campagne transnationale de soutien à l'Agenda du travail décent (voir. M. Louis, *L'Organisation Internationale du Travail et le travail décent. Un agenda social pour le multilatéralisme*, Paris, l'Harmattan, 2011, p. 119-126).

[205] Abidjan, décembre 1999 et Addis-Abeba, décembre 2003.

réussi à convaincre la communauté internationale de réorienter les politiques de développement vers l'objectif du travail décent pour tous. Il en est résulté un consensus sur le fait que le plein emploi productif et la possibilité d'avoir un travail productif et décent constituent les clés d'une réduction de la pauvreté. L'alignement des priorités du cadre de développement international sur celles de l'Afrique autour de l'objectif de « travail décent pour tous » a marqué un tournant politique majeur donnant l'occasion au continent africain de définir sa propre vision du progrès et de contribuer à l'élaboration de nouvelles stratégies pour une réduction de la pauvreté par une croissance créatrice d'emploi[206]. Le travail décent, comme nouveau vecteur de développement pour le continent a été relevé par plusieurs organismes de premier plan, lors de nombreuses manifestations sur le continent africain. C'est en ce sens que les chefs d'États et de gouvernements ont souscrit dans leur écrasante majorité à l'Agenda du travail décent lors du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine (UA) en septembre 2004[207].

**124.** Au niveau sous-régional, cette volonté s'est traduite par l'adoption de la Communauté économique de l'Afrique de l'ouest (CEDEAO) d'une politique visant à instaurer le dialogue social au sein de ses structures. L'objectif essentiel est d'impliquer les partenaires sociaux au processus d'harmonisation des politiques socio-économiques en matière de relations de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de toutes autres questions sociales liées à la stabilité et au sein de la communauté. À cet effet, un organe consultatif dénommé « Forum de dialogue social de la CEDEAO[208] » a été mis en place en mars 2011, composé de représentants tripartites de chaque État membre de la CEDEAO. L'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) a inscrit à son tour, le dialogue social au rang des instruments permettant de réaliser l'intégration économique dans cet espace ouest africain. L'acte majeur de la promotion du dialogue social dans cet espace économique est l'adoption en 2009 par les États membres de l'Acte Additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA instituant le Conseil du travail et du Dialogue Social (CTDS). Cet organe consultatif aux termes de

---

[206] BIT, *L'Agenda du Travail Décent en Afrique 2007-2015*, Rapport du Directeur Général, BIT, Genève, 2007, p. 17.

[207] Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique, Ouagadougou, septembre 2004. Le sommet a adopté une déclaration, un plan d'action et un mécanisme de suivi, qui engagent les États membres à placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales. L'objectif premier du plan d'action est d'inverser la tendance actuelle de la pauvreté, du chômage et du sous-emploi généralisés sur le continent, et d'améliorer de manière tangible les conditions d'existence des populations et de leurs familles aux niveaux national et communautaire en Afrique.

[208] Ce forum de dialogue social de la CEDEAO a été par la suite consacré par le Règlement C/REG/ 13/06 13 portant la création de Forum Régional du Dialogue Social tripartite de la CEDEAO.

l'article 2 de l'Acte vise à assurer la participation des acteurs sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union. En plus, le CTDS a pour ambition de s'impliquer dans la promotion et le développement du dialogue social dans les États membres dont fait partie de la Côte d'Ivoire en appuyant les actions des différents organes nationaux en charge du dialogue social.

**125.** Cet effort de réalisation de l'agenda du travail décent est largement soutenu par le Bureau international du travail au travers de différents programmes tels que le PRODIAF[209] et le Programme pays pour un travail décent (PPTD)[210]. Le programme intervenu en Côte d'Ivoire a permis dans un premier temps de mener une étude sur la situation du dialogue social et de la coopération tripartite. Il a consisté par la suite en la tenue d'ateliers de renforcement des capacités des partenaires sociaux et du gouvernement en matière de négociation et de coopération tripartite. Cet appui du BIT a permis l'institutionnalisation du dialogue social à travers la mise sur pied du Comité national du dialogue social[211] (CNT). Le PRODIAF a en quelque sorte revitalisé les différentes potentialités de concertation, de négociation qui existaient déjà. Aussi, la signature du protocole d'accord relatif au PPTD par les partenaires sociaux, le Gouvernement ivoirien et le BIT a amplifié l'institutionnalisation du dialogue social, car il a constitué le vecteur clé de la réalisation de l'ensemble des objectifs visés.

**126.** Un autre programme de PPDT s'est attaché à l'identification d'un ensemble de priorités ayant servi de cadre à cette coopération entre les signataires. Ces priorités ont visé la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes en vue de rendre opérationnel le concept de travail décent. Dans cette optique, le PPDT s'est fixé plusieurs objectifs principaux à savoir :-promouvoir la création d'emplois, par la formulation et l'opérationnalisation de programmes d'insertion socio-économique des jeunes et autres groupes vulnérables;-renforcer les capacités des institutions et structures de promotion de l'emploi et les partenaires afin qu'ils puissent assurer la formulation et la mise en œuvre des programmes pour la promotion de l'emploi des jeunes ;-promouvoir la formulation et la mise

[209] Programme de promotion du dialogue social pour l'Afrique francophone qui a débuté en 1996 et a pris fin en 2010. Ce programme a concerné 16 pays d'Afrique francophone.

[210] La Côte d'Ivoire a bénéficié de ce programme de 2008-2013. Un nouveau programme est en cours d'élaboration pour la période 2016-2020.

[211] Décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail. Ce texte a été modifié par le décret n°2015-651 du 23 septembre 2015 transformant le Conseil national du travail en Conseil national du dialogue social (CNDS).

en œuvre, de façon tripartite, d'un système de protection sociale, comprenant un système national d'assurance maladie universelle (AMU), des stratégies de lutte contre le VIH/SIDA, et des politiques et de stratégies de sécurité et de santé au travail dans une démarche de prévention, de productivité et de développement durable;-accroître l'utilité des Organisations d'employeurs et Organisations des travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels, à travers le renforcement de leurs capacités pour une plus grande implication dans la formulation et la mise en œuvre des politiques de développement économique et social;-promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT, et notamment celle qui porte sur l'élimination des pires formes de travail des enfants et enfin renforcer le tripartisme et le dialogue social.

**127.** Le bilan de ces programmes semble positif au regard des résultats de plusieurs chantiers. Ainsi, le Projet d'appui à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC) a été redynamisé pour sensibiliser l'État ivoirien, les Organisations des employeurs et des travailleurs sur la promotion et le suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux[212]. En plus, des projets d'urgence pour les infrastructures et la création d'emploi pour les jeunes ont été réalisés. Surtout, il faut constater qu'avec le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social, d'importants acquis ont été réalisés.

**128.** Il peut être évoqué en premier lieu, la signature de deux importants accords nationaux relatifs au chômage et à la stabilité sociale et la compétitivité des entreprises. Il s'agit du protocole d'accord relatif au chômage technique conclu en 2007 et de protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé en 2009. D'ailleurs, les préambules des différents accords préconisent le recours systématique au dialogue social pour le règlement de toute question au niveau du monde du travail.

**129.** En second lieu, l'ouverture de plusieurs négociations tripartites et/ou bipartites sur divers sujets qui, par la suite, ont abouti à de nombreux accords. Ainsi, des négociations sur la réforme du Code du travail de 1995, débutées en 2009 ont permis l'adoption du nouveau

[212] À ce sujet, il a été demandé au gouvernement et aux partenaires sociaux de prendre des mesures nécessaires pour la mise en conformité des cadres juridiques nationaux avec les conventions internationales ratifiées, en tenant compte des commentaires des organes de contrôle de l'OIT.

Code du travail de 2015; celles sur l'augmentation de la prime de transport, la revalorisation du Smig et la revalorisation des salaires catégoriels conventionnels débutées en 2008 ont donné lieu à divers accords : l'accord sur l'augmentation de la prime de transport de 2008, la revalorisation du Smig depuis le 1er janvier 2014, l'accord sur la revalorisation des salaires catégoriels conventionnels.

**130.** En résumé, il faut observer que la volonté de mettre en œuvre l'agenda du travail décent a permis d'impulser une pratique réelle et large du dialogue social en Côte d'Ivoire. Le dialogue social est présenté comme un canal à la disposition des acteurs du monde du travail. Il sert aussi à défendre les intérêts de l'entreprise surtout en situation de crise.

### B- Le dialogue social en soutien à la défense des intérêts de l'entreprise

**131.** L'analyse consiste à appréhender dans un premier temps l'intérêt de l'entreprise (1) avant d'examiner l'apport du dialogue social dans la défense de cet intérêt (2).

#### 1. L'identification de l'intérêt de l'entreprise

**132.** La notion d'intérêt de l'entreprise apparaît comme une notion à contenu variable qu'il convient de clarifier. Omniprésente aussi bien dans le discours économique que politique, l'entreprise émerge de manière irréversible dans le domaine juridique. L'abondance de son usage n'a pas à être relevée, mais cette notion reste sans définition. La cause majeure de cette difficulté résiderait dans l'emploi de termes généraux, singulièrement celui de d'entreprise[213]. La notion d'intérêt de l'entreprise est qualifiée par plusieurs grands auteurs, d'« incontournable » et d'« insaisissable »[214]. L'entreprise est « une notion intuitivement simple ; elle est vague et protéiforme en droit, même si elle est le lieu normal d'exécution du travail, dans lequel le chef d'entreprise exerce les pouvoirs de direction, de règlement et de discipline »[215].

[213] Ch. Lecoeur, *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, Aix-Marseille, PUAM, 2015, p. 474.

[214] A. Supiot, « Citoyenneté et entreprise », *in G. Koubi (dir. ), De la citoyenneté*, Paris, Litec, 1995, p. 124, A. Jeammaud, « Droit du travail 1988 : des retournements, plus qu'une crise », *Dr. soc*. 1988, n°7-8, p. 593.

[215] A. Mazeaud, *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 2éd, 2000, p. 49.

**133.** Sur l'existence de l'entreprise, la doctrine a procédé par plusieurs méthodes. Son apport reste fort intéressant. En effet, les analyses portant sur la notion d'entreprise ont initialement été conduites dans le domaine des sciences économiques et sociales alors que pour les juristes la notion a suscité un intérêt plus tardif. Pour y parvenir, une première approche consiste à partir du domaine juridique pour tenter d'y faire entrer l'entreprise. La démarche classique s'avère délicate, car l'entreprise constitue une réalité mouvante par essence. Déterminer sa nature juridique avant de la classer dans une catégorie préexistante dans l'espoir de lui appliquer un régime juridique approprié étant un exercice particulièrement malaisé (a), c'est une approche plus réaliste qui a été privilégiée(b).

### a. L'approche exclusivement juridique

**134.** Cette approche rencontre deux thèses qui s'affrontent. La première envisage l'entreprise comme un objet de droit[216] et la seconde, l'appréhende comme un sujet de droit. Suivant la première thèse, l'entreprise est un bien que l'on exploite. Selon Le Nabasque, l'entreprise serait « objet de l'activité d'un sujet »[217]. Cette conception patrimoniale est prégnante chez l'entrepreneur lui-même, l'entreprise a été son projet avant d'être son bien, elle a été créée par son travail, les salariés ne venant s'y greffer que par la suite[218]. De toute évidence, l'entreprise, susceptible de transmission, acquiert une certaine consistance. Ainsi, la doctrine « individualiste », ou « contractualiste » a assimilé l'entreprise à un bien dont le propriétaire (exploitant individuel ou groupement) dispose à sa guise. Dans le cas de la personne physique, une confusion entre le propriétaire et le gérant[219] est bien possible. En revanche, dans l'hypothèse du groupement, il ne peut agir que s'il est juridiquement organisé, c'est par le biais de la société personne morale qu'il va pouvoir devenir propriétaire des actifs de l'entreprise. Les relations de travail étant régies par le droit des contrats, une partie de la doctrine a considéré que « le personnel- dirigeant ou exécutant- n'établit avec elle que des rapports contractuels »[220]. Cette conception de l'entreprise, qui combine à la fois la théorie contractuelle et le droit de propriété, paraît toutefois simple face à la complexité des rapports

---

[216] Voy. B. Mercadal, « La notion d'entreprise » *in Mélanges J. Derrupé*, Litec, 1991, p. 9 et s ; P. Le Cannu, « La notion juridique de l'entreprise », *Les Petites affiches*, 14 mai 1986, n° 58, p. 20.

[217] H. Le Nabasque, *Le pouvoir dans l'entreprise : essai sur le droit de l'entreprise*, thèse Université Rennes I, 1986.

[218]Ch. Lecoeur, *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, *op. cit.* , p. 25.

[219] B. Mercadal, « La notion d'entreprise », *op. cit.* , p. 10.

[220] En ce sens, v. P. Woot, *Pour une doctrine de l'entreprise*, éd. Du Seuil, 1968, p. 32.

entretenus entre les personnes qui la composent. C'est d'ailleurs l'expression des limites des fondements de cette thèse. En effet, le droit de propriété suppose la détermination d'un propriétaire, chose particulièrement mal aisée dans le cadre d'un groupement qui prendrait la forme d'une société[221].

**135.** Aussi, s'il est évident que l'entreprise comporte des actifs qui peuvent constituer des biens objets de droit, son personnel ne peut être perçu comme un bien, objet de propriété. Une telle réalité oblige alors à orienter le débat vers le classement de l'entreprise dans la catégorie de sujet de droit.

**136.** Selon la seconde thèse développée par Paul Durand, l'entreprise est une institution en raison de l'importance qu'accorde le droit du travail au personnel[222]. À la base de cette théorie, l'entreprise est appréhendée comme une institution de travail. Les dirigeants et les salariés sont-ils liés par une solidarité ? La qualité et l'intensité du travail du salarié sont autant indispensables aux dirigeants, qu'aux apporteurs de capitaux. Ainsi, « la communauté de travail constitue une société de travail que l'esprit de collaboration doit animer »[223] et « l'entreprise doit assurer le bien commun de tous ses membres »[224]. L'entreprise déborde la personne et tend vers une fin à laquelle les volontés individuelles doivent se trouver subordonnées. L'entreprise serait une forme d'organisation sociale, où la présence d'un groupe humain nécessite l'existence d'un droit interne et d'une autorité chargée de le faire respecter. Dès lors, la tendance est de vouloir faire de l'entreprise une personne morale. À ce titre Hamel et Lagarde affirmaient que : « il pourrait être séduisant d'envisager que l'entreprise pourrait un jour être revêtue de la personnalité morale : elle serait propriétaire des biens servant à réaliser sa fin économique, et notamment son fonds de commerce, elle deviendrait créancière et débitrice de ceux avec lesquels elle traite en vue de la même fin.

---

[221] Ch. Lecoeur, *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, *op. cit.* , p. 26

[222] P. Durand, *Introduction à un rapport sur « la notion juridique de l'entreprise* » présentée aux journées de l'association H. Capitant, Dalloz, 1947.

[223] P. Durand, R. Jaussaud, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, t. I, n°335, 1947, p. 405.

[224]P. Durand, R. Jaussaud, *op. cit.* , n°347, p. 423 ; A ce sujet, la réplique du Professeur Lyon-Caen est cinglante : « On remarque(…) qu'il n'existe aucune communauté d'intérêt ni de vie au sein de l'entreprise, mais que les intérêts du patron et ceux de l'employé demeurent en opposition complète. Comment, dans ces conditions, parler de bien commun ? On est enclin, dans ces conditions, à suggérer qu'il y a sans doute là une mystification, inconsciente ou consciente, mystification qui tend à atténuer l'acuité des luttes sociales et à faire oublier aux salariés leurs véritables intérêts » (G. Lyon-Caen, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, n°291, 1955, p. 223.

Dans ce régime, l'entreprise deviendrait nettement autonome par rapport à l'entrepreneur particulier ou société, qui apporte des fonds »[225].

**137.** Michel Despax a exprimé nettement ce courant de pensée. Il a soutenu que l'entreprise est un sujet de droit naissant[226]. Il s'agit là d'une vision sans doute excessive, pour certains erronée, car si l'entreprise a la personnalité juridique, que serait alors la société ? Il serait plus clair d'affirmer que l'entreprise « ne dispose pas de la personnalité juridique, mais l'emprunte à la structure sur laquelle elle s'appuie »[227]. La personnalité juridique n'est que celle empruntée à l'entrepreneur, personne physique ou à toute autre forme juridique disposant de la personnalité morale. De ce point de vue, le droit des sociétés est un terrain fertile à la mise en œuvre d'un cadre juridique lui permettant de s'affirmer, de s'exprimer et de s'épanouir[228]. Cependant, tout l'intérêt de la théorie institutionnelle, c'est d'avoir mis en évidence la place et le rôle du personnel dans l'entreprise. Mais, cela ne suffit pas à révéler toute la compréhension de la notion d'entreprise. Celle-ci doit encore être entendue en son expression économique, et c'est ce à quoi s'attèle l'approche organisationnelle.

### b. L'approche organisationnelle

**138.** Si l'entreprise est une entité qui ne peut vivre sans le droit, la notion dépasse les approches parcellaires du droit positif par son aspiration à exprimer les formes les plus diverses de la vie économique et sociale. Il faut donc partir de la réalité socio-économique de l'entreprise pour rechercher comment le droit s'en est emparé, en vue de l'organiser au plan juridique.

**139.** Ainsi, suivant cette approche, l'entreprise est considérée comme une entité économique et sociale organisée par le droit. D'abord, cette entité présente selon Jean Paillusseau huit caractéristiques fondamentales à savoir : l'entreprise est une activité économique (activité de production, de transformation, de distribution, de prestation de service, etc…), un ensemble de moyens est affecté à cette activité (moyens humains, moyens de production, etc…), elle est

[225] J. Hamel et G. Lagarde, *Traité de droit commercial*, Paris, Dalloz, n°218, 1945.

[226] M. Despax, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1957, p. 412.

[227] Th. Lamarche, « La notion d'entreprise », *RTD com.*, 2006, p. 709.

[228] J. Paillusseau, *La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Sirey, 1967, p. 4. Monsieur le professeur Paillusseau ne dit pas autre chose lorsqu'il affirme que la personnalité morale, dont la société constitue l'une des formes les plus usitées, est une technique d'organisation de l'activité de l'entreprise. Du même auteur, « Le droit moderne de la personnalité morale », *RTD civ.* 1993, p. 705.

dotée d'un centre décision et de pouvoir, d'une organisation complexe, d'une communauté humaine organisée, d'un actionnariat, d'un centre d'intérêt et enfin, d'un objet d'organisation juridique[229].

**140.** Ensuite, cette entité est organisée par le droit. À ce sujet, on peut se référer, aux textes qui relèvent du droit du travail, du droit des sociétés, du droit des procédures collectives, pour se rendre compte de l'organisation de la structure de l'entreprise, de son fonctionnement, des relations qui unissent les personnes qui la composent et les relations qu'elle entretient avec les tiers. Mais, c'est surtout en droit des sociétés qu'elle trouve une partie importante des règles qui organisent sa structure et sa vie. Aussi, on a pu affirmer que « la société est d'abord une technique d'organisation juridique des entreprises »[230]. L'analyse de Paillusseau est à propos :« la société et l'entreprise sont deux choses fondamentalement distinctes. La première est une organisation économique et humaine. Elle n'est pas une notion juridique, mais une notion économique et sociale (…). La seconde est une notion juridique permettant de faire accéder l'entreprise à la vie juridique et à l'organiser »[231].

**141.** Par-delà les oppositions entre le dogme contractualiste et la conception institutionnaliste, une troisième voie[232] est offerte sous le prisme de l'élargissement des responsabilités de l'entreprise. Il s'agit d'appréhender l'entreprise dans sa dimension sociétale. Elle a été développée en France par l'école de Rennes[233]. Pour les partisans de ce courant doctrinal, la vision de l'entreprise doit dépasser les frontières du droit. L'entreprise semble être devenue ''l'épicentre'' d'un véritable bouleversement tectonique des continents de notre droit »[234]. L'idée principale est que l'entreprise doit être considérée comme une « cellule sociétale », car les analyses contractuelles ou institutionnelles la saisissent de manière trop étroite. Il faut donc une conception sociétale multidimensionnelle de l'entreprise, car « l'entreprise est

---

[229] J. Paillusseau, « Qu'est ce que l'entreprise ? », *in l'entreprise nouveaux apports*, Economia, 1987, p. 11 ; voir aussi, R. Gnahoui, « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », *ohadata* D-04-31, p.4.

[230] *Cf.* Le rapport sur la modernisation du droit des sociétés du sénateur Marini, p. 275.

[231] J. Paillusseau, *Les fondements du droit moderne des sociétés*, JCP, éd. G, I., 1984, p. 3148.

[232] C. Champaud, *Manifeste pour la doctrine de l'entreprise. Sortir de la crise du financialisme*, éd Larcier, 2011, p. 107.

[233] Voy. not. J. Jagault (dir), *L'entreprise : nouveaux apports*, travaux et recherches de la Faculté de droit de Rennes, Economia, 1987. Cette approche connaîtra un regain d'intérêt avec le développement de la théorie des parties prenantes issues des discussions suscitées par la corporate governance ou celle plus récente portant sur la responsabilité sociale de l'entreprise L. Sheldon, « Le droit du travail et la gouvernance d'entreprise », *RDT*, Dalloz, 2006, p. 12, G. Auzero, « La corporate governance et les salariés », *Dr. Ouvr*. 2000, p. 150.

[234] C. Champaud, « Les fondements sociétaux de la doctrine de l'entreprise », *in Mélanges J. Paillusseau*, Dalloz, 2003, p. 146.

débitrice et créancière (à l'égard des composantes de la société où elle vit). L'entreprise est débitrice du niveau de vie envers ceux qui en vivent : salariés, dirigeants, cadres et bailleurs de fonds… L'entreprise est aussi débitrice de la promotion collective et individuelle des hommes. Elle doit créer le bien-être, innover et diffuser les bienfaits de la créativité… L'entreprise est aussi créancière de son environnement… »[235]. En somme, il faut convenir avec Duchange que « l'entreprise naît en Droit d'un alliage complexe de notions juridiques (le contrat, la personnalité morale, la représentation collective des travailleurs, etc. )[236].

**142.** Le législateur ivoirien définit l'entreprise aux termes de l'article 61. 2 al 2 du nouveau Code du travail[237]. Ainsi, l'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit sa forme juridique, propriété individuelle ou collective ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de biens ou de services. Autrement dit, l'entreprise serait une structure composée de moyens humains et matériels quelle qu'en soit sa forme juridique en vue de produire, de distribuer des biens et des services. Cette approche s'apparente fortement à la conception large de l'entreprise à savoir l'entreprise -institution. Une telle position, même si elle n'explique pas l'organisation juridique de l'entreprise, postule l'idée de coopération des divers intérêts constituant les membres de l'entreprise. Dès lors, le défi serait de concilier le capital et le travail. Que serait dans ce cas l'intérêt de l'entreprise ?

**143.** À défaut d'une décision du juge ivoirien sur la question de l'intérêt de l'entreprise, il faut se référer à une décision du juge d'un État-partie au traité de l'OHADA. Il s'agit d'une décision de la Cour d'Appel de Dakar dans un arrêt du 31 mai 2000. Elle énonce avec solennité que « l'entreprise, analysée sous l'angle de sa conception institutionnelle, constitue une entité autonome qui, bien que distincte de celles de ses différentes composantes et de ses partenaires externes, correspond à leur intérêt commun, qui est d'assurer sa pérennité indispensable à la préservation de l'ordre public économique et social ». L'intérêt de l'entreprise dans ce cas ne serait ni celui du chef d'entreprise, ni celui des salariés, ni encore celui des partenaires externes ou des actionnaires. Ce serait alors celui de la communauté,

[235] C. Champaud, *Le droit des affaires, Que sais-je* ?, PUF, 1981, p. 9. Voy aussi : M-C. Caillet, *Le droit à l'épreuve de la responsabilité sociétale des entreprises* : *étude à partir des entreprises transnationales*, Thèse de droit, Université de Bordeaux, 2014, 663p ; M. Lafargue, *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, Paris, LGDJ, 2017, 600p; S. Ranc, *Organisations sociétaires et droit du travail*, Paris, LexisNexis, 2019, 396p ; J. Ph. Robé, S. Vernac et A. Lyon-Caen, « L'entreprise et la constitutionnalisation du système-monde de pouvoir », *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Collège des Bernardins, Département Économie, Homme, Société, Avril 2011,47p.

[236] G. Duchange, *Le concept d'entreprise en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis, 2014, 241p.

[237] Loi n°2015-532 portant Code du travail de 2015, p. 1218.

dénominateur commun[238] de tous les intérêts catégoriels, qui transcende l'ensemble des intérêts des actionnaires, du personnel, des créanciers, des parties prenantes de l'entreprise[239].

**144.** Pour le juge sénégalais, le dénominateur commun est la prise en compte de toutes les catégories d'intérêt pour assurer et préserver la pérennité de l'entreprise.

**145.** De la même façon, si les salariés se battent pour la survie de l'entreprise et la pérennité de l'outil économique, la contrepartie devrait être le maintien de maximum d'emploi en cas de sauvegarde de l'entreprise. Cependant, dans la pratique, la réalité est tout autre, les exemples en France d'Arcelor Mittal (Florange) et Goodyear sont éclairants[240]. Malgré, les efforts consentis par les salariés pour le maintien de l'ouverture des sites de production, les apporteurs de capitaux ont décidé la fermeture des sites et opté pour la délocalisation de la production. Comment alors, concevoir ce dénominateur commun ?

**146.** À vrai dire, l'intérêt de l'entreprise ne peut se limiter à la seule pérennité de l'outil économique. Aussi, l'entreprise peut ne pas comporter de personne. Mieux, l'entreprise pour s'adapter à la concurrence mondiale, est amenée à se métamorphoser et peut s'apparenter à un ensemble désarticulé, éclaté et fragilisé. Comment dans ce cas définir l'intérêt commun ? Où situer l'entreprise dans la forme juridique « groupe de sociétés » ? On constate de plus en plus, que la logique financière pousse à un agencement de formes juridiques de l'entreprise : multiplication des entreprises liées entre elle, mais réputées juridiquement distinctes. Où situer les relations de travail ?[241]

**147.** Toutes ces interrogations justifient le caractère fuyant et insaisissable de la notion de l'intérêt de l'entreprise. L'intérêt de l'entreprise est présenté dès lors comme un standard

---

[238] J. Paillusseau,« L'efficacité des entreprises et la légitimité du pouvoir », *Les Petites affiches*, 19 juin 1996,p.28.

[239] « Au sein de l'entreprise s'identifient plusieurs personnes porteuses d'intérêts divers (…). L'intérêt de l'entreprise ne peut être la fusion de ces intérêts ; il est un intérêt propre à mettre en balance avec les autres. Le tout est une quête d'équilibre. Dès lors que la dignité et la liberté individuelle sont en cause, les intérêts des entrepreneurs ou des salariés doivent prévaloir. En revanche, dès que sont en jeu l'image de l'entreprise, son bon fonctionnement ou son activité, ses intérêts s'imposent nonobstant l'atteinte portée aux droits et de libertés de chacun sous réserve d'être proportionnée au but défendu » : Y. Pagnerre, « L'intérêt de l'entreprise en droit du travail », *in* B. Teyssié (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economia, 2010, p. 63.

[240]www.lemonde.fr/economie/article/2012/12/17/florange-la-non-rentabilite-des-hauts-fourneaux-contestee_1807302_3234.html

[241] E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, 2008, 363p ; J. Ph. Robé, S. Vernac et A. Lyon-Caen, « L'entreprise et la constitutionnalisation du système-monde de pouvoir », *op. cit.*, 47p.

juridique[242], un standard marqué par une justice relationnelle, en raison de la figure hiérarchique traditionnelle du rapport de travail, et par une justice organisationnelle, puisque le rapport de travail s'exécute au sein d'une organisation[243]. À cet effet, il est beaucoup usité en droit du travail par le juge pour apprécier les décisions de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction inhérent au contrat de travail. Que serait donc l'apport du dialogue social dans la défense de cet intérêt ?

### 2. Le dialogue social au service de l'intérêt de l'entreprise

**148.** Le dialogue social requiert de prime abord, l'existence et la participation de la communauté des salariés en entreprise. Il suppose la prise en compte des avis des salariés dans les décisions intéressant l'entreprise et reconnaît en ce sens les différents intérêts qui coexistent dans l'entreprise. Par la concertation, la négociation, l'échange d'informations, le dialogue social aboutit à concilier les intérêts catégoriels coexistant dans l'entreprise. En cela, le dialogue social constitue une donnée importante dans l'entreprise puisqu'il participe à la pacification des rapports entre l'employeur et ses salariés. Le rôle des partenaires sociaux est considérable au sein de l'entreprise comme au niveau national sur les questions touchant le monde du travail. Même s'il n'existe pas l'équivalent de la loi Larcher de 2007[244] dans le dispositif législatif ivoirien, dans la pratique les gouvernants sollicitent de plus en plus les partenaires sociaux avant l'élaboration de la norme sociale. C'est l'exemple de la loi portant Code du travail entrée en vigueur le 20 juillet 2015[245].

---

[242] Selon Chrystelle Lecoeur, le mouvement du standard serait né au début du siècle dernier sous la plume de Gény. Mais ce qu'il nomme alors les directives du juriste ne correspondaient que très imparfaitement à la notion de standard telle qu'elle est entendue aujourd'hui. F. Geny, *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif*, LGDJ, 2 éd, 1919-1932. Le terme anglo-saxon de standard a été introduit dans le droit français grâce aux travaux menés par l'Ecole de Lyon sous la direction d'E. Lambert lequel s'inspire de l'œuvre du doyen de Harvard Pound. E. Lambert, *Le gouvernement des juges et la lutte contre la législation sociale aux Etats-Unis*, Dalloz-Sirey, 2005. (1er éd, en 1921).

[243] G. Bourcris-Maitral, « Intérêt social et intérêt de l'entreprise, des outils de contrôle du pouvoir privé » *in* A. Lyon-Caen et Q. Urban (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Dalloz, 2006, p. 37.

[244] Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 portant modernisation du dialogue social. Le législateur fait obligation au gouvernement pour tout projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle entrant dans le champ de la négociation nationale et interprofessionnelle de consulter les syndicats de salariés et les organisations patronales représentatives. Cependant, il n'y a pas de sanction en cas de non-respect et elle ne s'applique pas en cas d'urgence. C'est le cas de la loi travail de 2016.

[245] Loi n°2015-532 portant Code du travail, JORCI, septembre 2015, p. 1197.

**149.** En Côte d'ivoire, les différentes crises politico-sociales ont fortement dégradé la situation économique nationale[246]. Face aux conséquences désastreuses de ces crises notamment la fermeture des entreprises, la baisse drastique des chiffres d'affaires de celles en fonctionnement sans oublier les licenciements massifs des travailleurs, les partenaires sociaux ont procédé à la négociation collective au sein de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC). Cette négociation collective a abouti à la signature du protocole d'accord sur le chômage technique adopté en 2003 reconduit en 2007. La signature de ce protocole résulte d'un long processus. En effet, un premier protocole d'accord avait été signé par les partenaires sociaux en 2001. Mais celui-ci n'a pas été suivi d'effet. Cependant, le patronat ivoirien (Confédération des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire, la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises) et les centrales syndicales (l'UGTCI, DIGNITE et FESACI) réunis au sein de la structure bipartite de dialogue social (CIPC) suite au déclenchement de la crise militaro-politique en 2002 ont conclu en 2003 un second accord national sur les modalités applicables au chômage technique.

**150.** Le préambule des accords sur le chômage technique donne les motifs forts éclairants sur le recours au dialogue social. Pour les partenaires sociaux ivoiriens, le dialogue social constitue un ferment de la démocratie sociale et de la bonne gouvernance des entreprises. Il promeut la paix en entreprise et concourt à la promotion des droits économiques dans la gestion du développement. L'accord obtenu en 2003 au terme d'une longue concertation, a permis de tenir compte des intérêts des parties. L'analyse des obligations de chaque partie en constitue une preuve supplémentaire. Ainsi, l'article 3-1 de l'accord relatif aux engagements du patronat, impose aux organisations des employeurs signataires de ne prendre des mesures de mise en chômage technique qu'après avoir épuisé toutes les mesures de sauvegarde de l'outil de travail et de l'emploi, et même de proposer si possible, un contrat à temps partiel. Mieux, ils s'obligent à répartir autant que faire se peut l'impact des mesures prises sur l'ensemble des travailleurs dans la limite des impératifs d'exploitation à chaque entreprise. L'idée qui sous-tend toutes ces mesures est de préserver au mieux l'emploi des travailleurs malgré la situation de crise. En contrepartie, aux termes de l'article 3-2 de l'accord, les syndicats des travailleurs s'engagent à sensibiliser leurs adhérents sur l'intérêt que représente pour eux, l'acceptation du chômage technique en période de crise ainsi que toute prolongation qui en sera décidée.

[246] La Côte d'Ivoire a connu durant plus d'une décennie des crises sociopolitiques successives de 1999 à 2012.

**151.** Les acteurs du monde du travail ont pris la pleine mesure de l'apport considérable du dialogue social dans la sauvegarde de l'outil économique. Suite à l'accord sur le chômage technique, le gouvernement et les partenaires sociaux ont consigné dans un protocole de 2009[247] la mise en place d'une plate-forme commune de travail devant les conduire à privilégier la négociation dans tout conflit collectif pendant une certaine période dite de « trêve sociale». L'objectif principal de cet accord est de créer un climat social apaisé afin de faciliter la relance de la productivité et de la compétitivité des entreprises, tout en veillant au respect des droits fondamentaux des travailleurs. Aussi, au nombre des engagements, les organisations des employeurs et des travailleurs, s'obligent en vertu de l'article 6 de l'accord à recourir systématiquement au dialogue dans le cadre de l'entreprise et ensuite au niveau de la commission Indépendante permanente de concertation (CIPC). Cette exigence traduit la volonté des partenaires sociaux de promouvoir l'accord d'entreprise pour régler au plus près les conflits sociaux et faire de cette négociation, un outil de gestion de l'entreprise. Alors, au niveau de la négociation d'entreprise, l'intérêt de l'entreprise guide l'action des partenaires sociaux vers la recherche d'un équilibre entre la protection des travailleurs et la gestion de l'entreprise. En somme, il convient de révéler qu'en plus de l'autonomie accordée aux partenaires sociaux[248], « l'accord collectif a vocation à être un outil de gestion de l'entreprise, d'autant que sa qualité de contrat le prédispose à la construction de compromis au nom de l'intérêt de l'entreprise »[249]. Ainsi, face à la fragmentation des intérêts dans l'entreprise, le dialogue social permet d'assurer un équilibre des forces entre l'action économique de l'employeur et l'action collective des travailleurs[250].

**152.** La mise en œuvre de l'agenda du travail décent a sans nul doute constitué un moteur certain de consolidation de la pratique du dialogue social dans l'économie formelle en Côte d'Ivoire tout en démontrant aux acteurs leur capacité à prendre en compte les différents intérêts afin d'assurer l'équilibre des forces. Cela étant, le dialogue social peut être aussi un chemin à emprunter pour investir la sphère de l'économie informelle.

---

[247] Protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé le 1 mai 2009 entre le gouvernement, le patronat et les principales centrales syndicales. Cet accord est toujours en vigueur.

[248] Voir ce thème de l'autonomie, les thèses de C. Fourcade, *L'autonomie collective des partenaires sociaux. Essai sur les rapports entre démocratie sociale et démocratie politique*, LGDJ, 2006, 598p ; S. Yannakourou, *L'État, l'autonomie collective et le travailleur*, LGDJ, 1995, 418p.

[249] Conseil d'analyse économique, Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique, Rapport, http://www.cae-eco.fr/Refondation-du-droit-social-concilier-protection-des-travailleurs-et-efficacite-economique, consulté le 4 février 2020.

[250] A. Supiot, « Vers un ordre social international », *L'économie politique*, 2001/3, n°11, p. 53.

## §2. Les possibilités d'introduction du dialogue social dans l'économie informelle

**153.** Le dialogue social peut être une source de mobilisation réellement capable d'attirer l'économie informelle dans le giron de l'économie formelle. En se fondant sur des éléments de structuration perceptible dans ce secteur (A), il serait possible d'aboutir à renforcer la capacité de négociation de ceux qui y travaillent et favoriser alors l'introduction du dialogue social (B).

### A- L 'existence d'indices de structuration de l'économie informelle

**154.** L'identification des causes de l'économie informelle (1) peut permettre de trouver les pistes éventuelles de sa structuration (2).

#### 1. Les causes de l'économie informelle[251]

**155.** Au début des années 1970, on désignait par secteur informel une économie urbaine dynamique, à petit capital et petite échelle, source possible d'une richesse à venir dans les pays en développement[252]. Le secteur servait surtout à procurer des revenus de subsistance aux nouveaux citadins, issus d'un exode rural particulièrement important pendant cette époque fortement marquée par les phénomènes climatiques tels que la sécheresse et la désertification, en Afrique subsaharienne spécialement[253].

**156.** Par la suite, l'économie informelle couvrait l'ensemble des activités qui, du fait de leur origine traditionnelle ou de leur caractère récent ou spontané, se sont démultipliées et consolidées en rapport avec le chômage endémique en progression constante dans les différents pays africains confrontés à la crise économique et aux conséquences sociales des programmes d'ajustement structurel, appliqués sur le continent au cours des années 1980 et 1990. En plus, il faut ajouter la dévaluation du franc Cfa, l'urbanisation rapide et la pauvreté

---

[251] Le secteur informel ne doit pas être confondu avec le secteur des activités de l'économie souterraine ou dissimulée, car ce n'est ni volontairement, ni frauduleusement que les activités de ce secteur ne sont pas couvertes par les dispositions formelles.

[252] K. Hart, « Informel Income Opportunities and Urba Employement in Ghana », *The Journal of Modern Africain Studies*, volume11, n°1, p. 61-89. Voir aussi, le Rapport du BIT sur l'emploi au Kenya, publié en 1972.

[253] Voir. S. Kanté, *Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion du travail décent*, Genève, BIT, 2002, p. 5.

grandissante. D'autres causes sous-jacentes n'ont pas manqué pas de jouer sur le profil des acteurs et l'ampleur de l'économie informelle.

**157.** En premier lieu, le constat de l'incapacité des États africains à satisfaire un certain nombre de besoins sociaux, en particulier le droit à l'éducation, se traduit par la faiblesse des taux de scolarisation et la multiplication des échecs scolaires. Il faut noter également la faiblesse des économies formelles de ces États à créer des emplois en nombre suffisant pour absorber le lot croissant des jeunes diplômés et ou des chômeurs[254].

**158.** En deuxième lieu, les migrations internationales de travailleurs sont, aussi, un facteur de développement de l'économie informelle. Par exemple en Côte d'Ivoire, la main-d'œuvre non ivoirienne dans le secteur informel représente 61%, et au Gabon environ 72% des propriétaires de microentreprises informelles sont étrangers[255]. En troisième lieu, la mondialisation de l'économie, les technologies de l'information et de la communication ont facilité la décentralisation de la production et de la main -d'œuvre, ce qui donne un caractère expansif au secteur informel[256].

**159.** L'importance économique de ce secteur est sans égale car il se présente comme le principal pourvoyeur d'emplois dans le milieu urbain des pays considérés[257]. L'incapacité de l'économie formelle a absorbé la forte demande d'emploi des populations, poussent celles-ci à se tourner vers l'économie informelle. L'économie informelle constitue en Afrique « un phénomène de masse, socialement reconnu comme une source de richesses, d'emploi et de revenus de subsistance »[258]. Selon des estimations du BIT, l'économie informelle a généré

---

[254] Le secteur informel occupe à Cotonou 80,3% des actifs, Ouagadougou 73,4%, Abidjan 74,7%, Bamako 77,5%, Niamey 71,1%, Dakar 76,4% et Lomé 81,0%. (UEMOA, L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les sept principales agglomérations de sept États membres de l'UEMAO, Enquête 1-2-3, phase 1, 2001-2002, p. 8.

[255] C. Malando, Bertrand et al., *L'économie informelle en Afrique francophone. Structure, dynamiques et politiques*, Genève, BIT, 2001.

[256] Voy not. J-M. Cardebat, « La mondialisation et l'emploi », *Revue tiers-monde*, 2002, n° 171, p. 712; C. Euzeby, F. Carluer, S. Chapon, A. Euby, D. Mansanti et C. Offredi, *Mondialisation et régulation sociales*, Paris, L' Harmattan, Tome 1, 2003, p. 10 ; sur les effets de la mondialisation : P. Auver , G. Besse, D. Meda (dir.), *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi,* Paris, La Découverte, Coll. Recherches, 2005, p. 67; P. Auver et B. Gazier , *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006, p. 7.

[257] S. Kwemo, *L'OHADA et le secteur informel, l'exemple du Cameroun*, éd Larcier, octobre 2012, n°211 et s. Selon l'auteur, la majeure partie des activités économiques pratiquées dans la quasi-totalité des États membre de l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique relève du secteur informel. Ainsi par exemple, il représente au Cameroun plus de 90% et au Tchad pour la seule ville de N'djamena 70%.

[258] Ph. Auvergnon, « Économie informelle et inspection du travail : La révolution nécessaire », *Revue juridique et politique*, 2019, n°2, p. 203.

72% de l'emploi non agricole dans les pays de l'Afrique subsaharienne en 2004[259]. Un rapport d'Afristat (observatoire économique et statistique pour l'Afrique subsaharienne) et l'Institut français de recherche en développement (IRD) publié en janvier 2005 confirme cette tendance. Le secteur emploie 2,7 millions de travailleurs soit 76% des emplois dans sept capitales de la région ouest-africaine. En 2016, une enquête indique dans les économies à faible revenu, en particulier en Afrique sub-saharienne que l'économie informelle représente de 80% à 90% de l'emploi total[260]. Dans ce sens, le Programme de promotion du travail décent réalisé en Côte d'Ivoire en 2017, relève que le taux d'emploi informel est de 93.6% en 2016 dont 61% de travailleurs indépendants, 14% de travailleurs familiaux non rémunérés et 25% de travailleurs salariés informels[261]

**160.** Par-delà des causes multiples et imbriquées, et son caractère protéiforme, il faut reconnaitre que la pauvreté entretient plus de liens de causalité et de proportionnalité directe avec l'expansion des activités informelles. Ainsi, le secteur informel ou l'économie informelle se présente comme « toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui dans la législation ou la pratique ne sont pas couverts ou sont insuffisamment couverts par des dispositions formelles »[262]. Les travailleurs et opérateurs du secteur informel exercent, à titre indépendant ou dans un cadre amical ou familial, des activités ayant des caractéristiques générales communes, à savoir un capital modeste, peu de main-d'œuvre qualifiée, un accès limité aux marchés organisés et à la technologie, de revenus fiables et irréguliers, une division du travail quasi inexistantes, des conditions de travail médiocres, autrement dit des activités qui échappent pour l'essentiel aux statistiques officielles et aux réglementations publiques et qui ne bénéficient pas de systèmes de protection classiques[263].

**161.** Du point de vue du droit du travail, l'économie informelle est un mélange de travailleurs subordonnés, dépendants et de travailleurs indépendants. Ainsi, du fait de l'instabilité et de la

---

[259] CIT, *S'organiser pour plus de justice sociale, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, BIT, 2004.

[260] F. Lapeyre, « L'organisation internationale du travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé et du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3, p.21.

[261] BIT, Programme pays de promotion du travail décent en Côte d'Ivoire 2017-2020, p.10, https: //www. ilo.org

[262] *Cf.* point 2. a) de la Recommandation n°204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée le 12 juin 2015 à Genève lors du 104éme session du CIT.

[263] S. Kanté, *Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion du travail décent*, *op. cit.* , p. 5.

précarité propre à l'économie informelle, les activités des microentreprises sont caractérisées par une très grande flexibilité et sont intermittentes. Cette flexibilité influe évidemment sur les relations entre les travailleurs et employeurs. Comme le relève un auteur, « elles font rarement l'objet de contrats en bonne et due forme précisant les horaires, la nature et le montant de la rémunération et la protection sociale »[264]. Des enquêtes menées dans les sept pays d'Amérique latine et d'Afrique, indiquent que les travailleurs sont payés aux pièces ou à la tâche, sans qu'il soit tenu compte des heures de travail[265].

**162.** Il existe aussi des situations d'emploi hybrides qui ne peuvent pas avec certitude être rangées soit comme un travail subordonné, soit comme un travail indépendant. Ces formes hybrides de travail se développent davantage aujourd'hui à la faveur de facteurs qui convergent vers ce qui s'appelle la « décentralisation productive »[266]. Cette dernière se manifeste sous forme de « c*ontracting out* » ou de sous-traitance. Dans ce cadre, il existe des travailleurs qualifiés d'indépendants, mais qui sont de fait dépendant car les conditions de travail, la productivité, le montant et la régularité des revenus sont entièrement déterminés par le donneur d'ordre.

**163.** Au regard de son rôle considérable, la question essentielle qui se pose aux gouvernants des pays concernés et aux partenaires du développement est de savoir comment rendre formel le secteur informel[267] ? Autrement dit, comment faciliter son intégration à l'économie formelle de manière à accroitre ses performances et améliorer la protection sociale des travailleurs, sans pour autant réduire sa capacité à absorber de la main-d'œuvre et de générer des revenus ? Du moins, comment peut-on procéder à la structuration de l'économie informelle ?

---

[264] Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », *Á droit ouvert, Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p.65.

[265] Voir. C. Maldolaldo, « Entre l'illusion de la normalisation et le laisser-faire : vers la légalisation du secteur informel ? », *Revue internationale du travail*, Genève, BIT, vol 134, n°6, 1995, p. 790.

[266] A. Lyon-Caen, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive » *in* H. Petit et N. Thevenot (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87 ; V. Yanpelda, *Droit du travail et décentralisation productive*, Thèse de doctorat en Droit, Université de Bordeaux IV, 2009.

[267] À ce sujet un colloque intitulé « Comment rendre formel le secteur informel ? » s'est tenu à Dakar, du 20 au 24 octobre 2008, en collaboration avec le BIT, l'Union africaine, et le ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail et des organisations professionnelles du Sénégal. Selon M. Lager, la conférence a conclu que l'économie informelle en Afrique a besoin d'aide, mais pour élaborer une politique adaptée, il est nécessaire de collecter des informations pertinentes et fiables permettant de connaître sa taille, sa structure, ses modalités de fonctionnement, de même que les contraintes et potentialités résultant des formes spécifiques d'exploitation des activités artisanales ou commerciales. (Fl. Lager, « Le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail du 24 novembre 2006 permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? » *Penant*, n°866, 2006, p. 97.)

## 2. Les pistes de structuration de l'économie informelle

**164.** L'économie informelle balaie un large spectre de métiers et de services, depuis le colportage jusqu'à la petite entreprise en passant par de multiples formes d'artisanat. Mais comme le précise un auteur, « les micro- entreprises représentent un tiers de l'emploi informel. Les deux autres tiers sont constitués par des activités individuelles itinérantes ou à domicile. La part la plus importante de l'emploi informel tant des microentreprises que des autres entités couvre des activités commerciales »[268].

**165.** Cette hétérogénéité de l'économie informelle est renforcée par l'existence de catégories de travailleurs dont « l'ambigüité » du statut juridique est un élément supplémentaire qui favorise l'inapplication de la législation du travail. Il s'agit notamment de la main-d'œuvre familiale non rémunérée, aidant un travailleur indépendant, du personnel de maison rémunéré, de salariés occasionnels des micro entreprises, de salariés qui ne travaillent pas chez leur employeur, mais par exemple à leur domicile. Il est essentiel de tenir compte de cette hétérogénéité des situations ainsi que des spécificités propres à l'économie informelle pour tenter de concevoir une structuration possible. Il serait erroné de penser qu'il suffirait de promulguer des lois pour que la structuration de ce secteur se fasse.

**166.** Les perspectives d'organisation de l'économie informelle peuvent être abordées selon deux directions. L'une consiste à considérer ce secteur comme une sphère institutionnelle « autonome » et à mettre l'accent sur la mise en place d'organisations propres à cette partie du monde du travail[269]. Cette solution peut mieux répondre au souci de ménager ses particularismes. Concernant le choix du type d'organisation approprié, en raison des contraintes et caractéristiques de l'économie informelle, il n'existe pas une forme unique d'organisation, pas plus qu'il n'existe de formule universellement efficace. Dans la pratique, le choix de la forme d'organisation dépend de divers facteurs tels que la législation nationale, la légitimité sociale ou les avantages liés à tel ou tel type d'organisation, les objectifs visés et

---

[268] J. Charmes,« Le secteur informel, nouvel enjeu des politiques de développement ? », *L'homme et la société*, n°105-106, 1992, p. 63-77.

[269] D. Traoré, *Le droit du travail dans les pays de l'espace UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (le cas du Mali)*, Université de Paris-Assas, 2009, 465p.

surtout les traditions culturelles. Au regard de ces éléments, les organisations de l'économie informelle peuvent être des associations dûment établies ou des groupements informels de travailleurs, des coopératives, des syndicats, des organisations de type patronal ou des organisations non gouvernementales.

**167.** Dans les pays de l'UEMOA, la forme la plus utilisée est celle de l'association ordinaire, même si dans certains pays, les coopératives[270] sont plus en vue. Cependant des groupements sur le modèle syndical ou patronal se développent dans d'autres pays dont la Côte d'Ivoire[271]. Par métier et par spécialité, les opérateurs économiques du secteur informel ivoirien se regroupent pour dynamiser leur corporation. À cet effet, ils ont entrepris un mouvement de regroupement sous plusieurs formes : associations, syndicats, unions, fédérations. On trouve ainsi les syndicats de boulangers et pâtissiers de Côte d'Ivoire, les syndicats de coiffeuses et esthéticiennes de Côte d'Ivoire, le syndicat de couturiers de Côte d'Ivoire, etc… En adoptant une telle démarche, ces agents de l'économie informelle cherchent à obtenir une certaine reconnaissance de la part des pouvoirs publics ivoiriens dans l'optique d'être des interlocuteurs à prendre en compte pour traiter des questions concernant leurs corps de métiers. La préférence accordée à la forme associative ou syndicale peut s'expliquer par la relative facilité de la mise en place et l'acquisition de la personnalité juridique.

**168.** L'idée de simplification doit guider la recherche du modèle adéquat d'organisation du secteur informel. Elle doit également se fonder sur une certaine souplesse dans les modalités de fonctionnement. Ce modèle d'organisation peut offrir la possibilité de réunir des groupements selon leurs intérêts à savoir les groupements des travailleurs indépendants, des salariés ou travailleurs occasionnels. L'adoption d'une forme d'organisation dans l'économie informelle doit en définitive partir d'un certain ajustement des formes d'organisation que connaissent les relations professionnelles, même si elles s'appuient sur le principe de s'organiser pour tenter d'équilibrer un rapport de force économique défavorable. Cependant, il existe une difficulté à distinguer clairement les travailleurs et employeurs dans l'économie informelle. Pour tenter de contourner cette difficulté, des auteurs[272] proposent de changer les

---

[270] C'est singulièrement le cas du Bénin, voir. C. Maldonado, « Rompre l'isolement : une expérience d'appui aux petits producteurs urbains du Bénin », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 132, n°2, 1993, p. 276.

[271] Voir B. Gaufryau,« *Secteur informel, fonctions macroéconomiques et politiques gouvernementales, le cas de la Côte d'Ivoire »*, BIT, Genève, 1997, p. 17-19.

[272] P.- G. Pougoué, « Cameroun- situation de travail et protection des travailleurs », consultable sur http://www. ilo. org/wcmsp5/groups/public/.

indices de la relation du travail salarié en optant selon les circonstances de fait pour un dépassement du critère classique du lien de subordination juridique et intégrer le critère de dépendance économique. Dans ce sens, Paul-Gérard Pougoué écrit : « si une telle dépendance (économique) n'a pas de signification particulière en droit du travail lorsqu'elle existe entre des personnes morales, elle donne à réfléchir lorsqu'elle concerne une personne physique. On est proche de la relation de travail dépendant au sens où l'entend le législateur. (…) »[273]. Dès lors, la recherche d'équilibre peut être envisagée entre deux blocs ; les économiquement dépendants et les donneurs d'ordre. Il y a donc la nécessité d'une véritable réflexion sur l'identification du véritable détenteur du pouvoir économique dont les ramifications peuvent du reste se trouver souvent dans l'économie formelle.

**169.** Par-delà le régime juridique choisi, c'est la fragilité structurelle des organisations mises en place qui est souvent relevée[274], en raison des difficultés propres à l'économie informelle. Elle se manifeste notamment par la faible durée de vie de telles organisations : beaucoup disparaissent avant d'avoir atteint leurs objectifs ou dès qu'elles les ont atteints. Il est rare qu'elles se transforment en institutions stables et structurées poursuivant des objectifs à long terme. De fait, les associations de l'économie informelle souffrent des mêmes handicaps que leurs membres, ce qui se traduit par de réelles difficultés de fonctionnement. Les modalités de ce fonctionnement sont souvent mal définies. Les responsabilités et les tâches des membres sont également imprécises et leur participation aux activités de l'organisation est limitée et irrégulière, le temps consacré à l'association se traduisant par un manque à gagner. Ces difficultés conduisent à entrevoir une seconde voie qui est celle de la prise en charge directe des travailleurs de l'économie informelle par les organisations syndicales traditionnelles. Cette solution semble mieux adaptée et indiquée dans la perspective d'une véritable intégration des travailleurs de l'économie informelle. On peut souligner qu'en Côte d'Ivoire, des centrales syndicales notamment la centrale Dignité et la centrale syndicale Humanisme

---

[273]*Cf.* not. P-G Pougoué, « Cameroun- situation de travail et protection des travailleurs », *op. cit.* , p. 25 ; voir également, I. L. Miendjiem, *Réflexion sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA*, Paris,Wolters Kluwer, 2014, p.470, Chr. Radé, « Des critères du contrat. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Dr. soc. 2013*, p. 202 ; E. Dockès, « Notion de contrat de travail », *Dr. soc.* , 2011, p. 546 ; E. Peskine, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371, J. Hauser, « Une notion juridique de dépendance » *in Mélange Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, p. 283 ; Th.Revet, « Rupture des contrats de dépendance et rupture du contrat de travail » *in Les frontières du salariat*, Paris, Dalloz, Thèmes et commentaires, 1996, p. 195 ; F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail : contrat individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, Paris, LGDJ, traités des contrats, 2001 ; A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination juridique », *Dr. soc.* , 2000, p. 131.

[274] BIT, *Le travail dans le monde 1997-1998 : Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale, Genève*, BIT, p. 211.

ont fait le choix d'intégrer en leur sein des organisations de l'économie informelle notamment l'AFECA (association des Ferrailleurs et Casses d'Abidjan).

**170.** En outre, une coopération institutionnelle avec le monde de l'économie informelle devrait aussi être envisagée sur le fond des actions combinées et concertées des syndicats classiques des travailleurs, des organisations patronales et des pouvoirs publics. S'agissant du rôle de l'État, il faut souligner que l'enquête menée par l'UEMOA dans les différentes agglomérations de l'Union en 2001, a permis d'intégrer l'économie informelle dans la réflexion macroéconomique en se fondant sur des données quantitatives. Cependant, pour l'instant, la question de l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur à travers une application des normes du travail, ne fait l'objet d'aucune prise en compte.

**171.** La Recommandation 204 de l'OIT « concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » propose aux États membres des pistes. Elle dresse un ensemble de moyens d'actions impliquant des stratégies intégrées qui combinent le court et le long terme, des actions publiques préventives et coercitives. Pour accompagner cette transition de l'informel vers le formel, les États doivent créer au préalable un cadre pertinent de l'économie formelle[275]. La Recommandation exhorte les États membres à la création d'emplois de qualité dans l'économie formelle, en insistant surtout sur le respect et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur informel et y ajoute la reconnaissance de l'entrepreneuriat dans l'économie formelle. Au chapitre des droits et de la protection sociale, les États se doivent de prendre des mesures pour parvenir au travail décent pour les personnes opérant dans le secteur informel. À cet effet, les États doivent garantir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Aussi, doivent-ils songer à étendre la couverture sociale aux personnes qui œuvrent dans ce secteur. Dans l'économie informelle,

[275] La Recommandation dans sa première partie intitulée objectif et champ d'application donne des orientations précises aux États membres notamment en au point 1 a-c) :

a) faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat ;

b) promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales ;

c) prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

comme le souligne Frédéric Lapeyre[276], « les conditions de travail et les conditions de vie sont souvent étroitement liées. Ainsi, l'amélioration des conditions de travail se traduit donc par l'amélioration de l'état physique et psychosocial, de la sécurité du revenu des travailleurs et des interactions entre leur travail et leur vie personnelle, familiale et en collectivité ». Pour ce faire, les gouvernements ont un rôle de premier plan à jouer en mettant sur pied des structures et mécanismes propres à assurer une bonne gouvernance.

**172.** En d'autres termes, l'État par ses politiques et incitations peut jouer un rôle de catalyseur pour l'organisation de l'économie informelle. Il peut garantir l'accès à l'éducation, aux financements en favorisant l'essor de la microfinance pour permettre aux populations à faibles revenus l'accès aux financements de leurs activités, sans omettre d'accroître la pénétration de l'inspection du travail dans ce secteur afin de garantir les droits fondamentaux au travail de ceux qui y opèrent. L'OIT, dans le cadre de la promotion de l'emploi et du renforcement du dialogue social, s'est particulièrement intéressée à favoriser la création des structures mutualistes et coopératives de micro-financement et la promotion des petites entreprises. Ainsi, à l'échelle de plusieurs pays comme le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali et Sénégal, des plates-formes de coordination des financements ont été mises en place avec la collaboration de la Banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO)[277].

**173.** Par ailleurs, les organisations de travailleurs du secteur formel peuvent aider à la structuration des organisations du secteur non structuré. Mais il faut indiquer que cela peut s'avérer difficile. Il est évident que l'environnement dans lequel opèrent les travailleurs de l'économie informelle est fort différent de celui de l'économie moderne. Traditionnellement, l'action des syndicats a comme cible les travailleurs situés dans des relations de nette dépendance avec leur employeur, dans un lieu fixe et au bénéfice de contrats plus ou moins stables. Aucune de ces caractéristiques ne concerne les travailleurs de l'économie informelle, ce qui constitue une des difficultés rencontrées par les syndicats dans l'organisation des travailleurs du secteur informel. La rigidité du cadre réglementaire, l'hétérogénéité des relations de travail, la mobilité et, parfois, l'inadéquation des structures syndicales, la

[276] F. Lapeyre, « De la question des voies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : l'approche de l'Organisation Internationale du Travail » *in* F. Lapeyre et Andreia Lemaître (dir.), *Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Paris, Academia L'Harmattan, 2014, p. 39.

[277] F. Lapeyre, « De la question des voies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : l'approche de l'Organisation Internationale du Travail », *op. cit.*, p.76.

faiblesse des ressources humaines et financières sont autant de facteurs qui peuvent entraver le travail des syndicats traditionnels dans l'économie informelle. En plus, lorsqu'il existe des organisations représentant les agents du secteur informel, il n'y a pas de distinction très nette entre les associations dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail des salariés et des autres travailleurs dépendants et celles qui représentent des micros-entrepreneurs ou des travailleurs indépendants. Cela s'explique par le fait que les membres de ces associations sont parfois successivement ou simultanément travailleurs indépendants et salariés. Un auteur s'est demandé « s'il n'était pas contradictoire de vouloir demander au secteur informel d'adopter la structuration, la démarche et les objectifs économiques d'un secteur formel en déchéance ? Chercher à développer le syndicalisme classique dans les rangs du 'désordre ordonné'', n'aboutira –t-il pas à l'alourdissement du mouvement par des considérations, des relations parentales qui se moquent des normes internationales du travail ? »[278]. Cette question est pertinente à certains égards car dans l'économie informelle la loyauté familiale ou ethnique compte plus que la solidarité entre les travailleurs. Ce secteur est constitué en grande partie de microentreprises familiales soit au sens strict (parents et enfants) soit au sens large (oncles, tantes, cousins…), où règne avant tout une allégeance familiale. Lorsque l'on connaît la force de la parenté dans les sociétés africaines, on imagine sans peine comment une réelle opposition d'un travailleur à travers une action collective, peut être interprétée comme une rébellion contre un membre de la famille.

**174.** Il est cependant possible d'aller au-delà de ces constats qui paraissent insurmontables. En effet, il existe des connexions entre le secteur structuré et le secteur informel du point de vue des travailleurs qui peuvent servir d'axes d'intervention pour les organisations syndicales classiques. D'abord, il a été relevé que les arrangements sociaux et économiques qui ont cours dans le secteur informel et qui sont une cause de précarité, se retrouvent également au sein même du secteur formel[279]. Puis dans les pays de l'UEMOA, l'expansion de l'emploi dans le secteur informel est liée à la quasi-stagnation sinon à la contraction de l'emploi dans le secteur formel, bon nombre de travailleurs ayant perdu leur emploi dans ce secteur ont dû se replier sur des activités au sein du secteur non structuré. Ce transfert de main-d'œuvre crée en quelque sorte un lien entre les deux mondes du travail. Ensuite, un nombre estimable de travailleurs de l'économie informelle doit travailler à temps partiel dans le secteur informel

[278] I. N'D.Diadji, « Sortir de l'Afrique de l'exclusion par le défi revendicatif », *Revue Dékhando*, 1996, p. 48.

[279] V. BIT, Le travail dans le monde 1997-1998 : relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale, *op. cit.* , p. 90.

pour compenser la baisse des salaires réels, résultant des mesures d'austérité qui ont affecté le secteur formel.

**175.** Au vu de tous ces éléments, les organisations syndicales semblent désormais plus conscientes de l'importance stratégique d'ouverture vers les travailleurs du secteur informel[280]. Cette prise de conscience se traduit de plus en plus par des cas de coopération entre syndicats et organisations informelles dans certains pays de l'UEMOA. Ainsi, en Côte d'Ivoire comme au Burkina Faso, au Mali, au Sénégal, au Togo ou au Bénin, des centrales syndicales ont pris l'initiative d'actions en faveur des organisations de l'économie informelle[281].

**176.** La question de la coopération entre les deux secteurs doit apparaître comme une nouvelle orientation du syndicalisme dans ces pays d'Afrique de l'ouest. Les organisations syndicales de travailleurs ont intérêt à prendre en considération les personnes qui exercent dans le secteur non structuré. Cette politique doit se fonder sur le développement d'une véritable synergie entre les syndicats et travailleurs de l'économie informelle. Ils peuvent apporter leur expérience et leur expertise en matière d'organisation aux structures du secteur informel en intégrant d'autres types de solidarités pouvant transcender les liens familiaux et claniques et ainsi favoriser l'émergence d'une véritable identité collective.

**177.** En somme, le défi pour les décideurs consiste à trouver le juste équilibre entre des mesures qui incitent à la formalité et des mesures qui dissuadent de rester dans l'économie

---

[280] De nombreuses rencontres ont été organisées par des organisations syndicales, patronales ou les autorités publiques de l'UEMOA. Ainsi au Mali, la principale centrale syndicale UNTM en collaboration avec le Bureau régional du BIT ont étudié la question lors d'un atelier (10 et 11 novembre 2008) , également au Burkina Faso, un forum national sur le secteur informel a eu lieu les 14 et 15 novembre 2008.

[281] C'est le cas de l'association des femmes Cissin-Natanga du Burkina Faso, qui illustre le rôle essentiel que peuvent jouer les syndicats traditionnels dans l'émancipation des associations de l'économie informelle. Cette organisation de femmes burkinabé a pu obtenir un statut officiel grâce au soutien de l'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) (v. M. Mwamadzingo, *Les syndicats et l'économie informelle en Afrique*, Genève, BIT, 2000, p. 38). En Côte d'Ivoire, la Centrale syndicale Dignité a été précurseur dans la coopération avec le secteur informel ivoirien. Ainsi grâce à son soutien, le syndicat des femmes du secteur informel (SYNAFSI) s'est constitué. La Centrale a mis à leur profit une mutuelle servant de protection sociale. Par la suite, la Centrale syndicale Humanisme est allée plus loin en élargissant ses syndicats de base au niveau des organisations du secteur informel (v. http://www. csh. ci/organisation_base_1. php). Au Bénin également, a été créée une mutuelle de santé propre au secteur informel grâce à la collaboration des syndicats béninois et les organisations du secteur informel. Pour finir, il faut noter avec Elise Panier que divers champs d'action syndicale dans le secteur informel sont observés même si une certaine ambigüité entoure cette forte présence syndicale du fait des interférences politique et socio-économique non sans mentionner le poids de l'argent. ( E. Panier, « Partir du droit pour aborder le problème de l'économie informelle : réflexion sur le projet d'une norme internationale à travers deux ''économies informelles'' au Togo », *Revue Sociologie et Sociétés*, 2015, vol.47, n°1 p. 116.

informelle. Ainsi, les approches ancrées dans le dialogue social qui misent sur le renforcement des capacités, sur l'accès à une gamme complète de ressources et de services, ainsi que sur l'adaptation des systèmes d'imposition, de financement et de sécurité sociale aux difficultés particulières auxquelles sont confrontés les acteurs de l'économie informelle, peuvent faire de la formalisation une option beaucoup plus attrayante et avoir un impact plus durable[282]. Alors, la création et l'encadrement des organisations propres à l'économie informelle restent indéniables car cette action a vocation à permettre le renforcement du pouvoir de négociation des travailleurs de ce secteur.

### B- Les indices d'une capacité de négociation des travailleurs de l'économie informelle

**178.** L'apport du secteur informel dans l'absorption de la main-d'œuvre et dans l'économie des États africains n'est plus à démontrer. Cependant comme le relève le BIT et les études sur l'économie informelle, il demeure un secteur où les droits fondamentaux au travail et les standards du travail en matière d'emploi et de salaire sont gravement méconnus. Les travailleurs qui opèrent dans ce secteur sont généralement exposés à la pauvreté.

**179.** Malgré les difficultés, il importe de susciter la création d'organisations dans ce secteur afin de permettre aux travailleurs de conquérir collectivement une amélioration de leurs conditions de travail. Ces organisations de travailleurs du secteur sont susceptibles de permettre aux intéressés d'analyser ensemble leurs besoins et leurs problèmes et d'élaborer des stratégies pour y répondre, de mettre en commun leurs ressources et de conjuguer leurs efforts pour atteindre certains objectifs. Elles peuvent servir d'intermédiaires dans leurs relations avec l'État ou d'autres institutions. Elles peuvent tirer profit de leurs poids dans certains domaines (l'approvisionnement des matières premières) pour négocier collectivement avec les donneurs d'ordres afin que les sous-traitants obtiennent le meilleur prix, faire pression pour obtenir une modification des règles déjà établies. En outre, elles peuvent constituer un ressort puissant capable de créer des liens susceptibles de consolider la solidarité qui transcende les limites classiques, claniques et familiales. En effet, les autorités gouvernementales préfèrent, pour des raisons pratiques, avoir affaire à des organisations agissant pour le compte de groupes plutôt qu'à une population « invisible » d'individus isolés.

[282] F. Lapeyre, « De la question des voies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: l'approche de l'Organisation Internationale du Travail», *op. cit.* , p. 39.

**180.**Dans le paysage de l'économie informelle en Côte d'Ivoire, il existe deux catégories de groupements et d'organisations en milieu urbain d'une part et en milieu rural d'autre part. En milieu urbain, depuis plusieurs années, par métier et par spécialité, les travailleurs du secteur informel se regroupent. Leur existence se manifeste en pratique par l'organisation des assemblées générales sous l'égide de leurs ministères de tutelle et qui, très souvent, acceptent de parrainer de telles manifestations. Ces démarches visent à accorder un statut social à ces organisations vis-à-vis des autorités gouvernementales. Par ailleurs, ces organisations se présentent comme les interlocuteurs du gouvernement et cherchent à influer sur les décisions notamment sur la fiscalité, les variations des prix des produits utilisés dans leurs professions respectives. C'est l'exemple du secteur du transport urbain en Côte d'Ivoire.

**181.** Le constat général sur les transports dans les villes africaines est celui d'une crise profonde du modèle importé des entreprises de service public au point où presque que toutes les entreprises structurées ont peu à peu laissé la place au secteur artisanal ou informel[283]. Ainsi, à Abidjan, le transport urbain est largement dominé par le transport informel[284]. Il est constitué par les minibus privés de 14 à 22 places (les *gbakas*) et les taxis collectifs informels (les *woro-woros*) appartenant aux particuliers.

**182.** Cependant, ce transport informel, important pourvoyeur d'emplois, qui essaie tant bien que mal de résoudre le déficit d'offre de transport[285] est gangréné par le désordre et la violence. Face aux problèmes de racket des forces de l'ordre (police, gendarmes et les militaires), à la violence générée par un réseau mafieux, et enfin à l'augmentation du prix du carburant et des charges fiscales (la patente, la vignette et les taxes administratives), des organisations[286] ont été créées, regroupant une partie importante des acteurs de ce secteur. Ces

---

[283] A. Zoro, « A comme Abidjan ou le système » *in* Xavier Godard (dir. *), Les transports et la ville en Afrique au sud du Sahara : le temps de la débrouille et du désordre inventif*, Paris, Karthala/ INRETS, 2002, p. 23.

[284] Le transport informel désigne classiquement, les multiples formes de transport non organisées par la puissance publique, relevant d'une initiative individuelle non contrôlée et surtout non sanctionnée, obéissant alors aux lois du marché, et fonctionnant de manière informelle et illicite à des degrés divers. Voy. .X. Godard, « I comme Informel ou les insuffisances d'une notion récurrente », *op. cit.* , p. 129.

[285] Le service public du transport dans la ville d'Abidjan a été concédé à la Société de transport abidjanais (SOTRA) depuis le 16 décembre 1960. La SOTRA a le monopole des transports publics dans toute la ville d'Abidjan. Elle est d'ailleurs détenue à 63,13% par l'État Ivoirien, 39,80% par IRISBUS/IVECO et 0,07% par le District d'Abidjan. Cependant l'inertie de l'Etat, principal actionnaire, relativement aux investissements dans le matériel roulant, ne permet pas à la flotte de la SOTRA de faire face à l'accroissement rapide de la population abidjanaise et aux besoins de mobilité de celle-ci.

[286] Après les entretiens avec certains acteurs du secteur du transport, il ressort qu'il existe deux grands groupes, d'un côté celui qui est structuré composé de grandes entreprises du transport et de l'autre coté, celui de l'artisanat non structuré. Ce dernier est le plus important et compte plus de trois (300) associations corporatistes.

organisations constituent une force, car elles arrivent à paralyser fortement l'activité économique du District d'Abidjan. Elles sont conviées aux négociations avec le gouvernement lorsqu'elles décident de faire grève et arrivent à le faire plier sur certaines questions notamment sur la réduction du poids des charges fiscales et du racket des forces de l'ordre[287]. Il existe également dans le réseau d'approvisionnement et de distribution des produits vivriers, l'association des femmes commerçantes de vivriers connue sous la dénomination de « Femmes Gouros ». Ces femmes, pour la plupart analphabètes, ont réussi à créer un réseau de marchés financés sur fonds propres dans les différentes communes du district d'Abidjan au point où elles sont devenues incontournables et sont associées aux tables de négociations sur les questions relatives à la fluidité routière (le phénomène de racket des forces de l'ordre au niveau des barrages policières), à la lutte contre la cherté de la vie et de la pauvreté. À l'analyse, ces organisations concentrent plus de travailleurs indépendants que de salariés. Ils s'associent et se mobilisent pour des raisons très pratiques et déterminées dans le temps. Ils s'organisent pour résoudre des problèmes qu'ils ne peuvent régler individuellement et satisfaire des besoins auxquels l'État ne peut répondre.

**183.** Il existe aussi en Côte d'ivoire, plusieurs associations, organisations et syndicats d'artisans dans les domaines du bâtiment, de la mécanique, de l'artisanat d'art, de la ferraille, de la coiffure, de la couture. Une fédération nationale des professionnels de Côte d'Ivoire (FENAP-CI) a été créée pour regrouper sur le plan national toutes les associations et organisations d'artisans. Le gouvernement ivoirien a, pour sa part, suscité cette initiative de regroupement en mettant en place une Chambre Nationale des Métiers de Côte d'ivoire

---

Nous avons rencontré deux d'entre elles, la Coordination Nationale des Gares routières de Côte d'Ivoire (CNGR-CI) et le Syndicat national des transporteurs terrestres de Côte d'Ivoire. Selon son Secrétaire général chargé de la communication rencontré le 12 mai 2014, la CNGR-CI est constituée de segments des propriétaires véhicules de transport, des conducteurs de ces véhicules et une partie des commerçantes de cultures vivrières. Ces associations regroupent à la fois les propriétaires de véhicules de transport à savoir l'entrepreneur-employeur et les conducteurs de ces véhicules en principe les employés. Cette composition ''employeur-salarié'' dans le même groupement qui se révèle assez atypique, ne poserait pas de véritable problème apparemment dans la défense des intérêts de chacun, nous ont assuré les responsables des associations rencontrées. Les règles qui régissent leurs rapports relève des usages du milieu fondées sur un mélange de droit coutumier et moderne. C'est ce que le professeur Ousmane Sidibé nomme l'infra-droit, c'est-à-dire des normes non étatiques, généralement importées du droit coutumier, mais qui empruntent aussi au droit moderne, sans bénéficier de la sanction étatique. Selon eux, leurs différentes difficultés proviennent de l'Etat notamment du problème du racket des forces de l'ordre, le prix du carburant et les charges fiscales. En plus, il reproche à l'État de refuser d'apporter la sécurité et la sérénité dans leur activité en mettant fin au réseau mafieux nommé Gnambro. Il s'agit d'une vaste opération de racket organisée par des groupes de jeunes se réclamant de syndicats de transporteurs qui s'arrêtent à divers endroits des trajets exigeant le payement de sommes à chaque passage des conducteurs de Gbaka et des Wôrô –Wôrô.

[287] En mars 2014, lors de la grève de ces transporteurs, cette organisation a obtenu après les négociations avec le Gouvernement, la réduction du nombre de barrages routiers dans l'ensemble de la ville d'Abidjan.

(CNMCI)[288]. Elle devrait apporter sa contribution à l'organisation, à l'encadrement et à la modernisation du secteur des métiers en favorisant la promotion professionnelle des chefs d'entreprises et des salariés du secteur des métiers. Aussi, elle doit aider au développement des entreprises artisanales en apportant à leurs promoteurs toutes les formes d'assistance utile. En outre, Cette Chambre devrait donner à l'Administration les avis et renseignements qui intéressent la vie économique nationale plus particulièrement le secteur artisanal, et contribuer à tous les niveaux avec l'assistance des structures de formation des artisans à une meilleure adéquation de l'emploi aux besoins de l'économie. Cependant, ces initiatives de création d'une association nationale véritablement représentative et fonctionnelle, peinent à produire des résultats satisfaisants parce que l'organisation proposée s'avère trop bureaucratique et compliquée.

**184.** En milieu rural, les regroupements d'agriculteurs semblent mieux encadrés. Les planteurs bénéficient d'une attention particulière du gouvernement qui s'efforce de structurer leurs actions et de canaliser un flux de coopération entre l'État et eux. Evidemment, une telle attitude de la part des pouvoirs publics s'explique dans la mesure où les agriculteurs représentent des partenaires clés du développement économique du pays. L'économie de la Côte d'Ivoire repose en grande partie sur l'exportation des cultures de rente telles que le cacao et le café, sans compter que la population paysanne est majoritaire sur le territoire. Le gouvernement s'oblige donc à instituer des structures d'encadrement qui servent à la fois de cercles de réflexion, de concertation avec le gouvernement et de canaux d'information pour tout ce qui concerne l'évolution du monde agricole.

**185.** Il existe au regard de ces exemples une volonté des acteurs du secteur informel de s'organiser afin de constituer une force de négociation capable de défendre les intérêts des travailleurs concernés. Cette dynamique devrait être soutenue par les syndicats classiques dans le cadre de la formation et de l'information sur le cadre réglementaire. Les organisations de l'économie informelle doivent être sensibilisées sur la nécessité d'une représentation collective et la possibilité d'inclure leurs champs d'activité dans des conventions collectives. Pour sa part, l'État se doit d'accompagner ces organisations en modifiant la législation afin d'autoriser les organisations de l'économie informelle à participer aux consultations ; elles

[288] Cette Chambre consulaire a été instituée par le décret n°93-01 du 07 janvier 1993. La Chambre Nationale des Métiers a pour mission de contribuer à la promotion et au développement économique et social de la Côte d'Ivoire. À cet effet, elle est représentée au niveau régional par une Chambre Régionale des Métiers située au chef-lieu de chaque région. Son action s'étend sur tout le territoire national.

sont en effet souvent exclues des instances de dialogue social et des processus de prise de décision.

**186.** L'ancrage du dialogue social dans le secteur privé est une des preuves de l'adhésion ses acteurs à l'agenda du travail décent. Cela le sera bien davantage lorque le dialogue social pourra intégrer l'économie informelle.

## Conclusion du Chapitre 1

**187.** Les sphères de l'économie ivoirienne (secteur public et privé) dans lesquelles se nouent les relations de travail sont acquises au dialogue social. L'exigence d'un service public de qualité et performant, l'introduction des techniques managériales issues de la gestion de l'entreprise privée, la promotion de la bonne gouvernance dans la gestion des affaires publiques constituent des nouveaux défis auxquels doit faire face le secteur public. Dès lors, la recherche du consensus, de la participation démocratique des agents de l'État aux prises de décisions constituent la meilleure alternative pour l'État employeur d'engager des réformes pour rendre le secteur public apte à affronter les différents changements inhérents à la mondialisation et à la révolution technologique. En outre, les accords multilatéraux africains portent de plus en plus sur le renforcement du dialogue social au niveau du secteur public notamment dans la fonction publique. Quant au secteur privé, la consolidation du dialogue social est le moyen approprié pour faire respecter les droits et principes fondamentaux au travail, pour créer des emplois décents, et assurer une protection sociale aux travailleurs. Le dialogue social offre des postulats qui permettent d'équilibrer les intérêts des différentes parties à la relation de travail. Avec l'appui de l'Organisation Internationale du Travail, le dialogue social devient la voie royale pour promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle.

**188.** Si le dialogue social s'impose désormais dans tous les domaines de l'économie encore faut-il qu'il y ait des acteurs outillés et légitimes à même d'asseoir un vrai dialogue et d'en respecter les fruits.

## Chapitre 2. Les acteurs du dialogue social

**189.** « Figure abstraite de l'univers juridique, l'acteur peut s'entendre d'une personne qui prend une part active à un événement juridique »[289]. Plus qu'un simple spectateur, ce travailleur du droit se révèle être un marqueur de la cohérence du système juridique[290]. La notion de dialogue social laisse clairement apparaître l'importance des acteurs dans le processus de l'élaboration de la norme en droit du travail. Dans une certaine mesure, le dialogue social qualifie les relations qui se nouent entre employeurs et salariés[291]. D'ailleurs, sa logique sous-jacente, suggère un équilibre entre les parties et un climat « pacifié »[292]. Il suggère alors le passage d'une culture de conflit et de non-coopération à une culture de partenariat fondée sur une prise de conscience d'intérêts communs[293]. L'appellation acteurs du dialogue social cadre bien avec cette volonté de dépasser les antagonismes. Cependant, il faut noter que le dialogue social ne se résume pas uniquement à un tête-à -tête entre le patronat et les syndicats des travailleurs, car d'autres acteurs non moins importants contribuent à sa mise en œuvre et à son essor. Alain Supiot le confirme en ces termes : « le dialogue ne se réduit donc jamais à un rapport binaire, car il implique toujours la préexistence d'un langage commun […]. Le dialogue suppose aussi l'existence de locuteurs capables de faire entendre leur point de vue. Et dans le cas du dialogue social, c'est le droit qui donne l'existence à ces interlocuteurs et en canalise les forces, en organisant la représentation d'intérêts en présence et en reconnaissant leur capacité d'action »[294].

**190.** Dès lors, envisager les acteurs du dialogue social, conduit nécessairement à aborder ses fonctions, dans la mesure où celles-ci sont liées au rôle réservé à ceux-là. Le dialogue social

---

[289] D. Gaire-Simonneau, *Les mutations du droit contemporain des relations collectives de travail : Pour une lecture Habermassienne du droit du travail*, *Préf. P.-Y. Verkindt*, Paris, LGDJ, 2016, p. 213.

[290] J. P. Bonafe-Schmitt, « Pour une approche socio-juridique de la production des normes dans les relations de travail », *Droit et Société*, n°27, 1994, p. 337. L'auteur affirme en substance que la cohérence apparente du système est en fait fabriquée par les acteurs, que ce soit le législateur, les professionnels du droit, qui par le biais de modifications législatives ou d'une manière prétorienne pour les juges tentent de rationaliser a posteriori les lignes de partage entre les différents modes de production de normes qu'elles soient internes (…) ou externes (…) à l'entreprise.

[291] G. Auzero, « Le dialogue social en France : une question d'acteurs » *in* Philippe Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux, 2007, p. 176.

[292] M. Hecquet, *Essai sur le dialogue social Européen*, Paris, LGDJ, 2007, p. 4.

[293] R. Gary, « *Les nouveaux enjeux du dialogue social* », Rapport de travail par l'École nationale de l'Administration française, juillet 2004, p. 8.

[294] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, Préface de l'édition « Quadrige », 2007, p. XVI.

en Côte d'Ivoire comme ailleurs, dispose une pluralité d'acteurs **(Section 1)** et de vecteurs pour sa manifestation **(Section 2)**.

## Section 1. Les principaux acteurs du dialogue social ivoirien

**191.** Les acteurs principaux sont les protagonistes de premier plan. À ce titre, ils jouent un rôle majeur et occupent traditionnellement le devant de la scène. Il s'agit d'une part, de l'État, qui loin d'être un interlocuteur épisodique, assume une fonction permanente, fondamentale. De ce fait, il apparaît comme un acteur central du dialogue social (§1). D'autre part, les employeurs et les salariés ou plus exactement, leurs représentants sont également qualifiés de partenaires sociaux. Ils demeurent les acteurs incontournables, car ils sont véritablement les premiers animateurs du dialogue social (§ 2).

### §1. L'État, acteur central du dialogue social

**192.** L'État, acteur central, interroge de façon générale, les modes de son intervention dans les relations de travail. Et comme le note Géneviève Pignarre « le dialogue social tisse aujourd'hui la maille du droit social et façonne le destin du droit contemporain »[295]. C'est donc à travers l'analyse d'un faisceau d'actions de l'État dans le domaine des relations de travail qu'on appréciera son rôle déterminant en matière de dialogue social. Cette analyse est menée au regard de son rôle d'organisateur du dialogue social d'une part (A) et, d'autre part en sa qualité qu'employeur (B).

#### A-L'État dans son rôle d'organisateur du dialogue social

**193.** L'État agit dans ce registre comme régulateur (1) et comme animateur du dialogue social (2).

[295] G. Pignarre, « Exercice 3 : Le dialogue social dans sa loi, observation de la négociation de la convention collective des administrateurs, mandataires judiciaires », *in* G. Nicolau, G. Pignarre, R. Lafargue, *Ethnologie juridique : Autour de trois exercices*, Paris,2007, Dalloz, p. 349.

### 1. L'État, régulateur du dialogue social

**194.** Le système juridique ivoirien se réclame du système d'inspiration romano- germanique où la loi a une valeur mythologique et constitue la source principale de la normativité[296]. Cette priorité accordée à la loi sur les autres sources de droit est consacrée au plus haut niveau par la Constitution. Comme les autres États d'Afrique francophone, la Côte d'Ivoire a hérité d'un système de relations professionnelles qui accorde à l'État le principal rôle dans la conduite de la concertation sociale. Cette place centrale se justifie aussi par la faiblesse des partenaires sociaux et le rôle prépondérant de l'appareil d'État dans la gestion des questions économiques et sociales. Il en est de même dans ses actions visant à rendre plus dynamique le dialogue social.

**195.** L'État moderne a été « bâti » sur une concentration progressive aux mains du « monarque » d'attributions considérées comme indissociables de l'idée de souveraineté : ces activités dites « régaliennes » étaient censées constituer le noyau irréductible et la finalité ultime de son institution[297]. Ainsi, l'État est amené à intervenir dans les relations de travail en raison de l'intérêt que présentent les rapports entre salariés et employeurs pour la collectivité nationale. L'État moderne a, à sa charge des responsabilités fondamentales qui fondent sa légitimité. Celles-ci sont la promotion de la loi et de l'ordre, la sécurité des personnes et des biens, la protection de la propriété, le soutien des libertés individuelles et collectives, le maintien d'un cadre économique et monétaire approprié. Ainsi, la fonction classique de son intervention reste celle de la création de règles juridiques.

**196.** L'État, par voie législative et réglementaire, définit les règles de portée générale et veille à leur application dans des cas particuliers par différents mécanismes d'inspection et de contrôle. Il s'agit d'un contrôle fondé sur des règles, contrôle a priori lorsque les règles ont pour effet d'orienter les conduites sociales ou a posteriori quand elles interviennent dans l'appréciation judiciaire de la régularité de certaines conduites[298]. Gérard Lyon-Caen ne disait pas autre chose : « le rôle de l'État dans les relations de travail est plus ou moins intense,

---

[296] N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : la part du droit*, *op. cit.*, p. 205.

[297] J. Chevallier, *L'État post-moderne*, Paris, LGDJ, 3éd, 2008, p. 52.

[298] G. Vallée, « Diversité des modes d'action de l'État dans le domaine social et le système de relations industrielles » *in* Ph. Auvergnon, Ph. Martin, P. Rozenblatt, M. Tallard (coord.), *L'État à l'épreuve du social*, Paris, éd Syllepse, 1998, p. 256.

selon les périodes et selon les pays. Il intervient à cet effet, à travers sa législation, son administration et sa justice »[299]. Ce rôle de régulateur de l'État constitue d'ailleurs un principe impératif selon Alain Supiot. En effet, l'État se présente comme le tiers garant des échanges et source de stabilité du marché du travail car il n'y a pas de marché sans contrat, pas de contrat sans loi et pas de loi sans juge[300]. Il doit promouvoir la cohésion sociale et concourir au bien-être du peuple.

**197.** En outre, l'État apparaît comme le tuteur de la partie faible à la relation de travail. Son intervention a pour objet de pallier l'inégalité des parties au contrat de travail en conférant aux travailleurs ou à leurs représentants des droits minima auxquels les contrats de travail ou les conventions collectives ne peuvent déroger. Aussi, l'État, en tant que gardien de l'intérêt général, joue un rôle irremplaçable dans la détermination de la politique économique et sociale et, par voie de conséquence, en matière de relations de travail. L'objectif de développement économique et social, nécessite la mise en place d'un cadre juridique favorisant le développement des entreprises, sans pour autant remettre en cause les acquis des travailleurs d'où l'importance d'une législation sociale équilibrée préservant les intérêts des uns et des autres, assortie d'un ordre public social commun à tous les secteurs pour faire face à la faiblesse des négociations collectives.

**198.** L'action de l'État consiste également à renforcer le cadre juridique en ratifiant et en intégrant les normes internationales pertinentes en matière de dialogue social[301]. Il faut à ce titre souligner qu'en application de l'article 71 de la Constitution ivoirienne[302], il appartient au législateur de définir les principes fondamentaux, du droit du travail, du droit syndical et des institutions sociales. Ce rôle prépondérant de l'État dans le dialogue social apparaît au premier chef en matière de négociation collective, dont on peut dire qu'elle est organisée par l'État. C'est en effet, lui qui fixe les règles du jeu en encadrant la conduite de la coopération

---

[299] Séminaire télévisé de l'école francophone de droit, Centre National d'Enseignement à Distance, Université de Poitiers, Mars 1994, Document sur support numérique

[300] A. Supiot, « La justice sociale saisie par la régulation » *in Justice et Droits fondamentaux, Etudes offertes à Jacques Normand*, Paris, Litec, 2003, p. 436.

[301] Les conventions internationales pertinentes de l'OIT, la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ont été ratifiées et intégrées au droit positif par l'État ivoirien. L'acte de ratification est le décret n°61-144 du 15 avril 1961 portant ratification de onze conventions internationales du travail, JORCI, n°27 du 12 mai 1961, p. 691.

[302] Loi n°2000-513 du 1 août 2000 portant Constitution ivoirienne, JORCI n°30 du 3 août 2000, p. 529.

bipartite ou tripartite qui garantit la liberté d'action des partenaires sociaux et qui établit les procédures régissant les négociations et le régime juridique des accords.

**199.** L'État offre donc aux partenaires sociaux un cadre juridique et institutionnel[303] leur permettant d'agir efficacement. Le rôle de l'État dans les relations de travail dans les États d'Afrique s'explique en grande partie par des considérations historiques. En effet, comme il a été relevé, « le travail salarié est l'un des rares domaines où l'Afrique ancestrale ne disposait pas de tradition juridique »[304] car la représentation du travail dans le droit coutumier africain était différente. Selon Pauvert, le travail dans l'Afrique traditionnelle « est un service qui se rend, s'échange et s'évalue en rapport avec l'organisation familiale. La prestation pour autrui ne se conçoit qu'en tant qu'expression d'une forme de solidarité au profit de la famille ou de la collectivité »[305]. De ce fait, à l'indépendance, comme tous les pays d'Afrique noire francophone, la Côte d'Ivoire a consacré le principe constitutionnel et « fondamental »[306] dit de « continuité législative »[307] qui proposait de reconduire le modèle français. L'État ivoirien et l'État français ont entretenu à cet effet une coopération politique et juridique solide, « incompatible ou peu compatible avec la rupture juridique, encline tout naturellement à la continuité et à l'unité du droit »[308].

**200.** Il faut noter que le droit du travail des États d'Afrique francophone jusqu'aux années 1990 a eu pour source d'inspiration principale le Code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952[309]. Le droit du travail de ces États est resté alors tributaire de la philosophie des relations de travail centrée sur la protection des travailleurs. En effet, « durant la période allant de 1885 à 1952, les entreprises européennes vont s'installer sur les territoires africains pour entreprendre sur place l'exploitation des richesses naturelles et de la main-d'œuvre. En vertu du Code noir, ces employeurs ont abusivement utilisé et sans-contrepartie la main-

[303] Les Chapitre I et II du Titre VII du nouveau Code du travail ivoirien déclinent successivement les instances du dialogue social, la nature et les effets juridiques des fruits du dialogue social.

[304] P-G. Pougué, « L'apport du droit comparé à l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 1994-I, p. 64-75 ; du même auteur, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 1987/5, p. 3.

[305] J-C. Pauvert, « La notion de travail en Afrique noire », *Présence africaine*, n°13, 1952, p. 97.

[306] R. D. Segui, « Codification et unification du droit » *in Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, 1982, p. 453.

[307] N. Silué, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2008, p. 27.

[308] Fr. Wodie, « Législation » *in Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, 1982, p. 308.

[309] N. Silué, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *op.cit*., p. 35.

d'œuvre africaine »[310]. Dans ce contexte, lorsqu'il a fallu édicter un droit du travail pour ces États d'Afrique francophone, « celui-ci ne pouvait être élaboré que sous le signe de l'ordre public de protection »[311]. Le droit du travail est apparu comme le moyen par lequel la collectivité pouvait assurer la protection du faible contre le fort[312]. L'intervention de l'État a alors permis la mise en place de règles minimales de protection en matière de contrat de travail, de salaire, de durée du travail, de repos et de congés, d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail, de la suspension du contrat et surtout du licenciement.

**201.** Par ailleurs, il a été consacré un droit positif des conventions collectives, qui a défini les conditions d'élaboration des normes négociées et leurs effets. Il a été recensé dans tous les États africains, un grand nombre de conventions collectives illustrant l'exercice du droit à la négociation collective assurant la diversification du droit professionnel[313]. Pendant cette période postcoloniale, la référence à l'État-providence est devenue le credo de tous les États africains et a eu pour corollaire la présence de l'État dans les secteurs de la vie économique. Cela a abouti à la création d'une kyrielle d'entreprises publiques ou para-publiques, la création d'industries de transformation, le développement de la production sous toutes ses formes[314]. Cette omniprésence de l'État postcolonial africain, premier employeur national, gérant d'un vaste secteur public, a eu plutôt tendance à tout piloter, et à réduire considérablement le pouvoir de négociation « sous la double pesée du mono syndicalisme de droit ou de fait, docile aux pouvoirs publics, et de l'étroite marge de liberté accordée aux partenaires sociaux »[315]. On a par conséquent assisté à des politiques salariales imposées d'en haut et à la prééminence d'un droit étatique avec « le gel » des négociations collectives et le non-renouvellement des conventions collectives élaborées durant la période coloniale[316]. Cela a aussi conduit au phénomène d'inter-professionnalisation des normes professionnelles avec

---

[310] M. Kagambega, *Le rôle des États du Sud dans l'encadrement juridique des migrations Sud-Nord et Sud-Sud : l'exemple des États de l'Afrique de l'ouest*, thèse de droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 2016, p.52.

[311] J. I. Sayegh, *Droit du travail sénégalais*, Paris, LGDJ, 1987, p. 7. ; P-G Pougué, « Le petit séisme du 14 Août 1992 », *Revue juridique africaine*, 1994, p. 10.

[312] V. Tchokomakoua, « Essai sur la flexibilité consacrée par les nouveaux codes africains du travail », *Juridis Périodique*, n°40, octobre-novembre-décembre 1999, p. 104.

[313] Encyclopédie juridique de l'Afrique, Volume 1, N. E. A, p. 331 et suivantes et Annexes ; volume 8, p55 et suivantes ; M. Kirsch, *Le droit du travail africain*, Paris, T. P. O. M., Tome 2, 1975, p. 299.

[314] Ch. Dje Bi Dje, *L'État et le financement du développement en Côte d'Ivoire (les aspects juridiques)*, thèse de doctorat de droit, Université de Lille 2, 1980, 360p. Voir aussi, B. Contamin et Y.-A. Fauré, *La bataille des entreprises publiques en Côte d'Ivoire. L'histoire d'un ajustement interne*, Paris, Karthala-Orstom, 1990, p.369.

[315] P-G. Pougoué, « Les sources du droit du travail en Afrique », *Revue tunisienne de droit social*, n° spécial, 1991, p. 29.

[316] Sur cet aspect, voy. M. Samb, *Les conventions collectives nationales inter-professionnelles en Afrique noire francophone*, Thèse de doctorat, Université de Dakar, 1989.

l'uniformisation des conventions collectives dans le secteur privé et l'établissement de statuts législatifs ou réglementaires pour le personnel non-fonctionnaire dans le secteur public en remplacement des conventions collectives[317]. L'objectif principal de cet encadrement rigoureux des relations de travail par l'État-providence était d'orienter le droit vers le développement de ces nouveaux États indépendants[318].

**202.** Les effets de la crise économique, de l'ajustement structurel et de la mondialisation vont radicalement modifier les relations de travail ainsi que les rapports de force entre les groupements professionnels. En effet, « la rapidité des expansions internationales liées à l'accélération du processus de mondialisation et de la financiarisation de l'économie »[319] a changé les règles du jeu et les notions de « protection, de droit et de sécurité apparaissent comme autant d'entraves retardant l'adaptation de l'entreprise à la nouvelle donne internationale »[320]. Le rôle de l'État dans l'économie et la société dans son ensemble va donc s'en trouver affecté. L'État africain postcolonial, État-providence, va se transformer en État « privatisé »[321]. Il se caractérise par la privatisation de son économie à travers la cession des entreprises publiques à des personnes privées liées au pouvoir. Ces privatisations peu orthodoxes vont conduire à un affaiblissement interne de l'État, à l'émergence d'une forme inédite de gestion du pouvoir qualifiée de gouvernement privé indirect, au fractionnement des pouvoirs publics en pouvoirs privés[322], au manque de légitimité des institutions, à la corruption et à la désintégration de la société[323]. Au-delà des transformations qu'il a subies, l'État demeure celui qui institue le langage commun qui doit préexister nécessairement dans le cadre du dialogue social[324].

---

[317] J. Issa-Sayegh, « Les tendances actuelles du droit des relations professionnelles dans les États d'Afrique noire francophone » *in Mélanges offerts à P. F. Gonidec, L'État moderne,* Horizon 2000, LGDJ, p. 425 et s.

[318] D'une manière générale, l'Etat-providence a encadré rigoureusement le licenciement, les salaires et les contrats de courte durée. Tout un ensemble de sécurité a été mis en place grâce aux politiques économiques pour garantir le plein emploi, la protection sociale et le droit au travail. À ce propos, voir, A. Nononsi, « Les mutations de l'Etat postcolonial et l'évolution du droit du travail en Afrique francophone : de la protection des travailleurs aux droits de l'homme au travail », *Penant*, n°871, avril-juin 2010, p. 221-229.

[319] M.-A. Moreau, « Négociation collective transnationale : Réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe Arcelor Mittal », *Dr. soc*. Janvier, 2009, p. 93.

[320] D. Meda, « Flexicurité : quel équilibre flexibilité et sécurité », *Dr. Soc*, 2009, p. 763.

[321] Sur ce sujet, voir B. Hibou, *La privatisation des États*, Paris, Karthala, 1999 ; A. Mbembe, *De la postcolonie : Essai sur l'imaginaire politique dans l'Afrique contemporaine*, Paris, Karthala, 2000, J-F Bayart, *L'État en Afrique : la politique du ventre*, Paris, Fayart, 2006 ; J-F Médard, *États d'Afrique noire*, Paris, Karthala, 1991.

[322] A. Mbembe, *De la postcolonie : Essai sur l'imaginaire politique dans l'Afrique contemporaine, op. cit.* , p

[323] J-M. Chataigne et H. Magro, *États et sociétés fragiles, entre conflits, reconstruction et développement*, Karthala, 2007.

[324] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 2 éd, 2011, p. XVII.

## 2. L'État dans son rôle d'animateur du dialogue social

**203.** Détenteur de la puissance publique, l'État œuvre pour rendre plus opérationnels les mécanismes de fonctionnement de la coopération tripartite et bipartite. Il agit par le truchement du gouvernement, qui en vertu de l'article 41 de la Constitution coordonne et anime l'action de la Nation. En d'autres termes, il lui revient le soin d'élaborer et de déterminer la politique sociale et économique de l'État. Il joue donc un rôle important pour permettre la concrétisation d'un véritable dialogue social qui ne peut se concevoir sans l'existence d'une volonté politique affirmée. D'ailleurs, les organisations syndicales font régulièrement recours à l'État dans le processus de négociation collective. Celui-ci est donc appelé à faciliter la mise en place d'un climat politique et civil stable, favorable à la mobilisation et à la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**204.** Depuis des années, les pouvoirs publics ont ainsi mené une série de rencontres avec le secteur privé, y compris l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, afin d'asseoir un dialogue permanent pour trouver des solutions aux problèmes auxquels ces entités sont confrontées[325]. Ces concertations se déroutent sous l'égide du chef du gouvernement. De telles rencontres militent en faveur d'un climat social apaisé. D'ailleurs, lorsque les travailleurs ou les employeurs ont des préoccupations urgentes, de telles rencontres peuvent se tenir de manière ponctuelle. La fête du 1er mai constitue également l'occasion pour les organisations syndicales de travailleurs de présenter et d'égrainer leurs chapelets de doléances auprès du Chef de l'État qui, après les avoir scrutées et évaluées, peut décider de les soumettre ou non à des rencontres tripartites[326].

**205.** Ces négociations générales placées sous l'égide du ministre du travail revêtent une importance cruciale pour les acteurs du monde du travail, car elles offrent aux responsables ministériels concernés et aux employeurs l'opportunité d'échanger avec les représentants des

---

[325] Lors de nos différents entretiens avec les organisations des travailleurs, il a été reconnu qu'un calendrier mensuel de rencontres avec le Premier Ministre avait été convenu. Toutefois, l'agenda du premier Ministre fort chargé n'a pas permis de tenir ce délai.

[326] Il faut souligner que le gouvernement ivoirien a mené des actions décisives dans la promotion et la réalisation du dialogue social. Ainsi, l'insistance des centrales syndicales notamment Dignité, Fesaci et L'Ugtci avec l'appui du BIT, ont permis l'institution en 2007 du Conseil National du Travail, organe tripartite du dialogue social, qui par la suite, en 2015, est devenu le Conseil National du Dialogue Social (CNDS). Cette institution a, d'ailleurs, été consacrée par le nouveau Code de travail. Dans le même sens, le gouvernement a ravivé la Commission Consultative du Travail, qui n'existait jusque là que de nom.

travailleurs sur les motivations des politiques menées d'avoir une vision globale de certains grands sujets et aussi de se prononcer sur les solutions proposées.

**206.** Dans le but de propulser et de rendre plus pratique son rôle d'animateur du dialogue social, l'État transfère aux partenaires sociaux certaines responsabilités qu'il reconnaissait auparavant comme siennes. Le paritarisme traduit en ce sens un dispositif de délégation aux partenaires sociaux. Ainsi, qu'il a été, à juste titre, souligné,« l'invention du paritarisme est en effet principalement le fait de l'État, qui délègue à des représentants d'intérêts particuliers l'administration de services établis dans l'intérêt général. L'objectif poursuivi est de mettre la capacité des organisations syndicales et patronales à agréger des soutiens, afin d'accroître la légitimité et l'effectivité de l'action publique. Les dispositifs paritaires participent donc à la mise en place d'une sphère autonome de régulation du social entre le marché et l'État (…) »[327]. En plus, en matière de négociation collective, la loi autorise les conventions collectives à déroger à ses dispositions[328]. Cette exception au principe de la hiérarchie des normes correspond à l'idée selon laquelle les conventions collectives auxquelles participent librement les deux parties sont susceptibles d'être plus bénéfiques que la loi. Il en est également de la technique d'extension des conventions collectives qui par l'intervention de l'État consolide la force contraignante des accords résultant du dialogue social.

**207.** Par ailleurs, l'État joue aussi un rôle de promoteur du dialogue social. Ce rôle est assumé par l'administration du travail. Cette administration est chargée de faire la promotion de la consultation avec les partenaires sociaux et de prendre toute mesure appropriée afin que ces consultations se déroulent en bonne et due forme[329]. Elle prend part au dialogue social en tant que partenaire actif avec les autres acteurs dans le but d'encourager les échanges, de concilier les parties en conflits. L'administration du travail veille ainsi à la paix sociale, considérée comme une condition d'accélération de la productivité dans le monde du travail. Toutefois, l'État ne se contente pas de définir le cadre de la négociation. Il intervient aussi sur le contenu et n'hésite pas à modifier les règles du dialogue social en fonction de ses priorités. En plus,

---

[327] R. Gary, « Les nouveaux enjeux du dialogue social », Rapport de travail par l'Ecole nationale de l'Administration française, juillet 2004, p. 17.

[328] L'article 72. 2 al.1 du Code du travail de 2015 énonce clairement que « la Convention collective peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et des règlements ».

[329] M. Dehoumon, *La discrimination au travail en Afrique : Analyse des procédés de l'OIT*, Paris, l'Harmattan, 2012, p. 132.

d'être un organisateur du dialogue social, l'État est aussi directement impliqué dans le dialogue social en tant qu'employeur.

### B- L'État dans sa fonction d'employeur

**208.** Les agents de la fonction publique sont régis par différents textes législatifs ou réglementaires selon qu'ils relèvent du régime général ou du régime spécial. Ils sont ainsi soumis au statut général de la fonction publique ou à un statut autonome. Les statuts, quels qu'ils soient ont pour objet de définir la situation juridique de l'agent public, de prévoir à l'avance le cadre d'avancement et d'évolution dans la carrière. L'agent permanent de l'État se voit appliquer des règles, et est soumis à des obligations et des droits déterminés de façon quasi exhaustive: « le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'Administration, dans une situation statutaire et réglementaire »[330]. Il s'agit là d'une particularité liée au statut juridique du fonctionnaire avec des conséquences sur les relations de travail et la négociation au sein de la fonction publique. Ce point constitue une distinction entre la situation du salarié du secteur privé qui a la faculté de négocier ses conditions de travail, et celle du fonctionnaire, qui lui, ne peut qu'adhérer au cadre préétabli. Ceci ne leur enlève pas la reconnaissance des droits fondamentaux garantis par la Constitution, ni les droits et les principes au travail protégés par les instruments de l'OIT notamment la liberté syndicale (Convention n°87), la négociation collective (Convention n°98), l'égalité de rémunération (Convention n°100), la non-discrimination (Convention n°111).

**209.** En revanche, le travail dans la fonction publique est globalement organisé sur un mode strictement hiérarchique, faisant très de peu de place à l'initiative ou à la responsabilité individuelle. Souvent, certains d'entre eux n'ont pas le droit de se mettre en grève, et ils ont rarement des droits à la négociation collective. Ce modèle correspond à un idéal de service public, qui implique pour les agents de l'État, la loyauté et la disponibilité.

**210.** Dans son rôle d'employeur, l'État et ses démembrements sont souvent aux prises avec les agents et fonctionnaires sur les questions liées aux conditions de travail, aux salaires et avantages, sans oublier les questions de liberté syndicale et d'exercice du droit de grève. Dans cette hypothèse, l'État devient un partenaire social tenu de se départir de ses attributs

[330] V. l'article 6 de la loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique.

d'horizontalité pour engager des consultations, des négociations et fournir des informations aux représentants des agents et fonctionnaires.

**211.** Il est alors un acteur à part entière du système des relations de travail impliqué dans un rapport de négociation avec les représentants des fonctionnaires et régi par des règles du jeu qu'il a contribuées à édifier. Cependant, la logique de négociation n'efface pas la portée normative plus vaste de ce mode d'action de l'État.

**212.** Vu ce qui précède, l'État demeure un acteur prépondérant dans la promotion et le dynamisme du dialogue social malgré les profondes transformations du processus de gouvernance inhérentes à la mondialisation des économies et à l'essor croissant des acteurs sociaux. Au côté de l'État, les organisations professionnelles jouent aussi un rôle indéniable en matière de dialogue social.

### §2. Les organisations professionnelles, acteurs incontournables du dialogue social

**213.** L'un des objectifs majeurs du dialogue social vise à réduire l'unilatéralité dans le monde du travail et à associer de plus en plus les destinataires de la norme sociale à son élaboration en vue de la rendre plus opérationnelle. Le fonctionnement de cette forme de régulation sociale nécessite l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs outillées, autonomes capables de créer un rapport de force. Le rôle de ces acteurs est essentiel dans la concrétisation du dialogue social. Ainsi, le patronat ivoirien composé de syndicats et d'associations d'employeurs s'intéresse à la promotion du dialogue social (A); parallèlement, les syndicats des travailleurs s'emploient à sa concrétisation (B).

#### A- Le patronat ivoirien, acteur sensibilisé au dialogue social

**214.** Deux périodes peuvent caractériser la posture du patronat ivoirien vis-à-vis de la formulation des politiques relevant du domaine socio-économique. En effet, dans un premier temps, on a pu observer une atonie sur les questions socio-économiques (1), puis, dans un second mouvement, surtout à partir de la crise économique des années 2000, les organisations des employeurs ont davantage affirmé leur rôle essentiel dans le développement économique en Afrique et particulièrement en Côte d'ivoire (2).

### 1. Le silence initial du patronat ivoirien sur la formulation des politiques économiques

**215.** La contribution des organisations d'employeurs à la formulation des politiques régissant les questions socio-économiques dans la plupart des pays africains de l'indépendance, jusqu'aux années soixante-dix, était plus que difficile. Durant cette période, la majorité des gouvernements du continent estimait que tout avis ou point de vue différent du leur était considéré comme une attitude subversive et donc inacceptable. En effet, au lendemain des Indépendances, les gouvernements inexpérimentés et, parfois, fragiles se sont trouvés sur la défensive, dans une société dominée par des entreprises étrangères, bien établies, qui avaient la mainmise sur leur économie. Le plus souvent, les gouvernements africains ont été peu enclins à partager leurs pouvoirs de décision en matière socio-économique avec des groupes d'entreprises dirigés par des ressortissants de l'État auquel leur pays venait d'arracher le droit à la souveraineté nationale. Il faut dire qu'à cette époque, la majorité des employeurs étaient pour la plupart des filiales de multinationales européennes.

**216.** En plus, même si, dès l'accès à la souveraineté nationale, les dirigeants ivoiriens ont opté, au plan économique, pour le libéralisme, la pratique relevait davantage d'un dirigisme d'État. Un auteur a pu relever à ce propos que « rapidement l'État va élargir ses prérogatives, en multipliant ses interventions dans les champs de la production, pour devenir le principal agent économique en Côte d'Ivoire dépassant même la puissance des intérêts étrangers présents dans le pays »[331]. L'intervention directe de l'État ivoirien dans l'activité économique, au nom du capitalisme d'État, a donc entraîné la création de nombreuses entreprises publiques[332]. Cette situation était peu favorable à l'essor de l'entreprise privée. L'État va devenir le plus grand et le plus influent des employeurs. La création d'une organisation nationale puissante d'employeurs n'était pas à l'ordre du jour. Ainsi, la plupart des

[331] C. De Miras, « L'entrepreneur ivoirien ou une bourgeoisie privée de son Etat », *in* Y-A. Fauré et J-F. Medard (dir.), *État et Bourgeoisie en Côte d'Ivoire*, Karthala, 1982, p. 212 ; K. Diomandé, « Finances publiques et poids des interventions de l'État dans l'économie ivoirienne », *in* B. Contaim et H. Memel- Foté (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustement, recompositions*, Karthala-ORSTOM, 1997, p. 110.

[332] M. K. Zadi, *Culture Africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Abidjan, CEDA, 1999, p. 87.

employeurs ont donc préféré rester dans l'ombre et mettre en sourdine leurs revendications catégorielles[333].

**217.** Aussi, les organisations patronales généralement sectorielles étaient-elles peu enthousiastes à l'idée de devoir céder une part de leur pouvoir à une organisation nationale. Cette idée pouvait en sous-tendre une autre à savoir la crainte d'avoir à donner plus que de recevoir, si à moyen ou à long terme, ils pouvaient trouver l'avantage à harmoniser leurs positions, à court terme ils y voyaient un risque susceptible de les mener à la ruine.

**218.** Cette situation n'a cependant pas empêché la création de l'Association Interprofessionnelle des Employeurs de la Côte d'Ivoire (AICI) en 1957. Elle regroupait en son sein pratiquement tous les secteurs d'activité du secteur privé à savoir l'agriculture, l'industrie, les transports, le bâtiment et les travaux publics, le commerce, les banques, les assurances, l'hôtellerie, etc… Les autorités publiques ont repris à leur compte la volonté du législateur de 1952 qui a consacré le droit de tout groupement professionnel de créer une association ou un syndicat en vue de la défense de ses intérêts. Ce droit a été par la suite consolidé par le Code de 1964[334] aux articles 3 à 11, car dès son accession à l'Indépendance, l'État ivoirien a ratifié les deux conventions[335] majeures de l'OIT en matière de droit syndical et de négociation collective, les conventions n°87 et n°98. À sa création, l'objectif de cette association d'employeurs a été justement de coordonner l'action du patronat en Côte d'Ivoire et d'étudier toutes les questions d'intérêt commun au patronat, notamment dans le domaine des questions sociales et de la législation du travail ainsi que dans le domaine des questions économiques[336].

**219.** Par ailleurs, même si durant les vingt premières années, le capitalisme d'État[337] a débouché sur une forte croissance économique[338], le revers de ce modèle de développement a

---

[333] A. Etukudo, « Du scepticisme à la confiance : les organisations d'employeurs africaines prêtent main-forte au développement », *RIT*, vol. 130, 1991, n°1, p. 127.

[334] Loi n°64-290 du 1er Août 1964 portant Code du travail, JORCI, n°44, p. 1059.

[335] Elles ont été successivement ratifiées le 21 novembre 1960 et le 5 mai 1961.

[336] Extrait du discours de Hugues de Quatrebarbes, premier vice-président de l'AICI, lors de la table ronde africaine dont le thème était « Rôle des organisations d'employeurs dans les pays d'Afrique francophone », Genève, BIT, *Série relations professionnelles*, 1975 p. 59.

[337] S. Amin, *Le développement du capitalisme en Côte d'Ivoire*, Paris, éditions de minuit, 1976, 336 p. Voir aussi, Ch. Bouquet, *Géopolitique de la Côte d'Ivoire*, Paris, Armand Colin, 2008, p. 211.

[338] Durant, les vingt glorieuses (1960-1975), nommées « le miracle ivoirien », le taux de croissance en termes réels de la Côte d'Ivoire était supérieur à 7%. Le pays était devenu le premier exportateur de cacao, le troisième

conduit à d'énormes déséquilibres financiers dûs à plusieurs facteurs, notamment la mal gouvernance et la chute drastique du prix des matières premières. Ainsi, l'État, face à l'incapacité d'honorer sa dette extérieure[339] contractée auprès des bailleurs de fonds, sera soumis à la cure de désendettement et de rétablissement des finances publiques.

**220.** Cette cure appelée programme d'ajustement structurel, a constitué une réponse à la crise financière notamment d'endettement connue par les pays africains. Le programme d'ajustement structurel comprenait plusieurs volets passant par des équilibrages financiers, des réformes visant à accroître la compétitivité des entreprises[340]. L'État a été sommé de réduire son rôle d'entrepreneur dans l'économie afin de permettre l'essor de l'entreprise privée. Face à cette nouvelle donne, l'association des employeurs fera sa mue en adoptant dès l'année 1970, un nouveau statut pour permettre une large participation des entrepreneurs nationaux à son fonctionnement. Cette association a d'ailleurs été signataire en 1977, de la seule convention collective interprofessionnelle nationale, par la suite étendue à l'ensemble des branches des secteurs d'activités[341]. Cet acte majeur au niveau national, se présentait comme un élément annonciateur de l'engagement du patronat à être plus audible voire dynamique sur les questions nationales socio- économiques.

### 2. Le patronat ivoirien, maillon essentiel du dialogue social contemporain

**221.** L'évolution de la représentation du patronat ivoirien semble aller de pair avec le développement économique de la Côte d'ivoire. Si de l'indépendance jusqu'aux années quatre-vingt, le patronat ivoirien n'était pas audible, dès les années quatre-vingt-dix, le besoin pour lui de se regrouper va se poser avec acuité. En effet, le vent de la démocratie qui souffle alors sur le continent africain va engendrer l'avènement du multipartisme au niveau politique et du pluralisme syndical dans le monde du travail. Pour faire face aux rapports de force

---

de café et un des premiers mondiaux du bois. À la fin des années soixante-dix, l'industrie représentait 19,5% du PIB. Voir, Ph. Hugon, « Rétrospectives et perspectives économiques », *in* G.P. Tapinos, Ph. Hugon, P. Vimard (dir.), *La Côte d'Ivoire à l'aube du XIXe siècle, Défis démographique et développement durable*, Karthala, 2002, p. 137.

[339] *Ibid.*, p. 155. La dette de l'État ivoirien était devenue très lourde : elle était passée de 4. 7 milliards de dollars en 1970 à 7. 5 milliards de dollars en 1980.

[340] Ph. Hugon, N. Pagès, « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », *in Programme d'action sur l'ajustement structurel, l'emploi et le rôle des partenaires* sociaux, BIT, Employment and training Departement International Labour Office Geneva, 1998, p. 2.

[341] Arrêté n°1 MTIC. CAB du 3 janvier 1978, portant extension des dispositions de la Convention collective interprofessionnelle de la République de Côte d'Ivoire du 19 juillet 1977.

imposés par l'existence de plusieurs centrales syndicales dans le monde du travail d'une part et d'autre part pour faire face au défi de la mondialisation et des nouvelles technologies, les employeurs ivoiriens vont revoir radicalement leur manière de défendre leurs intérêts en se dotant d'une organisation plus moderne et plus cohérente. Outre la défense de ses intérêts, le patronat va créer des cadres d'expression avec les représentants des salariés et avec les pouvoirs publics pour être plus actif sur les questions socio-économiques. Ainsi, deux grandes associations vont être créées et remplir l'espace patronal suivant la taille et le poids économique des entreprises adhérentes, la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)[342] en 2005 et la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises de Côte d'Ivoire (FIPME)[343] en 1995.

**222.** Ces deux organisations qui structurent le patronat ivoirien, attachent une importance particulière au renforcement et à la promotion du dialogue social. En plus d'agir pour défendre la liberté d'entreprise et l'économie de marché, la CGECI s'engage à émettre un avis sur toute question à caractère économique et social. Ceci étant, la Confédération se donne pour mission de représenter et défendre les entreprises adhérentes ainsi que celles membres des organisations professionnelles appartenant à la CGECI notamment auprès des pouvoirs publics et des organismes paritaires nationaux, régionaux et internationaux. L'objectif majeur

[342] La CGECI est née en 2005 de la restructuration du Conseil National du Patronat ivoirien (CNPI) qui avait été créé le 4 décembre 1993 conformément au titre II de la loi n°64-290 du 1er août 1964 portant Code du travail et officiellement enregistré sous le récépissé n°012/MVA/SG1/94 du 30 juin 1994 par la ville de d'Abidjan. Le Conseil a succédé à l'Union Patronale de Côte d'Ivoire, dissoute le 20 octobre 1993 pour des raisons financières et structurelles. Le CNPI était une association de neuf groupements d'entreprises représentatifs des principaux secteurs d'activités professionnelles. Toutes ces organisations patronales ont le même ancêtre l'Association interprofessionnelle des employeurs de la Côte d'Ivoire. Par ailleurs, il faut noter qu'au regard de ses statuts, la CGECI se présente comme une union entre les groupements professionnels de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture régie par le Code du travail. Elle est donc composée de:-l'Association professionnelle des Banques et des Etablissements Financiers de Côte d'Ivoire (APBEFCI),-l'Association des Sociétés d'Assurances opérant en Côte d'Ivoire (ASACI),-la Fédération Maritime (FEDERMAR),-la Fédération nationale des Industries de Côte d'Ivoire (FNICI),-le Groupement des Exportations de Café et de Cacao (GEPEX),-le Groupement Professionnel du Pétrole (GPP),-l'APCI (produit pétrolier),-l'APEXCI (promotion d'exportation),-le Groupement ivoirien du bâtiment et des travaux publics (GIBTP),-l'UGECI (Union des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire),-l'UNETEL,-l'OCAB,-l'OBAMCI.

[343] La FIPME a été créée le 28 septembre 1995 et revendique 20 associations de petites et moyennes entreprises regroupant plus de 4818 entreprises. Aux termes de l'article 2 du décret n°2012-5 du 11 janvier 2012 portant définition de la petite et moyenne entreprise, la Pme se présente comme une entreprise qui emploie en permanence moins de deux cents personnes et qui réalise un chiffre d'affaires annuel hors taxes inférieur ou égal à un milliard de francs CFA (JORCI n°2 du 30 janvier 2012, p. 31.). La Fédération se compose des associations suivantes : MPME (Mouvement des Petites et Moyennes Entreprises), RIFEN (Réseau Ivoirien des Femmes entrepreneurs), SYNASEM (Syndicat national des serruriers et métallurgistes de Côte d'Ivoire), UPECI-CI (Union patronale des électriciens de CI), UPEGS-CI (Union de Professionnelle des entreprises de gardiennage et de sécurité privée de CI), GNGP-CI( Syndicat national des garagistes de CI), FNIH (Fédération nationale des industries hôtelières), ACPCI (Association des cliniques privées de CI), SYNAPCT-CI( Syndicat national des couturiers et tailleurs de Côte d'Ivoire) , AACC (Association des Agences Conseil de CI), IPROMA-CI, UPME-VB, APOO. CI, SYNAPPCI, SYNERGIE-PME, OPPTCI, FENITOURCI, FIP-PPCI.

de la CGECI est de renforcer et d'harmoniser les positions des grandes entreprises ivoiriennes lors des différentes réunions de concertation ou de négociation pour avoir un cadre d'action unitaire. Cette confédération se présente d'ailleurs comme un interlocuteur incontournable et privilégié des pouvoirs publics, des centrales syndicales des travailleurs et des bailleurs de fonds tels que la Banque mondiale ou le Fmi. Le poids de cette centrale est indéniable car elle représente la quasi-totalité des entreprises qui agissent dans le secteur économique formel auquel le droit du travail a vocation à s'appliquer.

**223.** S'agissant de la FIPME, elle entend étudier, proposer et défendre un environnement administratif, fiscal et économique favorable au développement des PME, tout en assurant la représentation des petites et moyennes entreprises auprès des autorités gouvernementales, des centrales syndicales de travailleurs, des organismes à vocation socio-économique et des institutions internationales.

**224.** Les actions et les contributions des employeurs au dialogue social peuvent se situer à plusieurs niveaux. En tant qu'acteur national, le patronat contribue à la promotion du dialogue social à travers sa participation aux cadres de concertation créés par le législateur ivoirien. L'engagement du patronat dans le mécanisme de la coopération tripartite se traduit dans les faits par sa disponibilité et sa présence effective à toutes les réunions d'organes tripartites traitant des questions de travail. Il participe à toutes les rencontres de concertation, d'échanges relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique économique et sociale afin d'assurer la croissance économique. Les employeurs appuient fortement le gouvernement dans ses différentes actions en vue de consolider le dialogue social. On peut noter leur soutien notable lors de la réforme visant à remplacer le Conseil national du travail par le Conseil national du dialogue social. En Côte d'Ivoire, jusqu'en 2019, le financement du fonctionnement du Conseil national du dialogue social était entièrement à la charge du patronat. Ce dernier manifeste aussi son intérêt en participant aux commissions nationales d'étude et de révision des textes législatifs et administratifs. En outre, il assure sa représentation au niveau des institutions internationales du système des Nations Unies notamment celles fonctionnant sur la base du tripartisme à l'OIT. Par ailleurs, il faut relever que le patronat ivoirien a été le principal acteur à l'initiative de la création du cadre bipartite

de concertation du secteur privé à savoir la commission indépendante permanente de concertation (CIPC)[344] en 1995.

**225.** Au plan sectoriel, des initiatives ont été prises par le patronat en faveur de leurs adhérents notamment par l'organisation de séminaires de formation sur les techniques de la négociation collective et du dialogue social avec l'appui du BIT. Les experts de l'OIT sont sollicités par le patronat en vue de partager avec ses adhérents les bonnes pratiques en matière de dialogue social. Ces actions ont pour but de stimuler la négociation collective au niveau des branches d'activités.

**226.** Au plan local, l'employeur détenteur du pouvoir normatif[345] contribue à l'application de la norme négociée dans l'entreprise. Interlocuteur direct dans l'entreprise des organisations syndicales, l'employeur est un maillon indispensable du dialogue social. Présent à la négociation de la norme d'entreprise comme à sa mise en œuvre, il participe avec le concours des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux à l'application concrète de la norme conventionnelle. Il fait donc partie intégrante du processus d'élaboration et d'application des accords collectifs de travail.

**227.** Pour qu'il y ait un dialogue social, il faut avant tout que les parties y aient un intérêt. Or, le droit du travail dans les pays d'Afrique francophone est né et continue d'être sous l'empire de la prééminence du rôle de la loi. Il se révèle donc être un droit imposé et perçu par l'employeur comme une contrainte à laquelle il doit se plier. Il est fréquent de constater que les cas de succès du dialogue social viennent des négociations dont les thèmes intéressent les employeurs. Il s'agit des thèmes relatifs au travail de nuit, au travail des enfants, à la modulation du temps de travail, la durée du chômage technique en temps de crise. Dans les

---

[344] Selon les représentants des employeurs, après le constat de l'inertie des cadres de concertation classique institués par le législateur, le patronat a décidé à partir de 1993 de créer un cadre permanent de concertation avec les représentants des travailleurs du secteur privé pour régler les problèmes du monde du travail et anticiper les éventuels conflits.

[345] M. Véricel, « Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Dr. soc*, n°2, février 1991, p. 120. Il faut dire que ce pouvoir fait plus allusion au pouvoir de direction conféré par le droit du travail à l'employeur qu'il exprime par voie de dispositions générales et permanentes. Ce pouvoir se décline tout d'abord dans le cadre des règlements d'entreprises, considérés par la jurisprudence comme de véritables « actes réglementaires de droit privé » (Soc. 25 sept. 1991, Unigrains, Bull civ. V, n°381 ; *Dr. soc.* 1992. 27 ; GADT, n°177.), puis la catégorie non des moindre celle des engagements unilatéraux sources de nouveaux avantages au bénéfice des salariés du fait de l'employeur ( Soc. 4 avr. 1990, GADT, n°176, Soc. 18 oct. 2006, *Dr. soc.* 2007. 108-109, obs. A. Mazeaud ; Soc. 19 mars 2008, *RTD* 2008. 400, note H. Tissandier). Enfin, viennent les autres normes patronales notamment le règlement intérieur et les sanctions disciplinaires associées.

autres cas, seule une menace de grève brandie par une organisation syndicale les oblige à s'asseoir à la table de négociation. Le législateur devrait introduire dans le Code du travail des éléments de réponse tendant à inciter les initiatives de dialogue. Il peut s'agir de rendre obligatoire la négociation collective de branche sur un certain nombre de sujets tous les ans comme les salaires, la sécurité et la santé au travail.

**228.** En somme, il convient de retenir que le patronat ivoirien s'est engagé à développer la pratique du dialogue social, car le dynamisme et la compétitivité des entreprises en dépendent fortement. Cet état d'esprit a permis de déboucher sur plusieurs acquis notamment divers accords nationaux et sur l'adoption d'un nouveau Code du travail[346]. Parallèlement, pour qu'il y ait dialogue social, il faut qu'existe des organisations de travailleurs qui en Côte d'Ivoire font plutôt figures d'acteurs volontaristes.

### B- Les syndicats de travailleurs, acteurs volontaristes du dialogue social

**229.** Le syndicalisme est aujourd'hui un fait reconnu dans la vie sociale des États d'Afrique noire francophone. Après d'intenses années de lutte, il est admis par tous comme un facteur important de la vie économique, politique et sociale. Tout en restant fondamentalement l'organe privilégié de représentation et de défense des intérêts des salariés, le mouvement syndical, qui a revêtu des modalités d'organisation différentes selon le temps et le lieu, a connu un parcours tumultueux en Côte d'Ivoire[347]. Il ne fait pas de doute que la place occupée par les syndicats dans le champ social procède, pour une part, de la manière dont ils ont été considérés par le droit du travail. La consolidation juridique du syndicat[348] a contribué pour une autre part à mettre en lumière l'un des traits caractéristiques du droit du travail à savoir

[346]Au niveau national, nous pouvons citer le Protocole d'accord en vue de modifier les modalités d'application du chômage technique en temps de crise signé le 21 janvier 2013, le Protocole d'accord sur le chômage technique signé le 18 décembre 2007. Le Protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé le 01 mai 2009. Ce dernier accord consacre la trêve sociale de 2009 reconduite jusqu'à ce jour. Le nouveau Code du travail entré en vigueur en 2015 fut le fruit d'une longue négociation entamée depuis 2002.

[347] Voir not. J. Meynaud et A. Salah-Bey, *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963 ; P. Gonidec, « L'évolution du syndicalisme en Afrique noire », *Penant*, 1962, p. 167 et suiv ; Esperet, « L'évolution du syndicalisme en Afrique Noire », *Dr. Soc*., 1958, p. 149 et s. A. Salah-Bey, « L'organisation internationale du travail et le syndicat mondial (1945-1960) », *Penant*, 1963, p 243 et s. ; A. Brun, « Vers l'unité syndicale au Sénégal. Les étapes de l'évolution et la nouvelle procédure du règlement des conflits collectifs », *Afrique Documents*, Dakar, 1964, n°75, p. 95. A. Lecomte, « Etapes du syndicalisme africain », *Rev. Act. Pop*., 1965, p.575. L. Bovy, « Le mouvement syndical en Afrique d'expression française », *Penant*, 1964, p. 383.

[348] G. Borenfreund, M. -A, Souriac (dir), « *Propos introductifs »*, *Syndicats et droit du travail*, Dalloz, « Thèmes et commentaires », 2008, p. 1-15.

l'émergence de rapports collectifs là où excelle par essence le rapport individuel salarié[349]. Cependant, pour mieux apprécier la réalité de cette consolidation, il nous faut interroger d'une part sur la liberté syndicale qui se présente comme le fondement de toute action syndicale (1) et d'autre part sur l'activité syndicale dans le cadre du dialogue social (2).

### 1. La liberté syndicale, fondement de l'action syndicale

**230.** Le syndicat, comme l'a relevé Spyropoulos, constitue la base sur laquelle repose tout l'édifice des rapports collectifs du travail[350]. Pour donner sens à cette symbolique, il faut un « moteur » qui active et qui permette véritablement au syndicat de se déployer dans son espace et d'atteindre son objectif. Celui-ci n'est rien d'autre que la liberté syndicale[351]. Sans elle, il manquera un partenaire au dialogue social et l'un des enjeux du droit du travail ne sera pas atteint spécialement celui de réaliser des compromis sociaux. La liberté syndicale constitue la condition *sine qua non* de la défense des intérêts des travailleurs. Elle est une liberté publique fondamentale, jugée aussi essentielle que la liberté d'association[352]. C'est précisément à ce titre qu'elle a été consacrée et protégée par diverses sources de droit.

**231.** Sur le plan international, le principe de la liberté syndicale a été affirmé dans de nombreux instruments juridiques d'importance majeure. Indépendamment de la formule inscrite dans l'article 23 paragraphe 4 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948[353] et dans l'article 10 al. 2 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples[354], la liberté syndicale fait l'objet de clauses développées dans les Conventions n°87 (1948)[355] et 98 (1949)[356] de l'Organisation Internationale du Travail. La Convention n°87

---

[349] Le contrat de travail, à la différence des autres contrats de dépendance économique, est un contrat de « sujétion parfaite » a pu écrire G-J Virassamy, *« Les contrats de dépendance »*, Paris LGDJ, 1986, p. 154 et 160.

[350] G. Spyropoulos, *La liberté syndicale*, thèse de doctorat en droit, Université de Paris, 1954, p. 5.

[351] Voy. N. Valticos, *Droits syndicaux et libertés*, 1969 ; J-M Verdier, *Syndicats et droit syndical*, sous la direction de G. H Camerlynck, Paris, Dalloz, 2 éd, t 5, vol I, liberté, structures, action, 1987.

[352] Spyropoulos la présentait d'ailleurs comme une manifestation de la liberté d'association sur le plan professionnel (voir sa thèse, *La liberté syndicale, op. cit.*, p. 6).

[353] « Toute personne a le droit de fonder avec d'autres, des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

[354] « Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi ».

[355] « Les travailleurs et les employeurs sans distinction d'aucune sorte ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ».

affirme non seulement l'indépendance des syndicats vis-à-vis de l'État, mais aussi le pluralisme syndical. La Convention n°98 proscrit quant à elle, les actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale des travailleurs et des actes d'ingérence dans la constitution, le fonctionnement et l'administration des syndicats[357]. Au niveau national, la plupart des Constitutions des pays d'Afrique noire d'expression française consacrent ce principe sous la double forme de liberté individuelle d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat et de la liberté d'agir syndicalement[358]. Cette liberté se trouve également protégée dans ses différents aspects par les législations nationales[359]. Elle suppose la liberté individuelle de choisir son syndicat auquel on adhère et par là même de favoriser le pluralisme syndical et le principe d'égalité de traitement entre syndicats[360]. Cette liberté comprend aussi celle de ne pas se syndiquer, de se retirer d'un syndicat, de constituer un syndicat ou encore d'action syndicale. Prérogative individuelle ne pouvant s'exercer que de façon collective[361], la liberté syndicale postule par ailleurs une dimension collective qui est la reconnaissance de droits aux organisations que les individus forment ainsi entre eux, et à ceux qui représentent ces organisations (spécialement les délégués syndicaux dans les entreprises). De l'effectivité du principe de la liberté syndicale dépendent les grands équilibres dans le système des relations professionnelles. Bien que la liberté syndicale soit reconnue et érigée en règle matérielle du droit international du travail, il reste néanmoins que la règle de droit ne survit que par son application qui est cependant tributaire du régime politique dans lequel elle

---

[356] « Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale ».

[357] À ce propos, il convient de relever que l'OIT a mis en place une procédure de plainte dirigée contre les Etats qui ne respectent pas ces principes. V. Valticos, *Droit international du travail*, Traité, Dalloz, t. 8, 2 éd. , 1983, n°294 s. ; J-M, Servais, *Normes internationales du travail*, LGDJ, 2004, n°237 s. ; L. Sweps-Ton, « Droits de l'homme et liberté syndicale : évolution sous le contrôle de l'OIT », *RIT*, 1998. 187. Ces conventions font partie des normes fondamentales de travail. Ainsi même les États non signataires de celles-ci du simple fait qu'ils soient membres de l'OIT, sont tenus de respecter et promouvoir ses principes et droits.

[358] Article 31 de la Constitution du Bénin, Art. 21 de la Constitution du Burkina Faso. L'article18 de la Constitution ivoirienne de 2000 se contente d'accorder le droit syndical à tous les travailleurs. L'article 25 de la Constitution sénégalaise est plus prolixe et assez explicite sur le sujet : « la liberté de créer des associations syndicales ou des organisations professionnelles est reconnue à tous les travailleurs. Ceux-ci peuvent librement adhérer à un syndicat et défendre leurs droits par l'action syndicale ». Enfin, l'article 26 de la Constitution du Niger et l'article 39 de la Constitution du Togo la consacrent également.

[359] L'article 4 du Code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions d'embauchage, d'avancement, de promotion, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux et de discipline. Il en est également de l'art 51. 11 al. 1 qui consacre l'impossibilité de l'administration de suspendre ou de dissoudre un syndicat professionnel, sans oublier l'article 9 de la convention collective interprofessionnelle de 1977.

[360] J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, *op.cit*., n°47 p. 150 et n°140 s, p. 395 s.

[361] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, puf, 2e éd Quadrige, 2011, p. 141.

s'inscrit. Ainsi, l'application effective et le renforcement du principe de liberté syndicale demeurent une source d'interrogation permanente surtout dans les pays d'Afrique noire[362].

**232.** En Côte d'Ivoire, les conditions objectives de la naissance du syndicalisme (capital, salariat et conditions précaires de travail) apparaissent en milieu du XX siècle. En Afrique occidentale et équatoriale française en général, c'est le front populaire qui accordera le droit syndical en 1936. Mais les nombreuses entraves à la liberté syndicale (obligation d'être alphabétisé pour créer un syndicat, discrimination entre les citoyens français des quatre communes sénégalaises et les indigènes, etc. . ) n'ont pas permis la constitution rapide de véritables organisations[363]. Le mouvement syndical ne prendra tout son essor qu'après l'adoption du Code du travail des territoires d'outre-mer en 1952. Cependant, le syndicalisme africain va reléguer au second plan sa vocation naturelle (la défense des intérêts des travailleurs) en jouant « un rôle important pour les indépendances africaines, en étroite collaboration avec les partis politiques africains. Ce faisant, les dirigeants syndicalistes pensaient que l'indépendance allait non seulement leur garantir plus de libertés dans l'action syndicale, mais aussi promouvoir le développement et, par là même, l'amélioration des conditions de vie et de travail de leurs adhérents »[364].

**233.** D'ailleurs, le Syndicat agricole africain (SAA), l'une des premières organisations ouvrières deviendra la première formation politique ivoirienne, le Parti démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI). Cependant, une fois les Indépendances acquises, les leaders politiques ont manifesté une certaine méfiance à l'encontre des syndicats qui commençaient à être trop revendicatifs. Ils ont restreint de fait l'espace qui devait permettre une participation indépendante et démocratique des syndicats à la conception et à la mise en œuvre des programmes de développement économique et social[365]. Les trois premières décennies qui ont suivi l'accès à l'indépendance des pays africains, ont été caractérisées par l'absence notoire de

---

[362] P. G Pougoué, « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique noire francophone et dynamique syndicale » *in Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI, Mélanges en l'honneur de Jean- Maurice Verdier*, Paris, Dalloz, 2001, p.127 s.; H-J. Tagum Fombeno, « Libres propos sur la liberté syndicale en Afrique Noire Francophone » *Revue Edja*, n°50, 2001, p. 56.

[363] S. Nene Bi, *Les institutions coloniales de l'Afrique occidentale française*, Abidjan, ABC, 2018, p. 430, A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, l'Harmattan, 2013, p. 22.

[364] G. Kester et O. Ousmane Sidibé, *Syndicats africains. À vous maintenant! Pour une démocratie durable*, Paris, l'Harmattan, 1997, p. 32.

[365] I. Touré, *Le travail en Côte d'Ivoire : du collectivisme de fait à la participation provoquée*, Abidjan, Université d'Abidjan, thèse de doctorat dactylographiée, 3e cycle, 1978, p. 68.

démocratie, voire de confiscation des libertés. Durant cette période, le syndicat, généralement unique, centralisé et inféodé au parti unique, a été un instrument d'encadrement et de contrôle des travailleurs. L'économie était planifiée et fortement nationalisée, même dans les pays qui se réclamaient ouvertement du libéralisme économique.

**234.** Cette collaboration assumée avec les partis politiques s'est effectuée dans le cadre d'une politique dite de « participation responsable » qui a réduit les syndicats à un rôle d'appendice du pouvoir, sorte de courroie de transmission auprès des travailleurs. La pratique syndicale se résumait de fait à une étroite collaboration entre le capital et le travail[366] et les représentants des salariés éludaient le conflit[367] au profit d'un « développement harmonieux »[368]. Dans ce contexte, « comme dans de nombreux pays africains, la population ouvrière va se voir offrir une unique association professionnelle »[369]. C'est ainsi qu'a été créée l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)[370]. Fusionnant les différentes centrales syndicales existant avant l'indépendance. Ce « syndicalisme d'État », instrument entre les mains des pouvoirs publics, exclut totalement la liberté syndicale[371], en ce qu'il écarte la possibilité du pluralisme syndical. À ce sujet, il faut noter que le Comité de liberté syndicale de l'OIT a été saisi à plusieurs reprises de cas de violation du principe de liberté syndicale par l'État ivoirien

---

[366] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, l'Harmattan, 2013, p. 22.

[367] À ce propos, Lumenbu a pu écrire : « … à la naissance et au développement d'un modèle de syndicat qui, ignorant les antagonismes et les aspirations populaires, tire sa légitimité de sa soumission au pouvoir, c'est –à-dire au parti unique de qui il reçoit, non seulement les directives d'actions, mais aussi l'essentiel de son financement », A. K Lumenbu, « *Les mouvements sociaux en Afrique subsaharienne* », *Congo-Afrique*, n°365, 2002, p. 265.

[368] I. Touré, « L'UGTCI et le « développement harmonieux ». Un syndicalisme anti conflits ? », *KasaByaKasa*, n°8, 1987. Cette vision du syndicalisme de participation est très bien illustrée par un extrait du discours du premier secrétaire général de l'UGTCI et député M. Coffie Joseph. Lors d'une conférence en 1986 sur le thème : « Rôle des organisations syndicales dans le développement économique et social des jeunes États », le Secrétaire général de l'unique centrale affirma ceci : « Dans le combat pour le développement des pays africains, les gouvernements et les syndicats sont du même côté de la barrière. Il faut absolument rejeter les schémas classiques sur le processus d'engagement de la lutte syndicale. En définitive, en Afrique, notre syndicalisme sera un syndicalisme de combat aux côtés des pouvoirs publics contre un ennemi qui restera le vrai pendant longtemps encore : le sous-développement. Le syndicalisme intégré que nous prônons, bien loin d'engendrer la stagnation et l'immobilisme, renferme les germes d'une action dynamique qui sera mise au service d'une politique syndicale consciente, raisonnée et adulte », I. Touré, *Ibid*.

[369] A. Appiah, *Ibid.*.

[370] L'UGTCI est la fusion de l'Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNTCI), de la Centrale nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (CNTCI), de l'Union nationale des confédérations africaines des syndicats libres (UNDASL) et le Groupe des syndicats non affiliés (GSNA). Elle a été constituée le 4 août 1962.

[371] J-M Verdier, *Syndicats et droit syndical*, sous la direction de G. H Camerlynck, Paris, Dalloz, 2 éd, t 5, vol I, liberté, structures, action, 1987, p. 157.

au cours des années 70, au début des années 90[372]. Ces atteintes prenaient diverses formes notamment des pressions exercées pour empêcher des agents de se syndiquer, des intrusions dans la vie interne des syndicats, le refus de reconnaissance d'une autre centrale syndicale, etc.

**235.** Cependant, les circonstances socio-économiques vont au fur et à mesure bouleverser cette réalité. Si la Côte d'Ivoire a connu une santé économique éblouissante les dix premières années de son indépendance, la conjoncture économique, à partir de 1980, va révéler les limites de l'État-entrepreneur. Par ailleurs, les Programmes d'ajustement structurel (PAS) conçus par les Institutions financières internationales (IFI)[373] et présentés comme une panacée pour faire face à la mauvaise gestion des finances des États africains et à la crise économique vont s'avérer dramatiques sur le plan économique et surtout social[374]. Les mesures prises ont entrainé la perte d'emploi pour de nombreux travailleurs, le blocage des rémunérations dans le secteur public, l'instauration de la flexibilité, l'accroissement de l'informel.

**236.** Comme le relève un auteur, « face aux acquis peu reluisants, obtenus par l'unique centrale syndicale (l'UGTCI) et son inertie devant les difficiles conditions de vie et de travail des travailleurs »[375], le syndicalisme de participation démontrait ses limites. Dès lors, d'autres structures syndicales vont exiger l'application pleine et entière du principe de la liberté syndicale notamment le droit au pluralisme syndical. C'est ainsi qu'ont été créées deux autres

---

[372] Il en est ainsi :- du cas n°808 (Côte d'Ivoire) du 03 décembre 1974, dont la plaignante est l'association des chauffeurs de missions diplomatiques (Suisse) pour la pression exercée sur trois chauffeurs de la mission diplomatique pour adhérer à ladite association ;- Du cas n°1423 (Côte d'Ivoire) du 20 Août 1987 de la part de la Fédération Internationale Syndicale de l'Enseignement (FISE) qui accusait l'État d'intervenir de façon abusive dans la vie interne du syndicat national des enseignants du second degré de Côte d'Ivoire (Synesci) ;-Du cas n°1594 (Côte d'Ivoire) du 22 février 1991 de la part de la Confédération mondiale du travail qui a saisi le Comité pour dénoncer les entraves à la reconnaissance de la Centrale syndicale « Dignité » à travers des mesures d'intimidation et de discrimination antisyndicales contre les dirigeants syndicaux de cette organisation. Voir le site : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2098063

[373] À savoir le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM). En outre, il faut ajouter que jusque dans les années quatre-vingt-dix par le biais des programmes d'ajustement structurel et de leurs conditionnalités, la Banque mondiale s'était imposée comme le principal promoteur en Afrique de la flexibilisation du cadre juridique régissant le marché du travail.

[374] A. Emane, « Le droit du travail à la croisée des chemins », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, 1999, p. 154 ; M. Samb, « Actualité juridique internationale : Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé et de la sécurité sociale*, Comptrasec, 1999, p.226, G. Minet, C. Vargha, *Perspectives du droit du travail en Afrique : entre la voie de l'OHADA et les recommandations de la Banque Mondiale*, Actes de séminaire BIT-Banque Mondiale, p. 80.

[375] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, *op. cit.* , p. 29.

centrales syndicales[376], la Fédération autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et l'Association des syndicats libres de Côte d'Ivoire (ASLCI) connue sous l'appellation DIGNITE. Par la suite, de nombreux syndicats autonomes ont vu le jour notamment dans le secteur public où il existe un nombre important de syndicats de fonctionnaires. L'ouverture démocratique dans bon nombre de pays africains a créé plus d'espaces de liberté par rapport au passé, ce qui ne peut qu'être favorable à l'action syndicale[377]. Il est clair que dans un État de droit où les libertés fondamentales sont respectées, les syndicats peuvent agir librement pour défendre les droits des travailleurs[378]. La manifestation de cette liberté peut se mesurer aussi à l'aune de la participation des syndicats au dialogue social. Cette participation est fortement préconisée par le BIT et spécialement reconnue par la Banque mondiale en Afrique[379] notamment dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques de développement.

### 2. Le dialogue social au cœur de l'action syndicale

**237.** Si elle a précédé le droit et s'est longtemps accommodée de la clandestinité et de l'illégalité, l'action syndicale a trouvé dans la reconnaissance du droit syndical à la fois une

[376] La FESACI est un ensemble de syndicats autonomes qui a vu le jour le 15 février 1992. De neuf syndicats à la création, elle en revendique aujourd'hui plus d'une quarantaine répartie dans divers secteurs d'activité. DIGNITE quant à elle, a été créée officiellement le 1er mai 1988 à partir de trois syndicats et d'une coopérative. Du fait du contexte politique de l'époque de sa création, la centrale n'a obtenu son récépissé attestant son existence légale que le 7 juillet 1992 après les pressions d'institutions internationales comme l'Organisation internationale du Travail (l'OIT). Ces créations sont surtout le fait de la démocratie imposée comme condition *sine qua non* de l'octroi des aides financières aux États africains à partir des années 1990, notamment suite au discours du président François Mitterrand à la Baule.

[377] En vertu de l'article 51. 1 du nouveau Code du travail ivoirien, « la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution…. . ». Les articles 51. 10 et 51. 11 al1 renforcent cette liberté syndicale. Ainsi, le premier article cité consacre la faculté accordée aux syndicats professionnels d'élaborer de façon libre leurs statuts ainsi que leurs programmes d'actions et pour le second, il entérine l'impossibilité de suspendre ou de dissoudre un syndicat par voie administrative. Il en va également de l'article 9 de la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

[378] Il faut relativiser le propos concernant la liberté syndicale, car elle reste limitée. S'il existe un réel progrès pour ce qui est de la constitution d'organisations ouvrières, le fossé demeure suffisamment grand entre la création et l'expression syndicale. Pour preuve, le rapport annuel 2006 relatif aux violations des droits syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libre a relevé plusieurs cas. Il s'agit d'une obstruction à la création d'un syndicat dans une compagnie pétrolière. Aussi quatre syndicalistes de la SODEFOR (société publique) furent licenciés pour avoir dénoncé le pillage des ressources naturelles. En outre, en 2013, la Confédération syndicale internationale dans son rapport intitulé ''Pays à risque : violation des droits syndicaux '' a dénoncé la détention du secrétaire général de la centrale Dignité Mahan Gahé durant 18 mois, qui a, par la suite, été libéré et est mort quelques mois plus tard.

[379] Banque Mondiale, *Can Africa Claim the 21st Centry*? p. 225 : « Any business plan requires developing a supportive, mutually accountable relationship among business, labor and governement. . Strong business associations and labor movements can help in this . . . Cooperation and higher productivity are more likely when a consultative process ensures the effective participation of labor in policy formulation, or at least its full understanding of the benefits ».

limitation et une source d'épanouissement[380]. Dotés d'un statut juridique qui demeure plus ou moins libéral, les syndicats se sont vus fixer un cadre juridique d'action correspondant à leur fonction légale. Ainsi, l'action syndicale a, en vertu, de l'article 51. 2 du Code du travail « exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que les intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts ». Les syndicats se trouvent de fait soumis au principe de spécialité qui conditionne leur validité et ils sont aussi limités dans leur action par la spécialité qui fait leur raison d'être. Ils exercent un objet strictement et spécialement professionnel à savoir la défense des intérêts professionnels[381]. Cependant, les perspectives de leur action ont été progressivement élargies par la loi elle-même; les organisations syndicales ne se bornent plus seulement à revendiquer[382], mais manifestent aussi un intérêt à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique économique et sociale.

**238.** Les fonctions reconnues par la loi aux syndicats se sont assez considérablement élargies. L'exercice de ces fonctions qui sous-tend l'action syndicale peut se déployer par deux voies principales. Il en est ainsi de l'action extrajudiciaire et judiciaire. Dans le cadre de cette recherche sur le dialogue social, l'accent sera mis sur le premier type d'action, même si l'action judiciaire peut toujours être utilisée par les syndicats ; les deux modalités du droit d'action consacré par la loi en faveur des syndicats étant interdépendantes et complémentaires en raison de leur finalité commune. Cette finalité est de mettre en œuvre l'ensemble des instruments garantis par le droit, voire d'en susciter de nouveaux, aux fins d'instaurer un

---

[380] J-M Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Traité de droit du travail (dir) G. H. Camerlynck, Paris, Dalloz, Vol, 2e , 1987, p. 33. À ce propos, on peut noter que le syndicalisme devient un phénomène légal en Afrique Occidentale française, lorsque le gouvernement du Front populaire a promulgué les décrets du 11 et 20 mars 1937. Le décret du 11 mars a permis aux travailleurs indigènes ayant un certificat d'études primaires de pouvoir s'organiser en syndicats. Celui du 20 mars a rendu applicable la convention collective en A. O. F. et obligatoire la conciliation et l'arbitrage pour le règlement des conflits. Il a institué par ailleurs des associations professionnelles pour la représentation et la défense des intérêts professionnels de certains travailleurs.

[381] Il est ainsi interdit aux syndicats d'avoir une activité religieuse, politique ou commerciale. À ce sujet, en France, la qualité de syndicat professionnel n'a pas été reconnue notamment à FN-RATP, en application du principe de spécialité : TGI. Nanterre 7 juin 1996, *Actualités Juridiques CFDT* septembre 1996, n°120. 22 ; *ibdem*, Front national de la Police, T. G. I, Evry, 10 mars 1997, sur le fondement de fraude à la loi, confirmé par C. A, 17 juin 1997, *R. P. D. S.* 1997, 199, obs. L. De La Pradelle. Mieux, la Cour de cassation reunie en chambre mixte a rappelé qu'un syndicat professionnel ne peut être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite ; il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques, ni agir à l'encontre des grands principes de non-discrimination. (Cass. ch. mixte, 10 avril 1998, RJS 6/98, n°754 ; *Ibid.*, mai 1998, 19 ; *Dr. soc.*1998, 576 et rapp. J. Merlin, p. 565.

[382] La première fonction des organisations syndicales en Afrique noire francophone a été de porter au plan de l'action extérieure, la traduction des aspirations des masses laborieuses. Elle portait au début sur l'obtention de meilleures conditions de travail et de rémunération ainsi que sur la transformation du système économique et social.

contrepoids salarial au pouvoir patronal. S'agissant de l'action extrajudiciaire pour la défense des intérêts professionnels, elle peut se décliner en action revendicative d'une part et en action participative d'autre part.

**239.** La revendication professionnelle recouvre plusieurs formes. Les interventions des dirigeants auprès des employeurs ou des autorités, les avertissements, les protestations portées devant l'opinion publique font partie de l'action revendicative sans toutefois occulter le droit de grève. Par ailleurs, un accent particulier sera mis sur l'un des traits caractéristiques de l'action revendicative à savoir la négociation collective. Elle constitue, à elle seule, une des manifestations du dialogue social. Ainsi, la libre négociation collective, susceptible de créer des normes (conventions ou accords collectifs), est le principal moyen dont disposent les syndicats, du moins les plus représentatifs[383], pour réaliser une amélioration de la condition des travailleurs. Elle correspond à la nature même et au rôle fondamental et traditionnel du syndicat. Non seulement elle a l'avantage de démontrer aux travailleurs la nécessité du syndicat, mais en même temps, elle donne sens aux syndicats de base et permet une large décentralisation de l'action syndicale. La négociation collective représente pour les syndicats un vecteur important dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs. Pour preuve en Afrique francophone, les partenaires sociaux n'interviennent en principe que dans le sens de l'amélioration des droits des travailleurs[384]. En Côte d'ivoire comme au Cameroun, un accord dérogatoire ne peut être envisagé qu'en matière de négociation destinée à rechercher des mesures alternatives au licenciement pour motif économique. Pour l'essentiel, la négociation ne vise qu'à améliorer la situation des travailleurs. Par ailleurs, certains auteurs

[383] L'importance et la nature de certaines missions confiées aux syndicats, qui les habilitent à s'exprimer non seulement au nom de leurs adhérents, mais aussi au nom de collectivités plus vastes (profession, entreprise, ensemble de travailleurs…), explique la place prise par la notion de représentativité, la qualité de syndicat représentatif étant exigée par la loi pour les prérogatives juridiques les plus importantes reconnues aux organisations syndicales. Ainsi, dans le cadre du pluralisme syndical, la condition de représentativité, mais aussi renforce la liberté syndicale. Nous allons y revenir plus amplement dans la suite de l'étude.

[384] Aux termes de 72. 2 al 1 du nouveau Code du travail ivoirien et l'article 52. 2 al. 2 du Code du travail camerounais, « La convention collective peut contenir des dispositions plus favorables que celles des lois et réglements… ». Dans certains pays, comme la France, on connaît, à côté de la négociation collective destinée à améliorer la situation des travailleurs, celle destinée à remplacer la norme légale sans égard au principe de faveur pour les travailleurs (Voir F. Bocquillon, *La dérogation en droit du travail*, Thèse Strasbourg III, 1999) ; M. Bonnechère, « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail, » *Dr. soc*. 1990, 40. Voir M. Poirier, « Négociation collective : arrêter le massacre », *Le droit ouvrier*, 2013, p. 78 et p. 582. L. Bento de Carvalho affirme qu'« il est devenu banal de constater qu'en France, l'accord collectif n'est plus nécessairement synonyme d'un mieux-disant social. Au niveau de l'entreprise, il est au contraire devenu un moyen de dégrader les conditions de travail, à la recherche d'une flexibilité qui devrait *in fine* profiter à tous. Les exemples sont nombreux : modulation du temps de travail, baisse de la majoration de salaire en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, accords de performance collective », L. Bento de Carvalho, « Le contentieux des accords d'entreprise au prisme du contrat d'adhésion », *Dr. soc.*, 2019, p.867.

français estiment que la négociation collective depuis les lois Auroux de 1982 est de plus en plus le vecteur de nombreuses altérations du droit du travail français.

**240.** Bien qu'il ait été consacré par le Code du travail des TOM de 1952, le droit des conventions collectives a connu une véritable stagnation pendant les premières décennies des Indépendances, exception faite du phénomène remarquable des conventions collectives interprofessionnelles[385]. Néanmoins, la catégorie juridique de convention collective[386] susceptible d'être étendue a connu du succès dans les années soixante-dix sous le vocable de convention collective interprofessionnelle même si elle était l'expression des seuls « *desiderata* » des pouvoirs publics.

**241.** Si certains États comme le Cameroun ou le Sénégal après les réformes de leur Code du travail, ont connu un certain dynamisme de la négociation collective donnant lieu à la conclusion de plusieurs conventions collectives dans diverses branches d'activités[387] en Côte d'Ivoire, seule la convention collective interprofessionnelle de 1977[388] a été conclue. Signée par l'Association interprofessionnelle des employeurs de Côte d'Ivoire (AICI- ancêtre de la CGECI) et l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), cette convention est le fruit du premier congrès ordinaire de la centrale syndicale unique qui s'est tenu en 1968. La signature de cette convention n'est intervenue qu'à la suite d'un long processus ; la négociation avec les employeurs a été longue en raison de la réticence de nombreuses entreprises qui n'étaient pas habituées à une telle pratique. Ce n'est qu'en mai 1976 qu'un accord global est intervenu entre l'UGTCI et l'AICI pour l'étendre par la suite. Par ailleurs, si

---

[385] Bénin : Convention collective générale du travail applicable aux entreprises du secteur privé, J. O du 1er octobre 1974, p. 969 ; Burkina Faso : Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, Côte d'Ivoire, Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1977 ; *T. P. O. M*, n°449 du 20 octobre 1977, p. 338- T. P. O. M. n°451 du 20 novembre 1977, p. 429 ; Niger : Convention collective interprofessionnelle du 15 novembre 1972 appliquée à partir du 1er mai 1973 par décret n°73-52 du 30 avril 1973, J. O du 10 mai 1973 ; Sénégal : Convention collective nationale interprofessionnelle du 27 mai 1982, J. O. du 18 octobre 1982, p. 666 ; Tchad : Convention collective générale du travail du 14 septembre 1967, rendue exécutoire par le décret n°20/PR/NTJS/DTMOPS du 23 juillet 1969 et annexes publiés au J. O. du 1er juin 1970, p. 253 s. ; Togo : Convention collective interprofessionnelle du 1er mai 1978, droit africain du travail, n°482, p. 105 ; Pour une étude complète, voir Moussa Samb, *La convention collective interprofessionnelle en Afrique noire francophone*, Thèse de doctorat d'État, Ucad, 1989.

[386] La plupart des Codes du travail des États africains ont gardé fidèlement les trois catégories de conventions collectives admises par le Code de 1952 notamment la convention collective ordinaire, la convention collective extensible et l'accord d'établissement.

[387] J.-M. Tchakoua, « Les tendances de la négociation collective de l'ère nouvelle au Cameroun », *Serie de document de travail*, LLDR MC Gill, 2010.

[388] I. Touré, *Le travail en Côte d'Ivoire : du collectivisme de fait à la participation provoquée*, Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Abidjan, Institut d'ethno sociologie, 1978, p. 359 s.

lors de sa conclusion, cette convention a été unanimement appréciée par les partenaires sociaux du fait qu'elle constituait le premier symbole du consensus entre le patronat et le syndicat des travailleurs d'alors, force est de reconnaître qu'elle est aujourd'hui largement dépassée, elle est toujours en vigueur et n'a pas été dénoncée malgré les différentes réformes du Code du travail.

**242.** Pourtant, à la suite des différentes crises politico-militaires qui ont secoué l'État ivoirien depuis 1999[389], et qui ont eu des conséquences négatives sur le plan social et économique en raison de la fermeture de nombreuses entreprises et des licenciements pour motif économique, le gouvernement ivoirien a mis en place un comité de crise afin de trouver les solutions idoines. De composition tripartite, le but de ce comité de crise était de réfléchir aux solutions propices pour relancer l'économie et prendre en charge les travailleurs. Il s'est donc fixé pour objectif de créer ou de réactiver les structures ou des mécanismes du dialogue social pour réaliser une trêve sociale, condition indispensable à la relance de l'économie nationale en veillant surtout au respect des droits fondamentaux des salariés. C'est ainsi que pour concilier les intérêts en présence, des protocoles d'accords ont été signés entre l'État et les partenaires sociaux en 2009 d'une part et d'autre part entre partenaires sociaux. Le paysage conventionnel ivoirien s'est alors enrichi de nouveau, du protocole d'accord pour la stabilité sociale en 2009, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique et du protocole d'accord sur le chômage technique en 2007.

**243.** Pour tempérer la posture revendicative tout en préservant une autonomie importante, les syndicats ont consenti à devenir les instruments par lesquels les pouvoirs publics prétendent instaurer une forme de démocratie économique et sociale, ce qui a fait dire à un auteur qu'ils apparaissent « comme un principe d'ordre et non plus comme un ferment de désordre »[390]. Pour mieux assumer ce rôle, les syndicats représentatifs sont présents dans un certain nombre d'organes qui constituent souvent le cadre d'exercice du dialogue social. Ils y sont consultés comme représentants officiels de la profession. Cette participation syndicale est assurée par des délégués tantôt élus sur présentation des syndicats, tantôt élus sur décisions de l'autorité compétente. Ils peuvent également être nommés par décision de l'autorité compétente sur

[389] Il est à noter que l'État de Côte d'Ivoire a connu des crises militaro-politiques successives à partir de 1999. Suite à un coup d'État militaire perpétré le 24 décembre 1999, une rébellion a scindé l'État en deux en 2002 qui a débouché plus tard sur une crise post électorale en 2010 faisant officiellement plus trois mille morts.

[390] *Cf.* A. Arseguel, *La notion d'organisations syndicales les plus représentatives*, Thèse université des sciences sociales de Toulouse, 1976, p. 5.

présentation ou proposition des syndicats. Cette participation permet aussi aux syndicats de faire valoir leur point de vue dans un cadre plus ou moins général, en ce qui concerne notamment la protection sociale.

**244.** Il convient de noter que plusieurs facteurs comme la mondialisation, l'essor des nouvelles technologies de communication, l'ancrage de la démocratie, ont poussé les syndicats des travailleurs à s'impliquer davantage dans le processus décisionnel avec le patronat et l'État, ce qui rend de plus en plus réelle la prévision de Paul-Gérard Pougoué selon lequel, « le droit du travail africain de demain sera assurément un droit plus négocié entre employeurs, travailleurs et État »[391]. C'est notamment le cas du dernier Code du travail ivoirien qui résulte d'une longue négociation bipartite entre les organisations des employeurs et les différentes centrales syndicales[392].

**245.** En définitive, l'État, en sa double qualité d'employeur et d'animateur, reste un acteur prépondérant du dialogue social ivoirien. Aussi, le patronat ivoirien, persuadé des avantages du dialogue social s'engage davantage au côté des syndicats des travailleurs à l'essor du dialogue social ; ce qui fait d'eux des acteurs indispensables de ce dialogue. En plus de ces acteurs traditionnels, il faut relever le rôle tout aussi important des vecteurs du dialogue social.

## Section 2. Les vecteurs du dialogue social

**246.** Ces vecteurs se présentent sous deux catégories. La première rassemble les différents cadres dédiés à la manifestation du dialogue social. En effet, le dialogue social doit être animé. Des instances de dialogue social ont été créées à cet effet par l'État et/ou par les partenaires sociaux qui sont le ferment de l'institutionnalisation du dialogue social dans le champ des relations professionnelles (§1). En ce qui concerne la seconde catégorie, il est

[391] P-G Pougoue, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, n°5, 1987, p. 3 s.

[392] La loi n°2015-532 portant Code du travail, JORCI, n°74, p.1197 est le fruit d'une négociation entamée depuis l'année 2002. En effet, l'exigence de réformes par les institutions de Brettons Wood s'est traduite par l'adoption en 1995 d'un Code de travail imposée aux syndicats des travailleurs sans être consultés au préalable. C'est pourquoi, il a constamment fait l'objet de critiques de la part des syndicats de travailleurs au motif que cette loi du travail était la consécration de la flexibilité et de la précarité. C'est pourquoi la réforme du Code du travail de 2015 constituait la principale doléance des syndicats des travailleurs lors des différentes fêtes du travail et aussi l'objet des différentes grèves.

question de l'émergence d'un nouveau vecteur dont la place et le rôle dans les relations professionnelles semblent atypiques. Il s'agit de la société civile dans ses différentes expressions (§2**).**

### §1. L'institutionnalisation des organes du dialogue social hors de l'entreprise

**247.** Les organes qui institutionnalisent le dialogue social en Côte d'Ivoire peuvent être regroupés suivant la nature de leur composition. Ainsi, il est des organes, de nature tripartite, qui rassemblent l'ensemble des acteurs de premier plan du dialogue social (A) et des organes de nature bipartite qui réunissent essentiellement les partenaires sociaux (B). Ces instances étant établies en dehors de l'entreprise, elles ont un champ d'intervention national et interprofessionnel.

#### A- Les organes tripartites du dialogue social

**248.** Les structures tripartites sont au nombre de deux, le Conseil national du dialogue social (CNDS) **(1)** et le comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité au travail (CT CSST) **(2)**.

##### 1. Le Conseil national du dialogue social (CNDS), organe permanent du dialogue social

**249.** Le Conseil est l'organe le plus élevé au niveau des cadres de dialogue social, il est issu du Conseil national du travail créé par le décret n°2007-608 du 08 novembre 2007[393] sur invitation du BIT[394]. Aux termes de l'article 2 du décret, le Conseil est présenté comme une

[393] JORCI du 15 mai 2008, p. 308. Ce décret a été par la suite modifié par le décret n° 2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail (CNT).

[394] Conformément à la résolution sur le tripartisme et le dialogue social en 2003, l'OIT a exhorté chaque État membre notamment par le biais de son programme de promotion du dialogue social en Afrique, à créer un cadre permanent de dialogue social afin de permettre la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernants aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au domaine du travail.

institution d'utilité publique de composition tripartite[395], servant de cadre de concertation et de réflexion permanente entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur les questions de toute nature en rapport avec le monde du travail. Le CNDS comprend cinq commissions techniques permanentes[396]. L'une des principales raisons de sa création résulte de la dégradation de la situation économique de la Côte d'Ivoire, suite aux différentes crises politico-militaires qui ont miné l'État ivoirien depuis le coup d'État de 1999. Avec l'appui du BIT, le gouvernement ivoirien en accord avec les partenaires sociaux a décidé de mettre en place un comité de crise en vue de réfléchir aux solutions propices à redonner confiance au secteur privé, considéré comme le moteur du développement économique. C'est dans ce cadre que le comité de crise a recommandé la création d'un tel organe dont l'objectif était d'aboutir à la trêve sociale en s'appuyant sur les ressorts du dialogue social. C'est d'ailleurs ce que consacre le décret transformant le Conseil national du travail en Conseil national du dialogue social.

**250.** Ainsi, destiné à assurer la régulation et la veille sociale, le CNDS est défini comme un cadre de consultation, de médiation, d'arbitrage, de concertation et de réflexion permanente entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur des questions de toute nature liée au monde du travail, qu'il s'agisse du secteur privé comme du secteur public. Il est une instance au sein de laquelle les questions liées aux conflits sociaux[397] et aux projets de développement[398] sont débattus. À ce titre, sa mission principale est la promotion du dialogue

---

[395] En vertu de l'article 4 nouveau du décret n°2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le CNT, le Conseil national du dialogue social comprend vingt-sept membres titulaires dont neuf membres représentant l'État, neuf membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs et neuf membres représentant les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

[396] Il s'agit des Commissions protection sociale, études et développement, relations de travail et de la Commission chargée d'émettre des avis et faire des propositions dans le cadre des licenciements collectifs pour motif économique.

[397] Le Conseil a été saisi par le gouvernement dans le cas du conflit opposant la Société Ivoirienne de Construction et de Gestion (SICOGI) et la centrale syndicale UGTCI (représentant son syndicat de base SYTRASI). A été émis un avis n°001-CNT du 15 septembre 2009 relatif à l'affaire SICOGI-UGTCI. Le Conseil a pointé la défaillance et la négligence coupable de l'Administration du travail en retenant clairement la responsabilité de la direction de la SICOGI. Il a aussi affirmé que les travailleurs n'ont pas commis de fautes qui justifiaient leur licenciement. En définitive, il recommande la réintégration des travailleurs protégés et non protégés licenciés. Mais, cet avis n'a jamais été suivi et appliqué. Cette situation pose la question de la force juridique des décisions des organes du dialogue social.

[398] Le Conseil a été saisi par le gouvernement pour recueillir son avis sur le projet d'instauration de la couverture maladie universelle. Il s'est prononcé à travers l'avis n°002 du 24 septembre 2013 relatif au projet d'instauration de la CMU. S'il a trouvé que l'instauration de la CMU était opportune, judicieuse et méritait d'être encouragée, néanmoins, il a relevé des faiblesses (rapport consultable sur le site www. Cndsci.org).

social en Côte d'Ivoire[399]. Dans cette perspective, le CDNS devrait contribuer à l'instauration d'un dialogue social effectif entre les partenaires sociaux et au règlement de toutes les questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail. C'est ainsi que le Conseil doit désamorcer les différentes crises qui peuvent subvenir dans les différents secteurs économiques et procéder au règlement des litiges lorsqu'une crise éclate. Sur ce point précis, le Conseil a magistralement déployé ses efforts avec l'appui d'autres organes du dialogue social en mettant en œuvre des mécanismes pour atténuer les conséquences économiques néfastes des crises. Les conclusions du protocole d'accord national sur le chômage technique de 2007 et celui pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique de 2009 sont des exemples. Considéré comme gardien du protocole d'accord sur la trêve sociale, le Conseil est tenu de faire un rapport annuel sur le dialogue social.

**251.** Par ailleurs, le Conseil devrait procéder au règlement des conflits majeurs dans le monde du travail et des conflits de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et en assurer l'arbitrage. Cependant, des difficultés majeures subsistent concernant la détermination de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs. Les dernières tentatives du Conseil se sont soldées par des échecs[400]. Il doit aussi contribuer au règlement des conflits nationaux en matière de travail avant toute soumission aux instances internationales. La volonté du législateur est d'ériger cet organe en une institution de conciliation de premier plan en matière de relations de travail susceptibles d'aider l'inspection du travail dans son rôle de conciliation. Cette idée transparait clairement dans l'article 18. 11 du nouveau Code du travail. En effet, il est fait obligation à tout chef d'entreprise qui souhaite procéder à un licenciement pour motif économique d'adresser au Conseil national du dialogue social un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document

[399] Art. 3 nouveau du décret n°2015-651 du 23 septembre 2015.

[400] Il est vrai que l'article 54. 1 du Code du travail énonce clairement que la représentativité d'un syndicat résulte de son audience au moment des élections professionnelles. Mais la difficulté pour le Conseil national du dialogue social réside dans les modalités d'organisation des élections professionnelles au niveau des centrales syndicales des travailleurs. Ainsi, lors d'un séminaire organisé par le Conseil national du travail sur l'organisation des futures élections sociales, les responsables des Centrales HUMANISME et UNATR-CI ont tout simplement empêché la tenue des travaux sous prétexte qu'ils ont été exclus par le Secrétaire permanent du CNT. Voir le Journal ivoirien, « L'Intelligent d'Abidjan » n° 2964 du 20 novembre 2013 ou sur le site internet : www. abidjan. net.

nécessaire à l'appréciation de la situation, pour avis et propositions[401]. Cependant, le législateur ne précise pas le régime juridique des avis et des propositions du CNDS. Il souhaite toutefois que le CNDS soit un creuset de conciliation des intérêts opposés, en l'occurrence ceux des travailleurs et des employeurs en suscitant et en animant le dialogue entre eux. La santé et la sécurité au travail étant un des sujets majeurs du dialogue social, un cadre de concertation leur est spécialement dédié.

### 2. Le comité technique consultatif pour l'étude des questions sur la santé et la sécurité au travail[402]

**252.** Le Code du travail dans la majorité des États d'Afrique noire francophone et de Côte d'ivoire en particulier a institué un comité technique pour la santé et la sécurité au travail. Il comprend en nombre égal, des membres fonctionnaires, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs. Les membres fonctionnaires sont, outre le directeur de l'inspection médicale du travail, (président du comité et représentant du ministère du travail) les représentants de tous les ministères techniques concernés. Aux termes de l'article 1 du décret n°98-40 du 28 janvier 1998, le Comité a pour mission d'émettre des avis, de formuler toutes propositions et résolutions sur toutes les questions touchant la santé et la sécurité au travail. À cet effet, il peut convier des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière de santé et de sécurité au travail, à titre consultatif pour mener à bien sa mission. Le Comité peut également demander aux administrations compétentes ainsi

[401] Selon le rapport annuel du CNDS, la Commission chargée des licenciements collectifs pour motif économique a tenu trois sessions. Ainsi, du 1er janvier au 21 novembre 2017, le CNDS a enregistré deux- cent - treize (213) dossiers pour avis et propositions dans le cadre d'une procédure pour licenciement collectif pour motif collectif. Sur les deux- cent-treize (213) dossiers, deux-cent-deux (202) ont fait l'objet de traitement. Parmi les dossiers traités, cent soixante-huit (168) dossiers ont reçu un avis favorable pour la poursuite de la procédure, soit 78,87% contre trente quatre (34) avis défavorables, soit 15,95%. Huit (08) dossiers ont connu une annulation de la procédure du licenciement du fait de l'employeur et trois (3) dossiers sont en instance. Par ailleurs, le rapport annuel d'activité du CNDS de 2018 note que du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, la Commission chargée des licenciements collectifs pour motif économique a enregistré deux-cent-trente-quatre (234) dossiers. Deux-cent-quinze (215) ont été traités dont cent-quatre-vingt treize avis favorables pour la poursuite de la procédure soit 82,48% contre vingt-deux (22) avis défavorables, soit 09,40%. Les motifs des refus sont liés au caractère non fondé de la cause (45,45%), au manque d'objectivité des critères (9,09%), au non-respect de la procédure (9,09%) et enfin au caractère incomplet des dossiers (36,36%). Douze dossiers ont été annulés par l'employeur et sept dossiers sont en instance. Voir, www. Cnds.ci.

[402] Anciennement, appelé comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité au travail (CT-CHST), cet organe est issu du Code du travail de 1952. En 1958, il avait dressé les tableaux comportant une série de maladies professionnelles dès lors qu'il est établi un lien entre elles et la fonction. (JORCI n°44 du 25 septembre 1958, p899, dispositions applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles). Par la suite, il a été repris par l'article 92-1 du Code de 1995 et le décret n°98-40 du 28 janvier 1998, JORCI n°15 du 9 avril 1998, p. 386, organise ses différentes modalités de fonctionnement. Désormais, il est aux termes de l'article71. 6 du nouveau Code du travail 2015, le Comité technique consultatif intéressant la santé et la sécurité au travail et fait partie des instances du dialogue social.

qu'aux entreprises, tous documents et informations utiles à l'accomplissement de sa mission. Il peut constituer des sous-comités chargés d'étudier des questions soumises à son avis. Ces avis peuvent être donnés soit en séance plénière, soit par un sous-comité lorsque celui-ci est expressément mandaté. Le secrétariat du comité est assuré par un fonctionnaire de la direction de l'inspection de la médecine du travail et le registre qu'il tient est déposé auprès de ce ministère. Chaque séance du comité ou du sous-comité donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

**253.** Le comité devrait se réunir au moins une fois par an. Or, on constate en réalité une inertie[403] qui le rend peu audible sur cette question essentielle de la santé et la sécurité au travail, objet de la convention n°155 de l'OIT ratifiée par l'État ivoirien a ratifiée. Pourtant vu sa configuration, il semble être un cadre adéquat pour aborder couramment la question de santé et de la sécurité au travail. Il suffit que les représentants des acteurs du monde du travail au Comité en fasse la demande pour que se tienne une séance[404]. Il faut aussi relever que suite à la sensibilisation active du BIT, les acteurs du monde du travail et notamment le patronat, de nouvelles structures dédiées à la santé au travail ont vu le jour et ont détrôné le Comité, longtemps chargé de la politique la santé et de la sécurité au travail en Côte d'Ivoire. Convaincu, que la santé des travailleurs est un réel facteur de compétitivité de l'entreprise, le patronat avec le soutien de l'État ivoirien a œuvré en 2013 à la création de la Coordination Nationale de la Santé et de la Sécurité au travail. Par ailleurs, la question relative à la force juridique de ses avis soulève des interrogations qui seront amplement analysées par la suite. Il faut pourtant retenir que le Comité constitue un creuset du dialogue social pour faire évoluer le sujet de la santé et la sécurité au travail. Il existe d'autres institutions imprégnées celles-ci du paritarisme.

### B- Les organes bipartites du dialogue social

**254.** Le paritarisme est utilisé dans le secteur public comme dans le secteur privé, à travers des organes de conciliation et de consultation de tous ordres. Ainsi, les organes bipartites contribuent au dynamisme du dialogue social. En Côte d'ivoire, il existe plusieurs organes bipartites qui œuvrent de façon pertinente à la pratique du dialogue social. On peut évoquer

[403] Durant ces dernières années, le comité s'est tenu seulement deux fois, une première réunion tenue le 08/11/2006 et la seconde a eu lieu le 14/05/2009.

[404] L'article 3 al 3 du décret n°98-40 du 28 janvier 1998 énonce clairement que « le Comité se réunit également à la demande de la majorité des membres ».

successivement la Commission consultative du travail (1), la Commission indépendante permanente de Concertation (CIPC) (2) et les comités, conseil et commissions paritaires de la fonction publique[405].

### 1. La Commission consultative du travail (CCT)

**255.** Instituée par la loi[406], le CCT se présente comme un service rattaché au cabinet du ministre de l'emploi et de la protection sociale. Aux termes de l'article 71. 2 du Code du travail, la commission est composée en nombre égal de représentants des organisations des travailleurs et des organisations patronales. Bien évidemment, les représentants devraient être issus des organisations les plus représentatives[407]. S'agissant des pouvoirs publics, ils sont représentés par le ministre de tutelle ou son représentant. Ce dernier assure la présidence de la Commission consultative du travail lors de la tenue des réunions qui sont convoquées soit par le Ministre de tutelle lui-même, soit par la majorité des membres de la Commission. Lors de ces réunions, la CCT peut solliciter la présence de fonctionnaires qualifiés ou de personnalités compétentes en matière économique, juridique, médicale, sociale ou ethnographique pour les entendre à titre consultatif.

**256.** Par ailleurs, il ressort de l'analyse de ses attributions que la Commission bénéficie d'une mission générale. Elle doit émettre des avis ou examiner tous les problèmes qui relèvent normalement de sa compétence et pour lesquels elle a reçu délégation et toute question présentant un caractère d'urgence[408] parmi lesquelles figurent les problèmes relatifs aux conventions collectives. À ce titre, elle procède à l'étude des problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs et la sécurité sociale. Pour lui permettre

[405] Cette structure bipartite et actrice du dialogue social dans le secteur public a été longuement étudiée au paragraphe 2 de la section 1 du chapitre 1.

[406] Cet organe a été institué par le Code du travail d'outre-mer de 1952, reconduit par le Code du travail de 1964 puis celui de 1995 précisément en son article 92. al.2 et enfin par le Code de 2015 en tant qu'instance du dialogue social (art 71. à 71. 3).

[407] Les élections professionnelles n'ont pas encore eu lieu, et les anciennes centrales syndicales des travailleurs bénéficient donc encore d'une présomption de représentativité. Ainsi, l'UGTCI, DIGNITE et FESACI sont membres de cette Commission et la CEGCI et FIPME représentent le patronat.

[408] P. A. Akoi, *L'Administration du travail en Côte d'Ivoire*, Abidjan, Annales de l'Université d'Abidjan, 1977, p. 83.

d'accomplir efficacement les tâches qui lui sont confiées, la CCT jouit d'une large compétence. Ainsi, elle est saisie de tous projets de loi ou de décrets d'application relatifs au travail, elle doit être obligatoirement consultée par le ministre du travail avant l'adoption de tout décret ou arrêté règlementant les conditions de travail dans une profession déterminée. C'est dans ce cadre, que son avis a été sollicité sur le projet d'augmentation du Salaire Minimum interprofessionnel garanti (SMIG)[409]. En outre, la Commission peut facultativement se prononcer sur les difficultés nées à l'occasion de la négociation de conventions collectives et sur les questions relatives à la conclusion et à l'application de conventions collectives notamment sur les conséquences économiques.

**257.** Malgré, l'importance de ces missions du fait de leur objet, la Commission ne se réunit que sur convocation du ministre en charge du travail. Il est à ce titre le seul juge de l'opportunité de la tenue des réunions de la Commission. Le Ministre du travail convoque donc cette instance consultative en fonction de ses priorités. C'est l'une des raisons de l'inertie de cet organe, qui assemble les seuls représentants des partenaires sociaux, le représentant du gouvernement (le ministre ou son représentant) ne faisant qu'assurer sa présidence. Cette situation laisse deviner par ailleurs le sort réservé aux avis émis par cette instance. C'est ce qu'évoque pertinemment un auteur en ces termes : « il faut garder à l'esprit que, même si l'avis de la Commission est obligatoire sur certaines questions, les pouvoirs publics ne sauraient être tenus de s'y conformer … »[410]. Au regard de l'inertie de cette Commission, les organisations des employeurs et des travailleurs ont décidé de se soustraire de cette dépendance des pouvoirs publics et de trouver un palliatif en créant un cadre de rencontre et de concertation fréquente et permanente, d'où la mise sur pied de la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC)[411].

---

[409] La Commission consultative du travail (CCT), a donné un avis favorable au projet de décret fixant le montant mensuel du SMIG à 60000 FCFA. Cet avis fait suite à l'examen par la CCT des travaux de la Cipc ayant conclu à la nécessité d'une révision à la hausse du montant du SMIG assorti de mesures d'accompagnement en faveur des entreprises à savoir l'annulation de la réforme de l'IGR, le plafonnement de l'indemnité de transport à 30000 FCFA, la réforme du barème des impôts en raison de sa vétusté(1979), la non-imposition du SMIG, la suppression de la CRN employeur et le maintien ou la réforme des plafonds actuels de cotisation employeur au régime de retraite de la CNPS. Le décret relatif à la revalorisation du SMIG a enfin été adopté le 20 novembre 2013. Mieux, aux termes de l'article 31. 8, les partenaires sociaux négocient tous les trois ans les montants du SMIG et SMAG au sein de cette instance.

[410] H-J Tagum Fombeno, *L'action des syndicats professionnels en Afrique noire francophone*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 68.

[411] L'inertie de la Commission consultation du travail est l'une des raisons invoquées par le patronat et les centrales syndicales de travailleurs pour créer la Commission indépendante permanente de concertation (Cipc).

### 2. La Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC)

**258.** La CIPC est une structure conventionnelle créée à l'initiative du patronat ivoirien et des différentes centrales syndicales des travailleurs[412] en 1996. Organe paritaire, la CIPC est composée de représentants des organisations patronales du secteur privé et de ceux des organisations des travailleurs. Elle constitue une des bases solides du dialogue social dans le secteur privé ivoirien. En effet, aux termes de l'article 2 du statut de cette structure, elle a pour objet de traiter sans exclusive, des problèmes d'intérêt commun ou spécifiques aux employeurs et aux travailleurs, membres des organisations représentées en son sein notamment les questions relatives aux revenus des travailleurs d'une manière générale, à la vie des entreprises, à l'environnement juridique et économique de l'entreprise et à la formation des travailleurs.

**259.** Le CIPC se distingue par la programmation de ses réunions à périodes fixes[413] et à tout moment lorsque la situation l'exige sous réserve de 48 heures de préavis à la demande de deux organisations membres. Ainsi, elle se réunit régulièrement et en cas de trois absences successives sans justification de la part d'un des membres, ce membre est alors considéré démissionnaire après un rappel à l'ordre du secrétariat permanent de l'institution[414]. Cette constance des rencontres a eu des effets appréciables dans la dynamique du dialogue social entre les partenaires sociaux ivoiriens. Grâce à ces actions, la CIPC a permis d'enrichir le champ conventionnel du secteur privé ivoirien surtout au niveau interprofessionnel. C'est notamment le cas avec la signature du protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. En effet, ce protocole est le fruit des négociations menées au sein de cet organe depuis 2001 après la crise politico-militaire. Les partenaires sociaux se sont retrouvés constamment pour discuter des effets de cette grave crise sur l'emploi et particulièrement le chômage qu'elle avait engendré. Vu que la crise persistait et qu'elle produisait des effets destructifs pour l'emploi, un premier protocole d'accord a été signé en 2003. Puis à la suite des négociations et concertations entre le patronat et les organisations en 2006, ils sont parvenus à conclure cet important accord. Bien qu'il augmente le délai légal du chômage technique jusqu'à 4 mois, il

[412] *Cf.* Article 1 al. 2 du Statut de la Cipc.

[413] *Cf.* Article 4 al 1 du statut de Cipc énonce : « la Commission se réunit par convention le 1er Mardi de chaque début de trimestre calendaire à 16h au siège du patronat ».

[414] Article 6. al. 3 du statut.

recommande aux employeurs d'user de tous les moyens pour recourir en dernier ressort à cette procédure.

**260.** En outre, les travaux de la Commission ont abouti à de nombreux acquis. Suite à un préavis de grève déposé par les centrales syndicales face au coût de la vie dû à la flambée des prix des produits de première nécessité en 2008, la CIPC s'est réunie pour analyser les différentes revendications des travailleurs. À partir de cette série de rencontres, des accords ont pu être conclus, assortis de recommandations visant l'augmentation de la prime de transport, la revalorisation du SMIG, du SMAG qui implique un ajustement du barème des salaires minima conventionnels (industrie et agricole). Sur l'ensemble de ces points, des accords ont été conclus au sein de la Commission. Par la suite, ils ont été entérinés par la Commission consultative du travail et ont fait l'objet de plusieurs décrets[415].

**261.** La Commission se penche aussi sur la validation des acquis professionnels à travers entre autres, l'adaptation des formations universitaires aux besoins des entreprises. Cette vitalité de la Commission fait d'elle sans exagération un modèle de cadre de concertation et de dialogue social qui fonctionne normalement. La réforme de la convention interprofessionnelle est l'un des grands sujets débattus au sein de la CIPC. Face au succès et au rapport de confiance entre ses membres, les nouvelles centrales telles qu'Humanisme et UNATRCI demandent leur adhésion. En clair, la CIPC, comme le CNDS, se posent comme les socles indéniables du cadre institutionnel du dialogue social en Côte d'ivoire. Aux côtés de ces organes qui servent à l'expression du dialogue social, un nouvel acteur tente de plus en plus de s'affirmer comme un partenaire au dialogue social, la société civile.

### §2. La société civile, vecteur d'un renouveau du dialogue social ?

**262.** La société civile apparaît comme une nébuleuse difficile à cerner dans une approche purement théorique[416]. Pour Maurice Kamto, la société civile en Afrique désigne « la sphère sociale distincte de la sphère de l'État et des partis politiques formés de l'ensemble des organisations et personnalités dont l'action concourt à l'émergence ou à l'affirmation d'une

[415] On peut citer divers décrets et arrêtés notamment le décret portant la revalorisation de du SMIG, l'arrêté sur l'augmentation de la prime de transport, l'arrêté portant extension de l'accord sur la revalorisation du barème des salaires minima catégoriels conventionnels du secteur privé.

[416] Fr. Rangeon, *Société civile* : *histoire d'un mot*, Paris, puf, 2014, p. 9-32.

identité sociale collective, à la défense des droits de la personne humaine, ainsi que des droits spécifiques attachés à la citoyenneté »[417]. L'auteur admet néanmoins, qu'il n'y a pas d'étanchéité dans la démarcation entre la sphère étatique et les institutions qui s'y rattachent et l'animent et la société civile. Dans une autre approche, Tamsir Niane met l'accent sur les composantes structurelles de la société civile et la définit comme « l'ensemble des associations, groupements socio-professionnels qui fondent la vie économique, sociale et culturelle »[418]. Malgré la controverse sur la définition de la société civile, son émergence dans les États africains constitue « la marque du passage d'une production monolithique du politique à l'exploration multipolaire du pouvoir dans l'Afrique post-indépendante »[419] et une base renouvelée du syndicalisme pluriel.

**263.** Par ailleurs, la société civile en Afrique noire peut se subdiviser en deux grands groupes ; l'un résultant des vestiges du passé notamment des chefs traditionnels et l'autre plus moderne avec notamment les différentes associations, les ONG, des lobbies ou des groupes de pressions. Ainsi, il s'agit d'entrevoir, au-delà des rôles de chacune des composantes de la société civile de façon générale, l'hypothèse selon laquelle cette dernière peut ainsi être considérée comme vecteur du dialogue social.

### A- Une société civile traditionnelle occasionnellement sollicitée

**264.** La société civile traditionnelle est composée de rois, de chefs traditionnels et d'autorités spirituelles reconnus par les administrés et l'Administration[420]. En Côte d'Ivoire, les rois et chefs traditionnels se trouvent généralement dans le Nord, le Centre et l'Est du pays. Le Nord, autrefois partie intégrante d'abord du vaste et célèbre empire du Mali et plus tard celui d'El Hadji Omar a conservé des chefferies puissantes, bien organisées et bâties sur un socle sociopolitique multiséculaire. Dans les parties centrale et orientale de l'État ivoirien, les populations akan (Baoulé, Agni, Sanwi, Abron, etc…) venues au cours des siècles de l'actuel Ghana voisin sont également commandées par des rois. Ailleurs dans le pays, l'autorité

[417] M. Kamto, « Les rapports État-société civile en Afrique », *Revue juridique et politique indépendante et coopération*, 1994, p. 285-291.

[418] D. T. Niane, « L'État et l'émergence de la société civile en Afrique noire », *in Actes du colloque sur Etat et société civile en Afrique*, QUEST, Abidjan 1998.

[419] M. Kamto, *Ibid*.,p. 286.

[420] C'est ce qu'énonce l'article 2 de la loi n°2014-428 du 14 juillet 2014 portant statut des rois et chefs traditionnels, JORCI, 15 juillet 2014, p. 241.

coutumière est assumée par des chefs de village, de loin les plus nombreux du fait du grand nombre d'ethnies (une soixantaine) et de la variété des *us* et coutumes.

**265.** Au lendemain des Indépendances, les nouvelles « élites » africaines ont vu dans les rois et les chefs, les reliques d'un passé qu'ils devaient supprimer afin d'accéder pleinement à la modernité. Suivant cette logique, la société civile traditionnelle a été plus ou moins reléguée au second plan par les structures des pouvoirs post-coloniaux. Cette vision d'opposition radicale entre une « modernité » incarnée par l'État à une « tradition » symbolisée par les chefs s'estompe sensiblement à partir des années 1980. Mais elle va prendre une certaine allure de reviviscence dans un nouveau contexte et sous des formes évidemment nouvelles, des royautés et de chefferies[421] à partir des années 1990. Pour certains auteurs[422], la raison principale tient à la triste performance des pouvoirs politiques dits modernes qui ont succédé aux administrations coloniales.

**266.** Déjà en Afrique précoloniale, les chefs traditionnels jouaient, au sein des communautés dont ils avaient la charge, le rôle de médiateurs dans divers conflits : difficultés conjugales, problèmes de partage de l'héritage, querelles entre éleveurs et agriculteurs, contentieux liés à l'activité économique ou conflits interethniques. Au plan social, ils apportaient réconfort aux personnes démunies et aussi supervisaient en matière d'éducation les cérémonies d'initiation marquant dans l'Afrique précoloniale, les différentes étapes de la vie des êtres humains (l'éveil à l'enfance, de l'enfance à l'adolescence et de l'adolescence à l'âge adulte)[423].

**267.** Le rôle de médiateur des chefs traditionnels et religieux semble être remis au goût du jour dans bon nombre d'États africains par les dirigeants politiques. Ils sont sollicités pour le règlement de conflits politiques et des différends d'ordre professionnel notamment lorsque les pouvoirs publics sont en difficultés avec leurs propres agents. Elle a été davantage sollicitée pour contribuer à la préservation de la paix sociale. C'est d'ailleurs, l'instauration de la démocratie et du renouveau du discours sur la bonne gouvernance qui a érigé la société civile traditionnelle comme un acteur important du jeu social. Dans bien des États de l'UEMOA,

---

[421] C-H Perrot, « Introduction », Perrot C-H et Fauvelle F-X-Aymar, *Le retour des rois : les autorités traditionnelles et l'État en Afrique contemporaine*, Paris, éd Karthala, 2003, p. 8.

[422] E. Soumonni, « L'évolution des rapports entre le pouvoir officiel et autorités traditionnelles au Bénin et au Nigéria depuis la fin des années 1980 », *Idem*, p. 176.

[423] B. Salifou, *Les chefs traditionnels et leur participation au pouvoir politique en Afrique* : *les cas de Burkina faso et du Niger*, Thèse de doctorat en Science politique dactylographiée, Université de Reims Champagne-Ardenne, p.151.

elle a participé à la conclusion des accords et pactes sociaux en vue d'apaiser le front social et ramener la paix dans la sous-région[424]. Cette implication des chefferies traditionnelles dans la prévention et la gestion des conflits socio-politiques semble reposer sur plusieurs raisons[425]. Les chefs traditionnels, dans ces aires culturelles, incarnent la sagesse et autres valeurs socioculturelles ancestrales fondées sur le respect de la parole donnée. Cette parole donnée s'érige en quelque sorte en dogme. En outre, tous ces éléments présentent les chefs traditionnels comme des médiateurs crédibles, naturels et à priori impartiaux.

**268.** Ainsi, la société traditionnelle a au fil des années essayé de s'organiser pour mettre en exergue son rôle de médiation dans la société ivoirienne, après les avoir cantonné pendant plus deux de décennies au rôle de relais entre les communautés villageoises et le représentant de l'Autorité. Le chef traditionnel a été toujours considéré aux termes du décret n°69-356 du 31 juillet 1969, comme un citoyen chargé d'un ministère de service public. Suite aux différentes crises politiques, les autorités coutumières du Nord vont créer, en juin 2000, une association dénommée : l'Union des chefs Traditionnels du Grand Nord de la Côte d'Ivoire[426]. L'article 3 des statuts indique la volonté des membres « de promouvoir la chefferie traditionnelle comme un organe de médiation dans les conflits locaux et nationaux et aussi de réfléchir sur les grands problèmes de la nation (politique, économique, social, culturel, etc…) aux fins de faire des suggestions aux instances dirigeantes du pays.

**269.** Cette initiative locale va être étendue au plan national par la création en novembre 2000 de l'Association nationale des Rois et Chefs traditionnels de Côte d'Ivoire (ANRTCI-CI). Mieux, les dirigeants politiques vont cristalliser cette association en la constitutionnalisant depuis la promulgation de la Constitution. La loi n°2014-428 du 14 juillet 2014 portant Statut

---

[424] Pour le Mali, on peut citer « le Pacte social » de 1992 et le « Pacte de solidarité pour la croissance et le développement » du 14 août 2001 ; Voir. F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali : Réalités et enjeux*, Thèse de droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 2019, p.70. Au Burkina Faso, au Mali et au Niger, la chefferie traditionnelle est intervenue dans le règlement de divers conflits armés (rebellions touarègues et Toubou). Au Benin, le Roi de Kétou a eu à plusieurs reprises, à s'adresser à ses homologues du Nigéria pour proposer avec succès la médiation de la chefferie traditionnelle des deux pays en vue du règlement de nombreux incidents entre les gendarmes béninois et nigérians, et de divers litiges liés à la transhumance et à la délimitation des propriétés foncières entre populations vivant de part et d'autre de la frontière du Bénin /Nigéria. En Côte d'Ivoire, lors des différentes crises militaro-politiques, les chefs traditionnels ont œuvré pour l'apaisement entre les différentes communautés.

[425] B. Salifou, *Les chefs traditionnels et leur participation au pouvoir politique en Afrique : les cas de Burkina faso et du Niger*, Thèse de doctorat en Science politique, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2007, p.161.

[426] Cette union était dirigée par M. Cheikh Gaoussou Dramane Ouattara, frère ainé d'un des protagonistes à savoir le président Alassane Dramane Ouattara.

des Rois et chefs traditionnels[427] a institué la Chambre nationale des Rois et chefs traditionnels de Côte d'Ivoire en son article 8. Ainsi, en plus de contribuer à la valorisation de la fonction d'autorité traditionnelle et de la promotion des *us* et coutumes, y compris les idéaux de paix et de développement, la Chambre des Rois et chefs traditionnels doit mener des missions de médiation pour la prévention et la gestion des crises et conflits sur les questions d'ordre national.

**270.** Sur ces questions d'ordre national, ils peuvent ainsi être consultés et émettre des avis. D'ailleurs, ils sont sollicités par le gouvernement de temps à autre pour intervenir dans les conflits l'opposant à ses syndicats de fonctionnaires. C'est par exemple, le cas lors de la crise survenue entre la MIDD (syndicats des instituteurs) et leur ministre de tutelle, le ministère de l'Éducation nationale) au sujet du refus de faire les cours du mercredi suite à la décision de la ministre d'augmenter le nombre d'heures de cours dans l'enseignement primaire pour la rentrée scolaire 2016-2017. La Chambre des Rois et chefs traditionnels a commis un médiateur[428] afin de ramener les instituteurs et la ministre autour de la table de discussion et a réussi à faire suspendre la grève illimitée lancée par les syndicats des instituteurs. La sollicitation des chefs traditionnels ou réligieux dans le cadre du dialogue social n'est pas spécifique à la Côte d'Ivoire. D'ailleurs, Fassom Coulibaly note qu'« Au Mali, il n'est pas rare, que dans la gestion des conflits collectifs, les parties aux conflits de travail aient recours à des autorités qui ne participent pas à la concertation sociale. Ainsi, en 2010, le syndicat autonome de l'enseignement supérieur a déclenché une grève illimitée pour protester contre les mauvaises conditions de travail des enseignants d'université. Le gouvernement a estimé que le coût financier des revendications était hors de la capacité budgétaire du pays et qu'il ne pouvait pas accéder à leur demande. Après un de mois de grève, le syndicat a saisi le grand Iman de Bamako pour intervenir auprès du ministre du travail et du Président de la République pour renouer le dialogue et signer un moratoire pour permettre au gouvernement d'analyser les revendications »[429].

**271.** Il faut préciser que l'intervention des Rois et chefs se fait surtout dans le cadre des relations de travail entre l'État et ses fonctionnaires. Cette intervention peut parfois s'analyser

[427] JORCI du 15 juillet 2014, p. 241.

[428] Le médiateur était un haut dignitaire religieux du Sénégal qui est président de la Chambre sous régionale des Rois et chefs traditionnels d'Afrique.

[429] F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali* : *Réalités et enjeux*, Thèse de droit dactylographiée, université de Bordeaux, 2019, p.76.

en une stratégie pour le gouvernement de faire du dilatoire, car les problèmes de fond ne sont pas forcément abordés. Les acteurs du secteur privé ne recourent quasiment pas à cette instance. Si la société civile traditionnelle est sollicitée par les pouvoirs publics pour son rôle de médiation, la société civile moderne éprouve des difficultés à être acceptée par les acteurs institutionnels comme acteur du dialogue social.

### B- Une société civile moderne tenue à distance par les acteurs institutionnels du dialogue social

**272.** La société civile en Afrique a été longtemps immergée sous les flots d'un monopartisme tentaculaire et omniprésent[430]. Cependant, elle va émerger dans le cadre du processus démocratique. Après plus de trois décennies de mutisme, la société civile va connaître son réveil dans les années 1990. Selon Célestin Monga, « sous l'action des intellectuels, l'urne se substitua aux fusils et aux canons militaires. Les lycéens, étudiants, professeurs, autres travailleurs et les associations de défense de droit de l'homme arpentèrent les grandes artères des capitales africaines pour réclamer plus de liberté, de dignité et moins d'État[431]. Pour Yedoh Lath, le processus de démocratisation des États africains a été suscité par la société civile car dans la quasi-totalité des cas, l'opposition politique était inexistante ou à l'état embryonnaire sans force et organisation formelle[432].

**273.** En outre, deux facteurs ont milité en faveur du réveil de la société civile. Le premier résulte d'une dynamique interne consécutive à la crise économique chronique qui a touché l'ensemble des États africains au début des années 1980 et a pris de l'ampleur à partir des années 1990. L'État patrimonial de la période post-coloniale, qui s'est engagé dans une politique interventionniste qui lui permettait de contrôler tous les compartiments de la sphère sociale, ne pouvait plus assurer toutes ses missions régaliennes et clientélistes. Il a été par conséquent obligé de rétrocéder un pan important de secteurs d'activités sociales et économiques à des organismes privés dans le cadre de la politique de privatisation imposée par les plans d'ajustement structurel. La fin de l'hégémonie de l'État partisan, centralisateur et

[430] M. Kamto, « Les rapports États-société civile en Afrique », *op.cit.*, p. 287.

[431] C. Monga, *Anthropologie de la colère* : *société civile et démocratie en Afrique en noire*, Paris, L'Harmattan, 1994, 168p.

[432] Y. Lath, *Les évolutions des systèmes constitutionnelles africains à l'ère de la démocratisation*, Thèse de droit dactylographiée, Université d'Abidjan-Cocody, 2008, p.495.

interventionniste a alors sapé l'autorité des pouvoirs publics et favorisé le désapparentement entre la société politique et la société civile[433].

**274.** Le second facteur a trait aux actions menées par les agences de coopération, avec en tête la Banque mondiale dans le cadre de la « bonne gouvernance »[434]. Elles ont ainsi proposé d'aider directement les membres de la société civile en passant outre l'État[435]. Cela va favoriser la prolifération des organisations de la société civile dite « de développement »[436]. Leur création a donné un certain souffle au développement de la démocratie sur le continent africain[437]. Mais selon un auteur, ces organisations de la société civile n'ont pas pu s'imposer dans le paysage politique comme étant des acteurs clés pouvant permettre le rééquilibrage[438]. En effet, la légitimité et la crédibilité de ces organisations sont souvent discutées, car elles n'ont pas d'autonomie réelle vis-à-vis de l'État et parfois leurs dirigeants ont des liens familiaux avec les autorités étatiques. Á ce sujet, Maurice Kamto précise d'ailleurs que l'une des raisons de la controverse sur la définition de la société civile vient de « ce qu'on a voulu introduire une césure radicale entre la sphère étatique et la société civile. Or, en fait, il y a porosité, interférence, interaction entre les deux sphères. La société civile n'est pas apolitique »[439].

**275.** Aussi, faut-il ajouter que les champs d'investigation des organisations de la société civile sont largement diversifiés. Leur rôle s'étend de l'aide humanitaire, au développement économique, en passant par la contribution à la transition démocratique et la défense des droits de l'homme et des minorités ou encore à la protection de l'environnement. C'est surtout leur rôle important dans le cadre du processus de sortie de conflit sur le continent qui est beaucoup souligné. Il répond à « un nouveau paradigme » qui consiste à battre en brèche la vision longtemps admise selon laquelle la paix et la sécurité sont du ressort exclusif de

---

[433] Y. Lath, *Ibidem*., p. 496.

[434] P. Patrick, « Le rôle politique des sociétés civiles en Afrique : vers un rééquilibrage », *Revue internationale et stratégique*, 2009/4 n°72, p. 29-38.

[435] Fr. Akindès, « Les enjeux de l'implication de la société de la société civile dans le processus de l'intégration sous-régionale », *Revue de l'Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest*, n°21, 2004, p.65.

[436] A. Van Rooy, *Civil society and the Aid industry*, London, Earthscan, 1998.

[437] N. Kasfir, « Civil Society, the State and Democracy in Africa », *Civil Society and Democraty in Africa : Critical Perspectives*, 1998, p. 123-145.

[438] P. Patrick, « Le rôle politique des sociétés civiles en Afrique : vers un rééquilibrage », *Revue internationale et stratégique*, 2004, n° 72, p.29- 38.

[439] M. Kamto, « Les rapports États-société civile en Afrique », *Revue juridique et politique indépendante et coopération*, 1994, p. 290.

l'État[440]. Cette nouvelle vision s'appuie sur le préambule de l'Acte de l'Union africaine[441] qui encourage « un partenariat entre les gouvernements et tous les segments de la société civile » afin de trouver des solutions plus pérennes aux conflits qui gangrènent le continent.

**276.** Si les actions de médiation des organisations de la société civile sont reconnues et souhaitées dans divers domaines, est ce le cas dans le cadre des relations de travail ? Les acteurs directs du monde du travail ne semblent pas accorder un crédit à ces organisations. Ils refusent d'ailleurs qu'elles fassent partie des acteurs pour le dialogue social au niveau des relations de travail. Ainsi, lors des travaux pour l'adoption du règlement intérieur du Conseil du travail et du dialogue social, les acteurs institutionnels se sont opposés à l'idée que les organisations de la société civile soient membres de cet organe régional du dialogue social[442], alors même que l'article 5 de l'Acte additionnel[443] créateur de cet organe énonce la participation de la société civile. Les représentants d'employeurs et travailleurs de l'UEMOA, estimaient que la participation de la société civile au Conseil du travail et du dialogue social (CTDS) serait un écart aux bonnes règles de la concertation sociale, contrevenant ainsi aux principes fondamentaux du tripartisme édictés par l'OIT. Afin de respecter les exigences de l'article 5 de l'Acte créateur du CTDS, les représentants des partenaires sociaux ont accepté la participation des représentants de la société civile comme membre observateur de la CTDS, mais ils n'ont pas de droit de vote pour l'élection des organes du CTDS et sur les questions ayant trait aux relations de travail[444].

**277.**Cette méfiance à l'égard de la société civile est également verifiée au niveau des acteurs ivoiriens du dialogue social. Ils estiment que la société civile est un « fourre-tout » dont les organisations membres n'ont pas de véritable légitimité à s'immiscer dans les questions ayant trait aux relations de travail. Il faut noter que l'OIT a apporté une réponse au débat sur le rôle des organisations de la société civile et du dialogue avec la société civile dans le contexte de

---

[440] A. Ayissi, « La société civile et résolution des conflits en Afrique de l'Ouest », *op. cit.* , p. 685.

[441] Organisation de l'Unité Africaine, « Acte constitutif de l'Union Africaine », Lomé (Togo), 11 juillet 2000, p. 3 http://wwwafricancourt.org/fr/images/documents/fr_gen_docs/Acte%20Constitutif%20de%20l%27Union%20 Africaine. pdf

[442] Rapport Général de la première réunion du Conseil du travail et dialogue social de l'UEMOA, juillet 2010, p.4

[443] L'article 5 de l'Acte Additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du Conseil du travail et du dialogue social.

[444] Article 3 al. 2 du règlement intérieur du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : « Les représentants de la société civile ont le droit de vote dans les matières autres que l'élection des organes du CTDS et les questions ayant trait aux relations de travail ».

la gouvernance participative et des processus de tripartisme élargi dans la Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social en 2002.

**278.** Pour l'OIT « les partenaires tripartites peuvent choisir de nouer un dialogue social avec d'autres groupes de la société civile qui partagent les mêmes valeurs et objectifs, transformant ainsi les processus classiques en processus élargis afin de se placer dans une perspective plus large et de rechercher un vaste consensus sur des questions concrètes dépassant le cadre du monde du travail »[445]. L'exemple de l'Afrique du sud a été mentionné. La société civile y est devenue une quatrième partie prenante aux côtés des partenaires sociaux tripartites dans l'instance nationale officielle de négociation collective, le *National Economic Development and labour Council* (NEDLAC). L'OIT marque ainsi son intérêt à voir émerger la société civile comme acteur dans le cadre d'un dialogue social élargi. Elle ne trouve pas d'inconvénient à cette intégration de la société civile dans le dialogue social surtout lorsque des organisations de la société civile investissent des domaines communs aux centrales syndicales notamment la lutte contre le travail des enfants, la lutte contre les discriminations ou même la santé au travail[446].

[445] Conférence internationale du travail, *Dialogue social* : *Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, 102e session, 2013, p. 22.
[446] *Ibid*.

## Conclusion du chapitre 2

**279.** Le dialogue social bénéficie de nombreux cadres d'expression. Ces espaces de nature bipartite ou tripartite ont un champ de couverture à trois niveaux : national, régional et local. Comme le rappelle un auteur, « Pas de dialogue social sans forces sociales »[447]. Ainsi, à travers les espaces dédiés, des acteurs institutionnels tels que les organisations de travailleurs, les organisations patronales et parfois l'État dans leur rôle respectif participent à l'animation du dialogue social. Cependant, certains nouveaux acteurs parfois atypiques tels que les chefs religieux ou traditionnels et des ONG ou des associations entendent apporter leur appui malgré les réserves des acteurs classiques à leur égard. Par-delà, ce schéma qui semble traduire les bonnes conditions d'un déroulement normal du dialogue social, la question de la représentativité des centrales syndicales reste encore insoluble. C'est d'ailleurs l'une des limites du dialogue social en Côte d'ivoire.

[447] P.-P. Van Gehuchten, « Le dialogue social en droit belge », ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon, *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde* : *la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p.343.

## Conclusion du Titre I

**280.** Le dialogue social en Côte d'Ivoire se déploie dans toutes les sphères où se tissent les relations de travail. Son implantation est progressive dans le secteur public, censé être le lieu par excellence de l'unilatéralisme. Dans le secteur privé, son enracinement est plus soutenu et met à la disposition des acteurs du monde du travail et des moyens pour organiser l'économie informelle. Il faut également souligner l'action importante déployée par l'OIT pour la promotion de ce modèle de gouvernance dans le cadre de l'Agenda du travail décent.

**281.** En outre, il existe une diversité d'acteurs qui animent plus ou moins ces espaces dédiés au dialogue social. L'État sollicite parfois des acteurs atypiques tels que les chefs religieux et traditionnels pour renouer le dialogue avec ses employés. Aussi, est-il intéressant de noter l'encouragement de l'OIT à aller vers un dialogue social élargi qui englobe les ONG et les associations de la société civile notamment dans le cadre sous régional. En somme, le dialogue social dispose d'un terreau fertile pour prospérer. C'est lorsque des événements graves surviennent (les crises politico-militaires), le dialogue social en Côte d'Ivoire démontre sa capacité à se réinventer en offrant des perspectives de sortie de crises aux acteurs du monde du travail.

## Titre II. LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN

**282.** Évoquer un « rénouveau » suppose de partir d'une situation préalable servant de référence pour apprécier et jauger les évolutions qui viennent potentiellement la boulverser. Le renouveau du dialogue social ivoirien renvoie à l'idée selon laquelle cette pratique serait en train de subir un processus d'évolution. Malgré, l'existence des réquis nécessaires à son essor, le dialogue social n'a pas suffisamment été exploité.

**283.** Les conséquences des différentes crises politico-économiques des années 2000 et l'appui du BIT dans le cadre de la mise en œuvre du travail décent, ont conduit les acteurs à explorer de façon concrète les vertus du dialogue social. Le conflit est en quelque sorte le moteur du dialogue social ivoirien. Les acteurs du dialogue social n'éprouvent le besoin du dialogue social qu'à l'occasion ou l'annonce d'un conflit collectif. Le dialogue social a progressivement joué un rôle pacificateur (**Chapitre 1**). En cas de crise économique, le dialogue social offre des leviers aux acteurs pour garantir les intérêts des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Il assure ainsi une fonction de gestion (**Chapitre 2**).

## Chapitre 1. Le rôle pacificateur du dialogue social

**284.** Le dialogue social n'a pas qu'une seule fonction. Les approches du concept sont plurielles. En synthétisant ainsi les diverses conceptions, le dialogue social semble correspondre plus à une approche, une démarche axée sur une culture participative de tous les acteurs du monde du travail. Il semble alors se présenter comme une pratique aux antipodes du conflit[448]. Il peut pour cette raison, être utilisé comme une « panacée » dans un contexte de crise et de violence que les lois ne permettent pas toujours de prévenir ou de résoudre. Le dialogue social constitue dans ce cadre un instrument de prévention **(Section 1)** et aussi un moyen de résolution des crises sociales **(Section 2).**

### Section 1. Le dialogue social, moyen de prévention des crises sociale

**285.** La concertation, la négociation, l'échange d'informations sont les principales déclinaisons du dialogue social. Il est aussi vrai que les relations professionnelles donnent lieu à des rapports collectifs qui se superposent aux relations strictement individuelles. De ces rapports, découlent des rapports de force qui débouchent évidemment sur des crises. Jacques le Goff le rappelle fort bien : « nul groupe n'échappe à l'ombre d'un polémos contenu, maîtrisé, mais toujours sourdement actif. L'entreprise moins que tout autre du fait de son statut d'espace de déploiement de logiques d'intérêt fort dissemblables »[449] se situe au premier plan de ce rapport de force. Ainsi, les mécanismes du dialogue social sont mobilisés pour éviter la survenance de la grève, moment inquiétant, ténébreux qui dévoile crûment le rapport de force dans des circonstances et pour des motifs éminemment variés, allant de la revendication la plus quantitative, telle l'augmentation de salaire, à la protestation morale indignée contre de mauvaises conditions de travail ou des atteintes répétées à la dignité, en passant par les revendications de portée plus générale (§1). Mieux, lorsqu'il est utilisé, le dialogue social produit des fruits qui représentent une véritable garantie de paix sociale (§2).

---

[448] G. Auzero, « Le dialogue social en France : une question d'acteurs », *in* Ph. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Bordeaux, Presse universitaire de Bordeaux, 2007, p.176.

[449] J. Le Goff, *Droit du travail et société. 2. Les relations collectives de travail*, Rennes, PUR, t II, 2002, p. 261

### §1. L'évitement de la grève par le dialogue social

**286.** Les conflits collectifs occupent une place particulièrement importante dans les relations de travail. Ils emportent, sur le plan social, des conséquences beaucoup plus étendues que celles des simples conflits individuels, ne serait-ce que par le nombre de personnes qu'ils mettent en cause. De plus, quand ils s'enlisent, les dangers d'ordre politique, économique et social sont à craindre. Conscients du risque que peut constituer le pourrissement des conflits pour l'ordre public et l'économie nationale, les pouvoirs publics et/ou les employeurs essaient en général, d'anticiper leur déclenchement ou du moins de les canaliser en déployant les mécanismes du dialogue social, notamment, par le recours aux modes de règlement pacifique. En conséquence, l'encadrement juridique du conflit collectif tend à privilégier la concertation à tous points de vue, en retardant le plus longtemps possible l'exercice du droit de grève ou du lock out (A). Par ailleurs, au sein des entreprises en Afrique, les valeurs culturelles ont une certaine emprise sur la gestion du conflit collectif. Elles sont à cet effet sollicitées pour endiguer le conflit (B).

#### A- La primauté de la concertation sur le conflit collectif

**287.** Dans la plupart des États africains, la grève, en plus d'être une liberté, constitue un droit constitutionnellement reconnu[450]. Cependant, son encadrement juridique dans l'ensemble, semble retarder son exercice. Le législateur africain affiche sa volonté de maintenir l'équilibre entre les intérêts présents au sein de la communauté de travail, en évitant autant que possible l'éclatement du conflit. Ainsi, qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public, l'exercice du droit de grève est soumis à des restrictions procédurales en vue d'amener les parties aux différends collectifs à la concertation. Cette volonté du législateur s'exprime par une obligation de négocier avant tout déclenchement de la grève. Cette obligation de négociation implique d'une part, le dépôt d'un préavis (1) et d'autre part l'obligation de recourir de manière préalable à des voies de règlement pacifique (2).

[450] L'art. 17 de la Constitution ivoirienne énonce que « Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi » ; l'art. 24 al 4 de la Constitution sénégalaise exprime la même idée en ces termes : « Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail, ni mettre en péril l'intérêt de l'entreprise ». La grève est somme toute un mode légitime d'acquisition des droits pour les salariés lorsqu'elle s'adosse à des revendications professionnelles.

### 1. La nécessité de respecter un préavis

**288.** Dans la perspective de faciliter la procédure de règlement amiable des conflits collectifs, et vu les conséquences désagréables qu'ils entraînent assez souvent pour l'entreprise et quelquefois pour les usagers, les pouvoirs publics ont posé l'obligation d'un préavis à la grève avant son déclenchement effectif. Ainsi, aux termes de l'article 82. 5 du Code du travail et de l'article 5 de la loi relative aux modalités de la grève dans les services publics[451], la grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties. Il revient donc aux représentants des salariés de déposer le préavis, auprès de la direction de l'entreprise, de l'établissement et le cas échéant auprès des unions patronales de la branche d'activité[452]. Pour les fonctionnaires ou les agents des services publics, les organisations syndicales sont chargées de déposer le préavis en précisant les motifs, six (6) jours ouvrables avant le déclenchement effectif du mouvement, auprès du ministère en charge de la fonction publique, à la direction de l'établissement, de l'entreprise, ou de l'organisme intéressé[453]. Ce préavis doit fixer le lieu, la date du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Cette exigence de dépôt du préavis six jours avant l'entame de la grève est la même pour les salariés de tout le secteur privé[454]. En outre, sous peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail du ressort ou, à défaut, à l'autorité préfectorale[455].

**289.** La notification est à la charge des représentants des organisations syndicales, ou à défaut des délégués du personnel, ou des salariés grévistes et doit indiquer les raisons et les revendications formulées. Aussi, une fois la grève notifiée à l'autorité compétente, celle-ci doit prendre l'initiative de la négociation avec les parties en conflit[456]. En somme, la notification du différend collectif à l'autorité compétente enclenche l'ouverture de la phase obligatoire du recours au règlement amiable.

---

[451] Loi n°92-571 du 11 septembre 1993 relative aux modalités de la grève dans les services publics, JORCI n°39 du 17 septembre 1992, p. 748.

[452] L'alinéa 2 de l'article 82. 5 du Code du travail.

[453] Article 5 al 2 de la loi relative aux modalités de la grève dans les services publics.

[454] Article 82. 5 al 2 du Code du travail.

[455] Article 82. 6 du Code du travail.

[456] Article 82. 6 al. 2 du Code du travail.

### 2. Le recours préalable aux voies de négociation

**290.** La principale restriction à l'exercice du droit de grève dans les États d'Afrique francophone, est l'obligation de recourir au préalable à des voies de règlement amiable[457], une obligation bien ancrée dans l'ensemble des législations de ces États. Ainsi, aux termes de l'article 82. 8 du Code du travail ivoirien, tout différend collectif[458] est obligatoirement soumis à la procédure de conciliation, dans les conditions déterminées par voie réglementaire. L'article 11 du décret relatif à la procédure de conciliation[459] interdit toute grève avant épuisement de la procédure de conciliation. Cette obligation existe également en droit burkinabé dans l'article 388, al 1 du Code du travail en vertu duquel « tout lock-out ou toute grève, avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi est interdit ». Le fondement de cette volonté de l'évitement du conflit obligeant à passer d'abord par la concertation semble résider aussi bien dans la tradition africaine que dans l'héritage colonial.

**291.** Le conflit en Afrique est considéré comme un facteur de perturbation de l'ordre social, une maladie qu'il convient de traiter par tous les moyens appropriés pour la guérir. Dans cette perspective, « le maintien ou le retour à la paix vient avant la satisfaction des intérêts antagonistes des parties en conflit »[460]. Les parties en conflit partagent, dans tous les cas, les responsabilités, au-delà du bien-fondé des intérêts en conflit, la considération suprême se situe dans le maintien de la paix qui doit s'exprimer par un pardon mutuel[461]. Ainsi, les aspirations à la paix ont, dans la plupart des sociétés négro-africaines, conduit à développer des

---

[457] L'article 272 du Code du travail sénégalais soumet le conflit collectif à une procédure préalable de conciliation. Il en est de même au Mali avec l'article 231 al 1 du Code du travail qui rend illicite la grève ou le lock- out qui viole cette procédure. Au Bénin, le différend collectif doit être aussi soumis immédiatement à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail et en cas d'échec de la conciliation, à une procédure d'arbitrage devant un conseil d'arbitrage.

[458] L'article 2 de la loi n°92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics pose le même principe du recours à une tentative de conciliation avant le déclenchement de toute grève.

[459] Décret n°96-208 du 07 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail, JORCI n°19 du 09 mai 1996, p. 446. Il en est de même de l'article 7 de la loi n° 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics.

[460] M. Samb, « Á propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique » *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou (coord.), *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDIJ, 2014, p. 638.

[461] Th. Ba, « Les mécanismes traditionnels de prévention et de résolution des conflits en Afrique noire » ; A. Dieng, « Approches culturelles des ADR en OHADA » *in* Cercle Horizon, Club Ohada, Orleans, Les modes alternatifs de règlements en OHADA, 17-18 mars 2009.

techniques de régulation /normalisation pour éviter les conflits sociaux. Une telle conception sacrée de la paix a donné naissance à une gamme variée de pratiques dissuasives et de modes de prévention des conflits[462].

**292.** Un auteur explique clairement ce particularisme des sociétés africaines en montrant que « la stabilité des sociétés traditionnelles africaines était garantie par des institutions, des pratiques et des rites qui maintenaient une certaine stabilité sociale et assuraient le règlement pacifique des conflits : la famille restreinte, noyau central pour l'éducation à la tolérance quotidiennement dispensée à travers les contes et les proverbes ; la famille élargie, assurant les liens d'identité et de reconnaissance par le maintien d'un système de solidarité étendue ; le clan ou la tribu structuré suivant des relations hiérarchisées garantissant la stabilité sociale et la cohésion de tous les membres »[463]. En substance, la vie communautaire dans l'Afrique traditionnelle a impliqué l'usage au quotidien de la concertation, de la négociation dans tous les actes. D'ailleurs, des rites sont effectués pour prévenir les conflits par le canal de sociétés secrètes. Celles-ci ont constitué des organes dominants au sein de ces structures sociales, conférant en plus à la quête de la paix sociale un caractère magico-religieux[464].

**293.** Outre les sociétés secrètes, il a existé dans ces sociétés traditionnelles africaines, à côté du chef de guerre, le chef de paix. Ce dernier était chargé de diriger les institutions et procédures fondées sur la palabre. Dans l'exercice de leur mission, les chefs de paix se sont fortement appuyés sur des relais considérés comme de véritables agents diplomatiques. Choisis, parmi les personnes les plus écoutées dans la communauté, les chefs de paix jouissent d'une véritable légitimité auprès de la communauté. Naturellement, ils sont présentés comme des médiateurs investis du pouvoir de sanction lorsqu'un conflit éclate au sein de la communauté. Ces mécanismes de dissuasion et de prévention ont été pratiqués dans ces sociétés traditionnelles et ont permis aux groupes sociaux de rendre effectives leurs aspirations à la paix.

---

[462] M. Samb, « Á propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », *op. cit.* , p. 641.

[463] A. Dieng, « les mécanismes traditionnels de prévention et de résolution des conflits en Afrique noire », *op. cit.*, p. 5.

[464] M. Samb, *Ibid.*.; voir aussi T. Ba, *Guerre, Pouvoir et Société dans l'Afrique précoloniale*, thèse pour le doctorat d'État es lettres, Université Paris Sorbonne, 1985.

**294.** Même si ce souci « culturel » d'évitement du conflit est avéré dans les sociétés africaines, dans les conflits collectifs du travail, c'est plutôt l'esprit légué par l'héritage colonial qui souffle le plus. Comme le rappelle Jean-Pierre Dognon, « les colonisations ont créé des situations nouvelles porteuses de transformations sociales »[465]. Parmi celles-ci, figure en bonne place le travail salarié qui est apparu avec la révolution industrielle[466]. Aussi, est-il incontestablement établi que le travail salarié n'a pas son équivalent dans la société traditionnelle africaine[467]. Paul-Gérard Pougoué ne dit pas autre chose en affirmant que « le droit du travail est aussi indispensable à la vie contemporaine qu'étranger à la mentalité africaine »[468]. Les législations du travail d'Afrique noire francophone ont pour la plupart, pour racine commune, le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer de 1952. Ce Code apparaît à l'égard de l'ensemble des Codes du travail de ces États « . . . comme un monument votif qui ne s'explique encore aujourd'hui que par les valeurs qu'il a entendues servir, au-delà des oppositions, des résistances et de ses propres timidités, et par celles dont il ne s'est pas réclamées, mais dont il n'a pas non plus contrariées l'avancée »[469].

**295.** Le système actuel de règlement des conflits collectifs tire donc son esprit de ce corpus de règles[470]. Ce système est organisé autour d'un temps de « négociation-conciliation » d'une certaine durée[471] avant tout déclenchement du conflit. Ainsi, en Côte d'Ivoire, le temps de

---

[465] J. P. Dozon, « En Afrique, la famille à la croisée des chemins », *in Histoire de la famille*, Paris, A. Colin, t. II, 1996.

[466] A. Jeammaud, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2008, n°7 ; P. Durand et Jaussaud, 1947, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, t. I, n°2 ; G. Aubin et J. Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail*, PUF, 1995 ; J. Le Goff, *Du silence à la parole*, Caligrammes, 1985, J-P. Le Crom (dir.) *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, éd. De l'atelier, 1998.

[467] A. Emane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon » *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDJI, 2014, p. 276.

[468] P. G. Pougué, « Idéaux de la Révolution française et Droit du travail en Afrique noire francophone », *in Liberté, Egalité, Fraternité, Actualités en Droit social*, Bordeaux, 1990, p. 213-231.

[469] J-P. Laborde, « Retour sur la loi n°52-1322 du 15 décembre1952 instituant un code du travail dans les territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer », *op. cit*., p. 438.

[470] Le système de règlement de conflit collectif du Code du travail des territoires de 1952 résultait de la loi française du 31 décembre 1936. Elle a institué la conciliation obligatoire pour tous les différends collectifs du travail surgissant en métropole. Par la suite, cette loi a été étendue aux territoires d'Outre –mer par le décret du 20 mars 1937 (JOAOF, p. 506 et s. ). Ce dernier texte précisait que, dans les territoires d'Outre-mer, la conciliation devrait être effectuée par le commandant de cercle ou de subdivision. Elle constituait un préliminaire obligatoire à tout règlement de conflit collectif. Si les parties ne s'y soumettaient pas, elles étaient passibles de sanctions pénales prévues par ce même décret. Bien que le Code de 1952 ait maintenu le préalable obligatoire de la conciliation, il a atténué dans une certaine mesure, son caractère impératif. Le non-respect de ce préalable n'est assorti que de sanctions civiles et administratives.

[471] L'article 4 du décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail énonce que « la durée maximum de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail

négociation-conciliation se compose de trois phases superposées les unes aux autres. L'exercice du droit de grève doit d'abord être précédé de la procédure de conciliation obligatoire dans les conditions fixées par le décret précité. Ensuite, en cas d'échec de la conciliation, la seconde phase se déroule, soit selon une procédure conventionnelle, soit selon une procédure d'arbitrage convenue par les parties, soit encore selon la procédure légale de médiation[472]. Le Conseil national du dialogue social peut être saisi dans le cadre des deux dernières procédures de la seconde phase de négociation[473]. Enfin, le différend peut être soumis à une procédure d'arbitrage obligatoire par le chef du gouvernement, s'il estime que le conflit peut être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt collectif. Le non-respect de ce temps a pour conséquence de rendre la grève illicite et peut entrainer à l'encontre des travailleurs grévistes la perte du droit à l'indemnité de préavis et la condamnation aux dommages -intérêts pour rupture du contrat[474]. Mieux, dans un arrêt de la Cour d'appel d'Abidjan[475], le juge a semblé exiger comme critère supplémentaire de qualification d'un conflit collectif, la procédure légale et obligatoire de règlement amiable des conflits collectifs.

**296.** La procédure en cas de conflits collectifs est similaire dans les autres États de l'Afrique ayant reçu en héritage le Code du travail de 1952. Au Sénégal, l'article 272 du Code du travail retient notamment comme procédure préalable, la conciliation obligatoire, soit selon la procédure prévue par les conventions collectives, soit, à défaut selon la procédure légale devant l'inspecteur du travail. Le différend collectif au Bénin doit aussi être immédiatement soumis à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail et, en cas d'échec, à une procédure d'arbitrage devant un conseil d'arbitrage[476]. C'est également le cas au Burkina Faso

---

et des lois sociales ne peut excéder cinq jours ouvrables à compter de la date de notification du différend collectif au Préfet et de saisine par celui-ci, de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort. ».

[472] Voir les articles 82. 8 à 82. 13 du Code du travail de 2015.

[473] L'article 82. 9 du Code du travail.

[474] C'est notamment ce qui découle de la lecture combinée de l'article 82. 18 du Code du travail de 2015 et l'article 12 du décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail.

[475] C. Appel Abidjan, Affaire Air-Afrique, 18 janv. 1985, *Revue. E. D. C Cirej*, nov. 1987, n°2, p. 134 ; C. Appel Ouagadougou, 16 avril 2002, *TPOM* n°951/952, juillet-Août 2005, p. 156. Dans cette espèce, le juge de la Cour d'Appel a confirmé la compétence du tribunal du travail pour connaître d'un différend individuel alors qu'il a été présenté comme collectif. Ainsi, après avoir relevé les critères caractérisant le conflit collectif notamment la présence d'un groupe de travailleur et la poursuite d'un intérêt collectif, le juge a, en plus, motivé sa décision en soulignant le renoncement de la part des travailleurs à entreprendre la procédure de conciliation obligatoire. Toute chose qui selon le juge confirme l'inexistence d'un conflit collectif.

[476] Articles 253 et 256 du Code du travail du Bénin.

où la procédure de conciliation et d'arbitrage est obligatoire et préalable[477]. Les différents Codes cités rendent au moins obligatoire et préalable à la grève la procédure de conciliation et interdisent la grève avant ou pendant la procédure d'arbitrage.

**297.** Pour certains auteurs, « le caractère obligatoire de ces procédures n'est pas pour autant inutile parce qu'il joue le rôle d'incitation à négocier. Bien plus que le fait de faire grève avant la négociation, c'est le refus d'aller à la table des négociations qui entraîne la menace de sanction »[478]. Dans cette optique, les pouvoirs publics se servent de cette obligation de négociation antérieure à tout conflit collectif comme un moyen de préserver la paix sociale. Mais, dans la pratique ce système se révèle d'un maniement malaisé. Son défaut le plus caractéristique, c'est la lenteur avec laquelle le conflit se règle ce qui engendre une dégradation de la situation[479]. Cette procédure n'est pas toujours respectée par les travailleurs[480]. Ils ressentent cela comme une stratégie pour émousser leur action et donc ils déclenchent très souvent la grève avant l'épuisement des négociations. D'ailleurs, il est rare que des sanctions soient engagées par l'employeur pour inobservation du caractère préalable de la procédure de conciliation et d'arbitrage. En marge de cette procédure d'évitement du conflit, il existe dans les entreprises africaines, des pratiques informelles qui permettent l'évitement du conflit.

### B- L'existence de mécanismes informels d'évitement de la grève

**298.** L'univers de l'entreprise a une dimension culturelle qui lui est propre, compte tenu du poids des croyances, des institutions sociales, politiques et religieuses, des normes de vie, des valeurs et des symboles qui travaillent en profondeur les acteurs impliqués dans les rapports de production[481]. Plusieurs recherches empiriques dans divers domaines ont démontré l'influence de l'environnement culturel sur les pratiques de management des entreprises[482].

---

[477] P. Kiemde, « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, p. 61.

[478] *Ibid*.

[479] T. Diby, *Les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse de droit, université de Montpellier, 1982, p. 257.

[480] Par exemple la grève des fonctionnaires ivoiriens a duré trois semaines (9 janvier au 23 janvier 2017) malgré l'entame des négociations avec les membres du gouvernement.

[481] J-M. Ela, *Travail et entreprise en Afrique : les fondements sociaux de la réussite économique*, Paris, Karthala, 2006, p. 132.

[482] *Cf* .not. R. Lowie, *Histoire de l'ethnologie classique, des origines à la seconde guerre mondiale*, Traduction, H. Gremont, Paris, éd. Payot, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1991, 263p ; R. Linton, *Le fondement culturel de la personnalité*, Paris, Dunod, 1999, 138p; F. Laplantine, *L'anthropologie*, Paris, éd. Payot et Rivages, coll.

Ainsi, Jean-Marc Ela préconise de se placer dans une perspective de « socio-économie » pour saisir l'enjeu de l'entreprise en milieu africain. Dans ce contexte, le monde des affaires n'est pas seulement un lieu de luttes symboliques, mais également, un espace de négociations à partir des contraintes du milieu social et culturel qui exigent des règles de gestion appropriées[483]. Il est vrai que la tradition africaine peut générer des blocages culturels qui vont à l'encontre d'une gestion saine de l'entreprise. Même s'il n'est pas la seule cause du dysfonctionnement des entreprises en Afrique, l'esprit communautaire qui régit les relations familiales en Afrique, entre souvent en tension avec l'individualisme et la recherche de profit, sur lesquels se fondent les principes de l'économie capitaliste[484].

**299.** Evalde Mutabazi[485] va plus loin en décelant trois facteurs liés à la tradition africaine qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise. Le premier facteur réside dans le « mythe du chef », fortement ancré dans les mœurs, qui trouble les relations hiérarchiques en introduisant une distance rigide entre la direction et les salariés, nuisant à une bonne communication professionnelle. Le deuxième est lié au conformisme et au respect de l'ancienneté en Afrique qui isolent le dirigeant, qui souvent ne met pas ses salariés au courant des objectifs de l'entreprise. Enfin, le dernier facteur se résume en des éléments tels que le poids du sacré, la croyance en des facteurs relevant de la sorcellerie et le fatalisme associé au culte du secret. Ces facteurs rendent difficile une gestion rationnelle sans oublier la tradition orale qui aggrave la rétention de l'information et l'imprécision des objectifs de management.

**300.** La véritable question est de trouver le moyen de concilier les techniques modernes de gestion par nature et les spécificités culturelles propres à l'Afrique. En d'autres termes, il faudrait trouver un relais entre les traditions africaines et l'entreprise. Un auteur[486] suggère que tout l'art de l'entrepreneur africain doit se traduire par la mise en œuvre de stratégies permettant de neutraliser les effets de la famille prédatrice et d'orienter la production vers l'investissement et non plus exclusivement vers les transferts communautaires.

---

« Petite bibliothèque Payot », 2001, 242p ; Ph. D'Iribarne, *Culture et mondialisation, gérer au-delà des frontières*, éd. Seuil, coll. « Points, Séries Essais », 2002, 357p.

[483] J-M Ela, *Travail et entreprise en Afrique : les fondements sociaux de la réussite économique*, *op.cit.*, p.132.

[484] R. Finifter, G. Verna, *L'entreprise africaine : Essai sur la mal gouvernance*, Paris, l'Harmattan, 2011, p. 189.

[485] E. Mutabazi, « Le modèle circulatoire africain de management », Business digest, n°157, 2005, [consulté en Août 2018 ], https://www.akteos.fr › nous-connaitre › akteos › documentation › afrique

[486] J-M. Ela, *Ibid.* , p. 295

**301.** Aussi, les entrepreneurs devraient-ils renoncer à l'idée de soumettre la gestion des entreprises à un modèle unique. La mise en œuvre d'une véritable culture d'entreprise à partir des fondements de la société africaine est la voie vers laquelle devrait s'orienter le chef d'entreprise en Afrique. Pour Zadi Kessy[487], l'entrepreneur africain doit tirer des éléments de la tradition pour bâtir un modèle africain de management. Á titre d'illustration, l'auteur indique avoir utilisé la communication de proximité fondée sur l'un des traits de la culture africaine notamment l'art de l'oralité pour éviter au mieux les conflits. Cet art de l'oralité, bien maitrisé, peut être le support d'une politique de communication efficace et est susceptible de favoriser une bonne circulation de l'information du sommet de l'entreprise vers la base, et vice-versa. En ce sens, Zadi Kessy affirme que « la politique de communication de proximité permet ainsi à la hiérarchie d'être plus ouverte et accessible aux collaborateurs. Elle développe au sein de l'entreprise l'esprit de groupe et de famille ». Ainsi, les travailleurs de l'entreprise autant que ses dirigeants ont intérêt à développer des sentiments très forts d'union, d'entente, de fraternité et de solidarité. D'ailleurs cette solidarité, d'après le professeur Paul-Gérard Pougoué « fonctionne en droit social des pays d'Afrique Noire Francophone comme un outil de lutte pour le respect de la dignité de l'homme au travail et pour la défense des intérêts professionnels des travailleurs. […]. Ses manifestations sont toutes traversées par la volonté de construire des liens qui unissent les individus pour atteindre des objectifs communs dans le champ des relations de travail et dictées par le souci d'assurer la cohésion sociale »[488]. L'employeur peut tirer parti des éléments de la culture pour résoudre toute situation pouvant déboucher sur un conflit. Par-delà cet aspect du dialogue social, il est à noter que l'un de ses enjeux est la garantie la paix sociale.

### §2. Le dialogue social, garantie d'une paix sociale

**302.** L'entreprise est un lieu de conflits et pour parer aux lourdes conséquences économiques, financières et sociales que les arrêts de travail peuvent engendrer, il est essentiel de s'attacher à en prévenir le déclenchement. Parvenir à un maintien, au moins partiel, de l'activité est

[487] M. Z. Kessy, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Abidjan, CEDA, 1998, p. 130 ; Entrepreneur et très soucieux de l'influence de la culture africaine sur la gestion des entreprises modernes, l'auteur a su mettre en pratique cette alchimie management moderne/respect traditions et valeurs cultures africaines au service de son entreprise (le groupe CIE/ SODECI). Cette vision de la gestion a permis le succès de son entreprise.

[488] P. G. Pougoué,« L'idéal de fraternité en droit social dans les pays de l'Afrique Noire Francophone », *in* M. Badel, S. Sana-Chaillé de Néré, *Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Paris, Dalloz, 2015, p. 445.

souhaitable. Obtenir une cessation rapide du conflit parait indispensable. C'est d'ailleurs ce qu'affirme Guyot en ces termes « du dialogue social les fils, s'ils ont été rompus, doivent être promptement rétablis sans jamais oublier, pour aujourd'hui et pour demain, que prévenir impose d'organiser, de dialoguer, d'échanger plus que de réglementer »[489]. Les acteurs du monde du travail ivoirien semblent fortement imprégnés de cet état d'esprit.

**303.** Pendant près d'une décennie, l'État ivoirien a été confronté à une série de crises politico-militaires. Celles-ci ont évidemment fragilisé le tissu économique et social. Convaincus que seul un climat apaisé peut permettre la relance de l'économie nationale, l'État et les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir la paix au sein des entreprises par le biais du dialogue social[490]. De ces diverses rencontres tripartites et/ou bipartites, différentes conventions collectives ont été conclues au niveau national (A) assorties d'une obligation de respecter les différents engagements (B) afin d'éviter l'ouverture de nouveaux fronts sociaux.

### A- Le recours à la convention collective

**304.** La situation de crise lors des différentes négociations entre l'État et les partenaires a suscité la création d'un cadre propice pour revitaliser le dialogue social notamment par la négociation collective. Longtemps, les relations du travail ont été dominées par une répartition des compétences normatives suivant laquelle, la négociation collective devrait combler les lacunes des normes étatiques, ou en améliorer le contenu[491]. C'est précisément le cas de la seule et surannée convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

**305.** Dans la hiérarchie des règles juridiques, la convention collective qui procède d'un accord des volontés issu d'un dialogue entre les partenaires sociaux, est subordonnée à la loi. Présentée sous une nature « duale », mi-contractuelle, mi-réglementaire, selon la formule de

---

[489] H. Guyot, *Essai de traitement juridique de l'impératif de prévention des conflits collectifs du travail*, Université Panthéon-Assas, 2008, 463p.

[490] *Cf.* Les différents préambules des protocoles d'accords sur le chômage technique du 18 décembre 2007 et celui relatif à la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique du 1 mai 2009.

[491] J-P. Chauchard, *La conception française de la négociation et de la convention collective de travail*, Thèse Paris I, 1984, p. 10 ; G. Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », *in Études offertes à J. Flour*, Répertoire du Notariat Defrénois, 1979, p. 95 ; G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc*, 1973, p. 89 ; M. Bonnechère, « L'ordre public au sens du droit du travail », *JCP*, éd CI,11604, p. 601.

Paul Durand[492], la convention collective est une source essentielle du droit du travail. Elle est définie par l'article 72. 1 du Code du travail ivoirien, comme « un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ». Elle a pour fonction d'ajuster l'application de la loi dans l'exercice de chaque activité ou métier. Le contenu de la convention collective interprofessionnelle de 1977 en est un exemple assez clair. Cette convention reprend en tout point les dispositions du Code du travail de 1964. La fonction traditionnelle d'adaptation et d'ajustement assignée aux conventions collectives par le législateur ivoirien a subi un bouleversement ces derniers temps. En effet, les pouvoirs publics se sont dépourvus quelque peu, de l'unilatéralité en associant les organisations syndicales ivoiriennes à la fabrique de dispositions législatives adaptées aux entreprises afin de garantir la paix.

**306.** Les normes sociales ont longtemps été élaborées par le seul fait des pouvoirs publics[493] au motif qu'il incombait à l'État en premier lieu, de restaurer une certaine égalité dans les rapports entre patrons et ouvriers. Il le fait en imposant lui-même des règles d'ordre public qui insèrent dans tout contrat de travail un statut salarial minimal[494]. Mais, il peut aussi intervenir indirectement, en donnant force juridique aux accords conclus entre syndicats et employeurs.

**307.** Alors, l'intervention du collectif semble prouver que la force de la règle de droit ne provient plus de ce qu'elle s'énonce comme un ordre obligatoire auquel tous sont tenus de se soumettre, mais qu'elle dépend désormais du consensus dont elle est entourée[495]. Le dialogue social offre bien ce cadre, car il constitue, sur ce point, une passerelle permettant de rendre plus efficace la norme sociale. Ainsi, le bouleversement évoqué tient fondamentalement aux apports des nouveaux protocoles d'accords conclus successivement à savoir l'accord national sur le chômage technique (1) et celui relatif à la trêve sociale (2).

---

[492] P. Durand, « Le dualisme de la convention collective de travail », *RTD. civ*. 1939, p. 353.

[493] Lors de nos entretiens avec les représentants des centrales syndicales ivoiriennes, ils estimaient quasi unanimement qu'ils n'étaient pas associés à l'élaboration des normes sociales. C'est d'ailleurs ce qu'ils reprochaient au Code du travail de 1995.

[494] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 33éd, 2019, p. 1386.

[495] J. Chevallier, « Vers un droit post-moderne ? Les transformations de la régulation juridique », *RDP*, n°3, 1998, p. 659.

### 1. Le protocole d'accord national sur le chômage technique de 2007

**308.** Le chômage technique est lié aux aléas de l'entreprise. Il est une situation selon laquelle l'entreprise réduit son activité pour des raisons économiques ou à la suite de certains événements particuliers présentant un caractère exceptionnel. Le contrat de travail est alors suspendu. Au regard de l'article 15. 11 du Code de 1995, son régime juridique était considéré comme insuffisant par les employeurs et comme une source de précarité pour les salariés. En effet, pour les employeurs, le délai légal du chômage technique de deux mois n'offrait pas suffisamment de souplesse pour résoudre les difficultés et est inadapté dans une situation de grave crise. En outre, le juge ivoirien considérant le chômage technique comme une mesure modifiant de façon substantielle le contrat du travail, en cas de refus du salarié la rupture du lien contractuel était imputable à l'employeur[496].

**309.** Du côté des salariés, le régime du chômage technique est considéré comme une source de précarité et d'incertitude, car le salarié est tenu d'attendre l'expiration du délai légal de chômage technique avant de pouvoir connaitre son sort. L'initiative a donc été prise par les partenaires sociaux au sein de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC) de trouver un équilibre qui satisfasse l'ensemble des acteurs. Ainsi, un premier accord a été conclu en 2001 sans une application effective. C'est finalement en 2003 que le second accord sur la question a été signé et actualisé en 2007 pour une durée de trois ans, renouvelable d'un commun accord par les parties[497].

**310.** L'accord de 2007 rappelle dans son préambule l'intérêt notable des signataires pour le dialogue social, car il constitue la voie royale pour la démocratie sociale et la bonne gouvernance des entreprises. L'objet principal de l'accord est de renforcer les mécanismes du dialogue social notamment en ce qui concerne les modalités d'application du chômage technique[498]. L'enjeu principal pour les signataires est de privilégier les voies du dialogue social sur toutes les questions en ayant le souci d'adapter les solutions aux réalités économiques et sociales. À cet effet, aux termes de l'article 4, les parties conviennent de la possibilité de proroger, à l'expiration de la durée légale de 2 mois la période du chômage

---

[496] Trib. Trav d'Abidjan, 21 janvier 1987, *Penant*, 1987, p. 382 ; C. S. , ch. soc. , Arrêt n°46 du 22 janvier 2004 ; C. S. , ch. soc. , Arrêt n°506 du 19 juillet 2001 ; C. S. , ch. soc. , Arrêt n °507 du 19 juillet 2001 ; C. S. , ch. soc. , Arrêt 718 du 20 décembre 2001.

[497] Article 2 de la convention sur le chômage technique du 18 décembre 2007.

[498] Article 1 de la convention sur le chômage technique signée le 18 décembre 2007.

technique, d'un délai supplémentaire n'excédant pas 4 mois. En contrepartie, il est fait obligation à l'employeur de verser au salarié concerné, le tiers (1/3) du salaire brut. En tout état de cause, l'accord du salarié est requis, en cas de refus, la rupture du contrat s'ensuit.

**311.** Par ailleurs, des engagements ont été pris par le patronat sur plusieurs points. Il engage ses membres à mettre en œuvre les modalités d'application du chômage technique visées en période de crise[499]. Il s'agit de recourir à cette solution en dernier ressort, après épuisement de toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, de l'outil de travail et de l'emploi en accord avec les travailleurs. Ces mesures consistent par exemple dans la proposition, s'il y a lieu, du travail à temps partiel, de la mobilisation des salariés pour des tâches moins qualifiées, de la répartition autant que faire se peut de l'impact des mesures prises sur l'ensemble des travailleurs dans la limite des impératifs d'exploitation propres à chaque entreprise, de la réduction de l'effectif des salariés.

**312.** De leur côté, les centrales syndicales s'engagent à sensibiliser leurs adhérents à l'intérêt du maintien de l'outil de production en période de crise en acceptant le chômage technique ainsi que la prolongation décidée par accord des parties.

**313.** Pour garantir une meilleure information, l'accord prévoit à la charge de l'employeur, l'obligation de réunir au moins une fois par trimestre, tous les salariés aux fins de les informer de l'impact des événements à l'origine de la décision de mise au chômage technique sur l'entreprise et des perspectives à court, moyen et long terme[500]. Mieux, pour rendre moins pénible le chômage technique pour les travailleurs, l'accord exhorte l'employeur à instituer dans la mesure du possible, une rotation pour l'ensemble des travailleurs. En clair, l'esprit et la lettre de cet accord concourent à la recherche permanente du consensus et de l'équilibre entre la sauvegarde de l'outil de travail et le maintien des emplois des salariés. Cette quête de la paix dans les entreprises ivoiriennes par le dialogue social est également présente dans l'accord relatif à la trêve sociale.

[499] Article 3-1 du protocole d'accord sur le chômage technique du 18 décembre 2007.
[500] Article 5 al 2 du protocole d'accord sur le chômage.

### 2. Le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique de 2009[501]

**314.** Cet accord fait suite aux travaux du comité de crise[502] mis en place par les autorités publiques dont le Président de la République. L'analyse du préambule de l'accord fait ressortir trois raisons qui justifient sa signature. Face à la dégradation économique à la sortie de la crise, la relance de l'économie nationale constituait une priorité et cela passe par la recherche de la productivité et de la compétitivité des entreprises, ce qui ne peut se faire que dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Or, la réalisation de ces différents objectifs n'est possible qu'en présence d'un climat social apaisé, d'où l'exigence de l'instauration d'une trêve sociale. Ainsi, l'article 1er du protocole définit ce qu'il convient d'entendre par trêve sociale. Elle est appréhendée comme l'engagement pris durant une période fixée dans l'accord, de privilégier la concertation et la négociation dans le règlement de tout différend qui pourrait surgir entre les partenaires sociaux, en l'occurrence l'État, les employeurs et les travailleurs. Quant à l'article 2, il fixe clairement l'objet principal de l'accord qui est de permettre au gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, au vu de la situation économique et financière difficile résultant de toutes les turbulences, de collaborer de bonne foi et dans la sérénité afin de favoriser la relance économique et d'assurer à chacun une redistribution équitable des fruits de la croissance. Dans cette perspective, le protocole s'attèle à la mise en place d'une plate-forme commune de travail devant conduire les parties, pendant une période déterminée, à privilégier la négociation dans tout conflit collectif social.

**315.** Pour la mise en œuvre de ce protocole, les différentes parties ont pris des engagements respectifs. Pour le gouvernement[503], il s'engage à inscrire dans la loi, l'octroi de subventions aux organisations de travailleurs représentatives au niveau national pour leur permettre d'accomplir au mieux leur mission. L'État se propose aussi de régler l'épineux problème de la représentativité des organisations syndicales au plan national par l'organisation des

[501] Protocole d'accord conclu le 1er mai 2009 par toutes les organisations syndicales, le patronat ivoirien et les représentants de l'État.

[502] Suite aux différentes crises politico-militaires (1999-2011) qu'a connues l'État ivoirien avec ses conséquences négatives sur le plan économique et social dont la fermeture des entreprises et son cortège de licenciements massifs, l'ancien Président de la République a recommandé la mise en place d'un comité de crise. De composition tripartite, le but de ce comité était de réfléchir aux solutions idoines pour relancer l'économie nationale dans le strict respect des droits fondamentaux des salariés.

[503] Article 4 de l'accord sur la trêve sociale.

élections professionnelles à période fixe. Il s'engage en outre à veiller à la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives dans les institutions sociales et les organisations de promotion de l'emploi telles que le Conseil économique et social, l'Agence de promotion de l'emploi (AGEFOP), le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), la Caisse nationale de la Prévoyance sociale (CNPS).

**316.** Le dernier point sur lequel s'oblige l'État est suffisamment important pour le souligner. Il est question d'équiper l'Administration du travail en moyens d'action et en personnel. Ce service occupe une place centrale dans sa mission de contrôle du respect de la législation sociale et dans celle d'acteur incontournable du dialogue social en entreprise. Enfin, l'État entend poursuivre son rôle de facilitateur du dialogue social et promet la création d'un Conseil national du travail avec des sous-commissions par secteur tout en engageant la réforme du Code du travail de 1995. En clair, les engagements de l'État ressemblent fortement à une feuille de route pour rendre dynamique la pratique du dialogue social dans le secteur privé.

**317.** En ce qui concerne les organisations d'employeurs[504], elles s'engagent sur divers sujets qui s'étendent de la question du respect de la liberté syndicale à l'observation stricte de la procédure de licenciement pour motif économique. Ainsi, le patronat s'engage à recourir à la mise en place d'un mécanisme de recouvrement des cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs syndiqués sur leur autorisation expresse. Il entend sensibiliser ses membres au respect de la liberté syndicale en évitant d'entraver les actions syndicales au sein des entreprises. Le second point de son engagement concerne le licenciement collectif pour motif économique. Le patronat s'oblige à faire preuve de bonne foi en cherchant une solution alternative à ce type de licenciement. Il s'engage aussi à saisir le Conseil national du travail[505] pour avis, huit jours avant la réunion d'information et d'explication. Ce point de l'accord introduit une nouveauté par rapport à la loi, même si aucune indication n'est fournie sur les implications de cette instance dans la procédure de licenciement pour motif économique. L'ajout de ce nouvel acteur à la procédure semble représenter pour les syndicats des

[504] Article 5 de l'accord précité.

[505] Avant la réforme 2015, le chef d'entreprise devait adresser le dossier contenant son projet de licenciement aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail huit jours avant la réunion d'information selon l'article 16. 8 du code de 1995. Le Conseil national, devenu entre-temps Conseil National du Dialogue Social, devient un nouvel acteur dans la procédure de licenciement pour motif économique.

travailleurs, un gage supplémentaire pour tenir compte de l'ensemble de leurs intérêts[506]. Le bénéfice qui pourrait résulter fondamentalement de la présence de l'instance du dialogue social va dépendre de la valeur juridique conférée aux décisions prises par celle-ci. Le patronat s'est aussi engagé à promouvoir l'emploi par une politique volontariste d'embauches.

**318.** En outre, les organisations de travailleurs promettent de leur côté de recourir systématiquement au dialogue social avec les employeurs dans le cadre de l'entreprise d'une part, et d'autre part, au niveau supérieur au sein de la CIPC. En tout état de cause, elles s'engagent à considérer la grève comme un ultime recours après épuisement des étapes sus indiquées.

**319.** Evidemment, cet accord est essentiellement créateur d'obligations. Il se présente plutôt comme un code de conduite pour l'État, les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de dynamiser et pérenniser la pratique du dialogue social. Toutes ces obligations concourent soit à créer des cadres pour le dialogue social, soit à privilégier les modalités du dialogue social notamment le recours à la concertation. S'il convient de considérer que la conclusion d'un accord est louable en soi, le plus important et le plus compliqué demeure l'application des engagements souscris par les signataires.

### B- Le respect des engagements issus des accords

**320.** Evoquer le respect des engagements résultant des accords renvoie à la question de l'application des conventions collectives. La réponse à cette question réside dans la nature dualiste de la convention collective[507]. Elle se révèle assez déterminante pour situer l'intensité de la force juridique des obligations inhérentes à l'acte donné et s'explique par deux éléments. En premier lieu, la convention collective est traitée comme un contrat lors de sa conclusion. Elle doit en respecter les conditions de formation, dont elle tire sa force obligatoire vis-à-vis des signataires. En revanche pour son application, elle est essentiellement traitée comme un règlement. Elle acquiert force normative, c'est-à-dire qu'elle régit les contrats individuels compris dans son champ d'application. La convention collective est alors tout à la fois contrat

[506] C'est d'ailleurs ce qui ressort des entretiens effectués auprès des différents responsables des organisations syndicales des travailleurs ivoiriens.

[507] P. Durand : « Le dualisme de la convention collective », *Rtd civ*., 1939. 353; M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, Dalloz, 1989, 2éd, n°202 et suiv. G. Auzèro, D. Baugard, E. Dockes, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2020, 33 éd, p. 1390.

et règlement[508]. Cette nature hybride conduit raisonnablement à distinguer, concernant les effets de l'accord, d'une part, les droits et obligations de nature contractuelle qui existent entre les parties à la convention et, d'autre part, les règles nées de cette convention, qui sont applicables aux membres de la profession en tant que sujets de cette dernière. Il s'agit ici de mettre en lumière de façon très classique, la distinction entre la partie obligatoire et la partie normative de l'accord collectif. Ainsi, la convention a un effet obligatoire à l'égard des parties signataires (1) et, d'autre part elle produit un effet normatif à l'encontre des sujets de la convention collective (2).

### 1. L'effet obligatoire à l'égard des parties à la convention

**321.** La partie obligatoire « comprend toutes les normes relatives aux relations entre les parties à la convention collective »[509]. Elle est soumise à l'effet relatif, laissant hors de sa portée les personnes qui ne l'ont pas signé ou qui n'y ont pas adhéré. Il s'ensuit que les parties à la convention ou à l'accord sont tenues de respecter les obligations qui découlent du texte signé[510]. Celles-ci sont diverses et consistent aussi bien en des obligations de faire[511] qu'en

---

[508] M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs, op. cit.*, p. 73. Il n'en demeure pas moins que la nature juridique influe incontestablement sur le rôle déterminant que l'accord collectif a à jouer. « Mettre en valeur un des aspects de la nature mixte de la convention collective offre la possibilité, ainsi que le souligne Despax, de situer l'accord collectif par rapport à la loi et par conséquent de proposer un nouvel ordre juridique. Situer la convention collective par rapport à la loi nécessite dans ce contexte de se placer au niveau des effets de l'acte en cause, mais aussi de sa formation. Dans une optique moins tranchée de l'opposition classique entre la conception contractuelle et réglementaire de la convention collective, le professeur Aliprantis met en avant la théorie normativiste. Ainsi, au regard de cette théorie tout contrat produit des normes, l'opposition loi-contrat est alors un faux débat. Selon l'auteur, la véritable distinction entre la loi et le contrat réside dans son mode d'élaboration. La loi répond à un modèle hétéronome de formation dans lequel le sujet obligé ne participe pas à la création de la norme qui l'oblige. En revanche, le contrat fait appel à la théorie de l'autonomie c'est-à-dire le contrat suppose la participation ou au moins le consentement des individus à la création de la norme juridique auquel ils sont soumis. Il existe donc une identité entre les sujets qui posent la norme et ceux qui y sont assujettis. Ces deux modèles ne se réalisent toutefois pas dans leur pureté. Ce qui est notamment le cas pour la convention collective. Le caractère réglementaire apparaît donc en raison de la suprématie du caractère hétéronome. Cependant, le professeur Aliprantis ne rejette pas la conception contractuelle de la convention collective, l'hétéronomie et l'autonomie n'étant pas incompatibles ». Mieux, « la convention collective est bien un contrat et comme tout autre contrat, un contrat normatif. Ce qui la différencie de la plupart des autres contrats, c'est le plus grand dosage d'hétéronomie qu'elle contient. Mais outre que l'antithèse autonomie/hétéronomie n'est pas absolue, on peut concilier l'hétéronomie de la convention collective et son caractère contractuel au moyen du concept de la représentation légale », N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, LGDJ, 1980, p. 76. Le professeur Langlois opte pour une conception plus tranchée en affirmant le caractère contractuel de la convention collective sur le fondement de la théorie de la représentation légale, Ph. Langlois, « Contrat individuel de travail et convention collective : un nouveau cas de représentation », *Dr. soc*, 1975, p. 23.

[509] J.-Cl. Javillier, *Manuel de Droit du travail*, LGDJ, 1986, n°657. Créatrice de droits et d'obligations pour les parties signataires, elle se trouve soumise au principe de l'effet relatif ; Voir N. Aliprantis, *op. cit.* , p. 154.

[510] L'article 72. 9 du nouveau Code du travail est assez explicite lorsqu'il énonce : « sont soumises aux obligations de la Convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont

des obligations de ne pas faire. Aussi, en Côte d'Ivoire, l'article 72. 10 du Code du travail exige à cet effet, des groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord d'établissement, de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

**322.** La formule est en retrait par rapport à l'article 1134 al. 3 du Code civil[512] qui oblige à exécuter les conventions de bonne foi. Il ne s'agit que d'une obligation de ne pas faire qui ne pèse que sur les signataires. Il ressort formellement de l'article 72. 10 du Code du travail une obligation de garantie du fait personnel de chacune des parties à la convention collective, dont le respect sera de nature à faciliter l'application de cette dernière. Il n'en reste pas moins que l'on peut admettre que chaque organisation signataire est implicitement tenue d'informer suffisamment ses adhérents sur le contenu et l'importance de la convention collective afin d'en faciliter son application par ceux-ci[513]. Bien entendu, comme semble l'admettre l'alinéa 2, de l'article 72.10 du Code du travail, les organisations signataires n'en garantissent l'exécution par leurs membres que dans la mesure déterminée par la convention collective elle-même. Sur ce point, l'article 6 du protocole d'accord sur le chômage technique stipule que « dans le but de suivre la mise en œuvre effective des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord, il sera créé au sein des groupements patronaux et des centrales , des cellules de suivi qui auront pour attribution principale de recueillir toutes les difficultés d'application et de les faire connaître à la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC).

**323.** Par ailleurs, la signature d'un accord collectif implique, pendant la durée d'exécution de l'acte, qu'aucun conflit collectif ne soit déclenché ni par les parties ni par leurs adhérents. En d'autres termes, la paix sociale serait la conséquence de la signature de la convention collective, ou mieux, celle-ci serait le prix à payer pour obtenir la paix entre les partenaires sociaux. Il y va de l'intérêt des travailleurs autant que de celui des employeurs. Cela se traduit

---

membres des Organisations signataires. La Convention lie également les Organisations qui y adhérent ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces Organisations. (. . ) »

[511] L'article 3 du protocole d'accord sur le chômage technique intitulé « Engagement des partenaires sociaux » en est une illustration. Il en est ainsi de l'ensemble des engagements issus du protocole d'accord sur la trêve sociale.

[512] Le droit positif ivoirien ne dispose que des lois civiles. Il n'a pas de Code civil ivoirien, c'est le Code civil napoléonien qui régit le droit des obligations.

[513] À ce sujet, aux termes de l'article 3-2 du protocole d'accord sur le chômage technique, les centrales syndicales s'engagent à sensibiliser leurs adhérents sur l'intérêt que représente pour eux l'acceptation du chômage technique en période de crise.

d'ailleurs par l'instauration d'une période de stabilité économique et sociale qui correspond en partie au rôle de la convention collective. Dans ce sens, l'article 1er de l'accord sur la trêve sociale exhorte les parties à privilégier la concertation, la négociation dans le règlement de tout différend qui pourrait surgir pendant la période fixée par les parties à la convention. Il s'en suit que dès la conclusion de l'acte collectif, les organisations professionnelles, de travailleurs et des employeurs, s'interdisent le recours à la grève, pour les uns, et au lock-out pour les autres. Cependant, il convient de relativiser le propos, car le droit de grève a une nature constitutionnelle. De ce fait, aucune convention ne peut avoir pour effet de restreindre, ou interdire son exercice[514]. Il parait aussi raisonnable d'envisager qu'une partie victime de l'inobservation de l'accord par l'autre, puisse parfaitement recourir à la grève ou au lock- out pour la contraindre au respect de la convention. Il en est de même en cas de difficultés nées de l'interprétation de cette dernière. En outre, en cas de violation des engagements, la faculté est offerte aux termes de l'article 72. 11 du Code du travail, aux groupements capables d'ester en justice et ayant subi un préjudice, d'intenter une action en dommages-intérêts en leur nom propre.

### 2. L'effet normatif de la convention collective

**324.** L'effet normatif de la convention collective est essentiel et découle de la partie normative de l'accord collectif. Cette partie comprend les normes qui régissent les relations entre l'employeur et les salariés[515]. Elle s'applique à tous les salariés, qu'ils aient ou non un lien avec des organisations syndicales signataires[516]- échappant à la règle de l'effet relatif des contrats. Ce n'est qu'en rayonnant hors du cercle étroit des parties signataires et des parties adhérentes qu'elle peut jouer pleinement son rôle d'uniformisation des conditions de travail. Ainsi, « la dimension normative de l'accord collectif tient à la fois à l'effet impératif que celui-ci produit sur le contrat de travail comme à son effet *erga omnes* »[517]. Son effet

[514] Soc. , 7 juin 1995, *Dr. soc*. 1995. 835, J. -E. Ray.

[515] J-C Javillier, *op. cit.* , n°660

[516] Y. Chalaron, J-Cl. Fasc. 1-345, mise à jour 200, n°55.

[517] Voir G. Borenfreund, « Les syndicats bénéficiaires d'un accord collectif (Cass. Soc., 29 mai 2001 CGTc/ Société Générale) », *Dr. soc*. 2001, p. 821. Voir également A. Lyon-Caen, qui distingue entre la force juridique en extension de la convention collective (effet *erga omnes*) et sa force juridique en intensité (effet impératif), « Grandeur et décadence de la loi professionnelle » *in Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?,* Céreq 1993, Etude,n°65 ; Selon P. Rodiere, « la notion de portée réglementaire ou normative ne prend pleinement son sens que dans le cas où les effets de la convention collective concernent d'autres personnes que celles que d'autre part elle lie contractuellement ». « La convention collective édicte pour les rapports individuels de travail des règles de droit, de caractère obligatoire, et qui présentent même ordinairement un

impératif suppose que l'accord collectif ait un effet immédiat[518] et que ses dispositions s'inscrivent de plein droit dans la relation individuelle de travail. En plus de fixer les règles applicables aux rapports individuels de travail, cette partie normative de la convention collective organise aussi la collectivité de travail[519]. Il en résulte un effet immédiat et automatique lié précisément à l'existence d'une situation collective[520]. La convention collective régit donc non seulement les contrats individuels de travail conclus postérieurement à sa mise en vigueur, mais aussi tous les contrats en cours d'exécution[521].

**325.** Selon l'article 72. 9 al 2 du Code du travail, « lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une Convention collective, les clauses de cette Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe »[522]. Dans ce sens, la Cour de cassation française, en formation plénière l'a confirmé en ces termes, « la seule volonté des parties est impuissante à soustraire le salarié au statut social qui découle impérativement des conditions d'accomplissement de son travail »[523]. Cette analyse est expliquée par Philippe Jestaz selon lequel « la convention collective a dans ses effets, tous les caractères de la loi et il paraît artificiel de la rattacher au contrat sous prétexte de son origine négociée »[524]. L'auteur y voit l'exemple achevé d'une législation privée. Si le respect de la norme conventionnelle est susceptible de prévenir le conflit et d'offrir un gage de paix sociale au sein de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que sa création peut aussi résulter dans certains cas de la fin d'un conflit et qu'elle signe alors la résolution de crise.

---

caractère impératif : les parties ne peuvent y déroger dans le contrat de travail (…). Par ailleurs, le champ d'application réglementaire de la convention collective ordinaire doit être examiné. En France, depuis la loi du 11 février 1950, « la convention collective ordinaire constitue une norme obligatoire applicable à tous les salariés de l'entreprise que lie la signature ou l'adhésion de l'employeur » *in* P. Rodière, *La convention collective de travail en droit international. Contribution à l'étude des normes juridiques source professionnelle*, Litec, 1987, n°335.

[518] Soc., 19 novembre 1997, RJS 1/98, n°75. Il s'agit en l'espèce de l'application de la durée conventionnelle plus favorable de la période d'essai ; Soc. 20 novembre 1986, Bull. civ. V, n° 552 (l'effet immédiat concerne également tout avenant portant modification de la convention collective).

[519] N. Dauxerre, *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2005, p. 171.

[520] M. -L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, LGDJ, 1994, p. 37 et p. 562.

[521] F. Gea et M-F. Mazars, « Contrat de travail et normes collectives », *Les rencontres de la Chambre sociale* 2012, BICC 1er oct. 2012, n°768, thème 3.

[522] Soc. 17 juill. 2001

[523] Cass. Ass. Plén. 4 mars 1983 : D. 1983, Jur., p. 381, concl. M. le premier avocat général Cabannes.

[524] Ph. Jestaz, *« Les sources du droit »*, *Connaissance du droit*, Dalloz, 2005, p. 38.

## Section 2. Le dialogue social, moyen de résolution des crises sociales

**326.** Si la mobilisation des éléments constituant le dialogue social conduit à la prévention des conflits sociaux et en révèle sa dimension préventive, elle peut aussi permettre de résoudre le conflit ouvert. Cet aspect « curatif » se manifeste au travers des accords dits de fin de crise (§1). Mieux, il arrive bien souvent que la norme sociale d'origine légale s'approprie les acquis issus de ce dialogue social post-crise (§2).

### §1. La conclusion des accords de sortie de crise

**327.** Le dialogue social promeut de façon évidente une culture de négociation permanente. La négociation selon Reynaud « suppose une confrontation explicite des positions, des argumentaires et aboutit à un accord, qui n'existe que par un consentement mutuel des parties »[525]. C'est d'ailleurs ce qui transparaît de l'esprit des dispositions conçues par l'État notamment en matière de règlement des conflits collectifs de travail et imposées aux acteurs sociaux pour les conduire sur les voies de la raison pacificatrice[526]. C'est tout le sens de la création des différents organes du dialogue social à composition bipartite ou tripartite. Ainsi, pour aboutir à la conclusion des accords, les acteurs ont pris l'habitude d'élever les différents conflits au niveau des organes dédiés au dialogue social. Mais, le processus de négociation ne se perçoit pas aisément (A) même si dans bien des cas, les négociations débouchent sur des accords (B).

#### A- Le processus de la négociation

**328.** Le déroulement de la négociation en Côte d'ivoire ne fait pas l'objet pour l'heure d'un dispositif juridique clair permettant d'en percevoir les différentes étapes. Il n'existe pas par exemple dans la législation d'obligation de négocier de façon périodique, ou même de renégocier les conventions collectives à durée déterminée arrivées à leur terme. La loi se contente simplement de prévoir que la convention collective continue de produire ses effets comme une convention à durée indéterminée à défaut de stipulation contraire[527]. En outre, l'entrée en négociation demeure tout de même largement tributaire de la posture des organisations patronales.

---

[525] J-D. Reynaud, *Le conflit, la négociation et la règle*, Paris, Octarès, 1995, p. 18.

[526] J. Le Goff, *Droit du travail et société, 2. Les relations collectives de travail*, Rennes, PUR, tome 2, 2002, p.368.

[527] *Cf.* Art. 72. 5 al 2 du Code du travail.

**329.** Mais aujourd'hui, face au contexte socio-économique fluctuant, des besoins nouveaux sont nés, imposant une nouvelle dynamique aux relations professionnelles et modifiant le rapport de forces. Cela conduit les acteurs sociaux à se mettre autour de la table pour éviter l'embrasement d'une crise qui se profile ou de sortir par le haut d'un conflit déjà éclaté. La place faite à la négociation dans les rapports de travail vient renforcer l'idée selon laquelle le droit du travail n'est pas insensible aux transformations de la société[528]. En dehors de toute règle établie par la loi, la négociation se déroule selon les règles choisies par les négociateurs eux-mêmes. C'est une illustration parfaite du principe civiliste de l'autonomie de la volonté appliqué aux relations collectives, qui voudrait que les parties au contrat soient, sous réserve du respect de l'ordre public absolu, seuls maîtres de leurs engagements. Mais, en droit du travail, vu les impératifs de sécurité de l'emploi et de rentabilité de l'entreprise, le législateur a posé quelques balises. Le législateur ivoirien s'est limité à identifier les négociateurs (1) et la procédure à suivre (2) suivant le type d'accord envisagée.

### 1. Les parties à la négociation

**330.** L'identification des parties à la négociation collective commande de s'intéresser de plus près à celles qui représentent d'une part les employeurs (a) et d'autre part les salariés (b).

#### a. La partie employeur

**331.** L'article 69 du Code du travail d'Outre-mer de 1952 énonçait que la convention collective ne pouvait être conclue que par les représentants des organisations syndicales ou par tout autre groupement professionnel reconnu. Cela devrait être ainsi, soit en vertu des stipulations statutaires de cette organisation syndicale, soit en vertu d'une délibération spéciale de ladite organisation, soit enfin de mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par l'ensemble des adhérents de cette organisation syndicale. À défaut, la validité de la convention était subordonnée à la ratification par une délibération spéciale du groupement professionnel.

[528] J- Cl. Nchimi, « La négociation en droit du travail Camerounais », *Revue Juridique africaine*, 1994, p. 115.

**332.** Cette disposition a été reprise par plusieurs États africains[529] au lendemain des Indépendances lorsqu'il s'est agi d'adopter leur propre Codes du travail. La Côte d'Ivoire, qui n'est pas restée en marge de cette façon de procéder, reconduit ce régime dans ses codes successifs[530]. L'article 72. 1 du Code de 2015 dispose clairement que l'accord doit être conclu par « les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs, un ou plusieurs employeurs pris individuellement ». Ceci est d'ailleurs consacré par l'article 2 de la Convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective et se retrouve aussi en droit français[531].

**333.** Du côté « patronal » en dehors des syndicats, les conventions collectives sont susceptibles d'être négociées à titre individuel ou par le canal de tout autre groupement professionnel. Le spectre semble plus large parce que les employeurs peuvent être organisés en association assimilable au syndicat, ou en ordre professionnel. Pour Paul Kiemdé, plusieurs raisons justifient cette faculté offerte à l'employeur. Ainsi, « l'employeur peut être en situation de monopole et avoir, par conséquent, à conclure une convention avec plusieurs syndicats de travailleurs ; il peut n'être pas membre d'un syndicat d'employeurs tout en occupant une position importante dans la branche professionnelle ou d'activité. L'intérêt d'associer des employeurs individuels est de faire en sorte que la convention couvre le maximum de salariés »[532].

### b. La partie ''travailleur''

**334.** Du côté des travailleurs, il peut s'agir des représentants d'un syndicat, de plusieurs syndicats ou d'un groupement professionnel de travailleurs[533]. L'article 72.1 du Code du travail n'exige pas la représentativité de ces syndicats ou groupements professionnel de travailleurs. L'expression « groupement professionnel » prête à l'interprétation. Que doit-on comprendre par groupement professionnel de travailleurs ?

---

[529] Au Gabon, art. 67 de la loi du 4 janvier 1962 portant Code du travail ; en République Centrafricaine, art. 74 de la loi 02 juin 1961 ; au Niger, art. 68, de la loi 13 juillet 1962 ; au Sénégal, art. 80 de la loi du 15 juin 1961, la Guinée ; art. 100, loi du 17 janvier 1962 ; au Burkina Faso, art. 66 de la loi du 7 juillet 1962 ; au Bénin, art. 53 de l'ordonnance n°33 du 28 septembre 1967.

[530] Art. 65, loi n°64-290 du 1 août 1964, il en est également de l'article 71. 1 du Code du 1995.

[531] Art. L. 2231. 1 du Code du travail français : « La convention ou l'accord est conclu entre : « (…). D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».

[532] P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Collection Précis de droit burkinabé, 2006, p. 348.

[533] Art.72.1 du Code du travail de 2015.

**335.** La nature formelle de la convention collective n'admet pas qu'elle soit conclue par des groupements de fait sans aucune personnalité juridique tels que les comités de grève ou les « collectifs » de syndicats qui s'accordent temporairement pour mener des actions. De tels groupements peuvent fort bien signer des accords avec l'employeur sans qu'ils ne constituent formellement une convention collective, sauf si ces groupements signent en tant que mandataires d'organisations permanentes. En effet, en ce qui concerne les pouvoirs des représentants, l'article 72. 4 du Code du travail ivoirien dispose que les représentants des organisations syndicales ou autres groupements « peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu des stipulations statutaires de cette organisation, d'une délibération spéciale de cette organisation ou de mandats spéciaux qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation ». À défaut de mandat, la convention doit être adaptée par délibération spéciale du ou des groupements professionnels.

**336.** Pour les conventions collectives ordinaires, les syndicats ou les groupements professionnels de salariés signataires ne sont pas tenus d'être représentatifs. Il en va autrement pour les conventions collectives du travail susceptibles d'être étendues ou élargies et les accords collectifs d'établissements.

**337.** Selon l'article 73.1 du Code du travail[534] et l'article 11 du décret n°98-41 relatif aux conventions collectives du travail[535], seuls organisations syndicales de travailleurs représentatifs peuvent conclure des conventions collectives du travail. Ces textes visent essentiellement les syndicats représentatifs pour la conclusion d'une convention collective de travail susceptible d'être étendue ou élargie. Cette exigence de la représentativité vaut également la conclusion d'un accord collectif d'établissement. En vertu, l'article 73.5 du Code du travail, les accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part,

[534] L'article73.1du Code du travail énonce : « Les conventions collectives ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local, sont conclues entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés, considérées comme représentatives, et sont susceptibles d'extension ou d'élargissement à tous les employeurs et travailleurs de la ou des branches d'activités visées ».

[535] L'article 11 du décret n°98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux conventions collectives de travail dispose « Á la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérées représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local (…) », JORCI n°11 du 12 mars 1998, p.264.

des représentants des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

**338.** Il convient de préciser qu'en Côte d'Ivoire, la conclusion d'une convention collective n'est pas systématiquement liée à la représentativité des syndicats signataires. En plus, des groupements professionnels de travailleurs dotée de la personnalité juridique peuvent conclure une convention collective ordinaire.

### 2. La procédure de négociation

**339.** De façon générale, la procédure de négociation est variable suivant que la convention collective est ordinaire (a) ou qu'il s'agit d'une convention susceptible d'extension (b). Cette dernière catégorie est la plus sollicitée en Côte d'Ivoire. La raison tient simplement au fait que dans le contexte ivoirien les accords collectifs de fin de crise se concluent la plupart du temps au niveau national[536]. Ces conventions présentent des avantages dont la diversité des questions à résoudre et l'application à un plus grand nombre de salariés des solutions retenues. Les deux grandes conventions[537] de sortie de crise en Côte d'Ivoire conclues ces dix dernières années en constituent une parfaite illustration.

#### a. La procédure de négociation des conventions ordinaires

**340.** Elle se caractérise globalement par la faible intervention de l'État et par le libéralisme des règles formulées par la législation. Dans la quasi-totalité des États d'Afrique noire francophone et en Côte d'Ivoire en particulier, la procédure se déroule dans un environnement fortement teinté de libéralisme. Seuls quelques points sont obligatoires en Côte d'Ivoire. Si elle aboutit, la négociation doit être matérialisée à travers une convention écrite, signée par chacun des négociateurs[538] Pour ce type de convention, les syndicats des travailleurs signataires ne sont pas tenus d'être représentatifs.

---

[536] J. Issa Sayegh, « Rôle et fonction de l'État dans les relations de travail », *Revue Tunisienne de droit social*, p.65.

[537] Le protocole d'accord national sur le chômage technique de 2007 et le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique de 2009.

[538] *Idem*.

**341.** En outre, la convention doit faire l'objet d'une mesure de publicité réalisée par divers procédés : dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent, affichage dans les établissements intéressés, délivrance de copies certifiées par le greffe du tribunal de travail, aux personnes intéressées. Le contenu de la convention collective est également dominé par le principe de liberté des parties. Il va de soi que la liberté n'est pas illimitée, car les parties ont au moins l'obligation d'organiser les relations professionnelles en observant les dispositions législatives d'ordre public sans compter celles du droit international du travail intégré au droit positif. La convention étant généralement conclue pour une durée indéterminée, les législateurs se limitent souvent à exiger que les parties prévoient les formes, son exécution ou quand elle peut être dénoncée ou révisée. Il en va de la durée du préavis de dénonciation qui doit être précisée dans les mêmes conditions.

### b. La procédure de négociation des conventions susceptibles d'extension

**342.** La conclusion des conventions collectives susceptibles d'extension obéit à une procédure particulière marquée par un rôle actif des pouvoirs publics. La négociation de la convention intervient, soit à la demande d'une ou plusieurs des organisations les plus représentatives de travailleurs ou d'employeurs, soit à l'initiative du Ministre du travail. Cette procédure se déroule dans le cadre d'une commission paritaire présidée par un représentant de l'administration, en l'occurrence l'inspecteur du travail. Evidemment la présence du représentant de l'administration a le double avantage de faciliter la négociation grâce à l'éclairage de l'inspecteur du travail en tant que vigie de la législation sociale, et surtout d'en améliorer la qualité. Mais, elle présente aussi l'inconvénient non négligeable d'empêcher toute négociation spontanée menée par les intéressés eux-mêmes.

**343.** À ce sujet, un auteur estime « qu'il est souhaitable dans les hypothèses où l'administration est compétente pour réunir une commission de négociation dans un secteur donné, de prévoir que même en marge d'une telle procédure, les acteurs sociaux puissent conserver leur liberté d'ouvrir les négociations en vue de conclure des conventions collectives »[539]. Les partenaires sociaux ivoiriens ont innové sur ce plan notamment lors de la conclusion de l'accord collectif portant sur le chômage technique de 2007. Le patronat ivoirien et les

[539] Ath. Foko, « La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel acte uniforme par l'OHADA », *Penant*, n°858, Janvier- Mars 2007, p. 23.

centrales syndicales des travailleurs jouissant d'une représentativité « d'emprunt »[540] ont mené les négociations au sein d'une commission nommée CIPC, qu'ils ont eux-mêmes créée pour faciliter le dialogue social entre les acteurs du monde travail. Une fois, l'accord conclu, une demande a été adressée au ministre du travail afin d'édicter un arrêté d'extension dudit accord.

**344.** De la même manière, l'exigence consistant parfois à imposer un contenu minimal à toute négociation en vue de la conclusion d'une convention susceptible est critiquable. Jean-Marc Beraud, ne souscrit pas à cette démarche, car les exigences posées en matière de contenu minimal sont « dénuées de toute justification au développement de la négociation »[541]. Il propose que le patronat et les syndicats puissent engager des négociations sur des questions précises à l'instar des salaires, des classifications, de la formation professionnelle continue ou de l'indemnité à allouer en cas de chômage technique. Cette remarque de Jean Marie Beraud a été émise à l'occasion d'une consultation pour le BIT dans le cadre d'un projet d'Acte uniforme du droit du travail dans l'espace de l'OHADA. Cet Acte uniforme sur le droit du travail est resté jusqu'à présent à l'étape de projet. La sollicitation d'experts africains de droit du travail pourrait constituer un déclic pour faire aboutir un tel projet.

### B- L'aboutissement de la négociation

**345.** L'objectif fondamental de la négociation est de parvenir à la signature d'une convention ou d'un accord collectif de travail. Il arrive parfois que l'objectif recherché ne puisse pas être atteint. Dans ce cas, les parties choisissent soit de renoncer simplement, soit d'abandonner certaines de leurs exigences dans le cadre d'une nouvelle négociation pour espérer aboutir à un résultat qui satisfasse les différents négociateurs.

**346.** Dans cette perspective, il existe une convergence de vues sur les thèmes de la négociation et les normes négociées sont de nature à produire un nombre non négligeable d'effets. Elles ont également une portée qu'il est intéressant de relever. Au même titre que d'autres instruments, les normes négociées, en l'occurrence, les conventions et accords

[540] Cette représentativité des centrales syndicale des travailleurs est accordée en fonction de l'ancienneté de leur création.

[541] J-M. Beraud, *Etude 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*, Bureau international du Travail, Genève, Oct. 2003, p. 76.

collectifs de travail font partie des sources du droit du travail. Au regard des différentes sources en présence, il importe de se poser deux questions, l'une relative à la classification interne des normes négociées (1) et l'autre sur le rapport entre ces normes et les autres sources du droit du travail (2).

### 1. La question de la classification interne des normes négociées

**347.** Est-il possible d'établir une hiérarchie entre les normes négociées ? La réponse ne va pas de soi. Elle est même particulièrement délicate en cas de concours de textes conventionnels de niveau différent. La règle est que toutes les conventions ordinaires engagent en principe tous les signataires ainsi que ceux qui y ont adhéré par la suite sans besoin d'en faire une classification[542]. Qu'en est-il lorsque plusieurs conventions comportant d'éventuelles contradictions coexistent au sein d'une même entreprise ? Quel serait alors le meilleur critère de classement ? Faut-il se référer à l'étendue géographique de la convention ou au nombre d'entreprises l'ayant signé et y ayant adhéré, ou encore à la pertinence de ses dispositions pour les employeurs et salariés qui y sont liés ?

**348.** Pour tenter de répondre, certains auteurs[543] proposent que soit retenu le critère du champ d'application. Il faut partir du cadre national, interdépartemental pour parvenir au niveau local. La convention collective nationale interprofessionnelle a vocation à réglementer toutes les branches d'activités comprises dans son champ d'application professionnel et territorial. Un employeur ne peut négocier un accord d'entreprise sur les mêmes objets que dans l'optique d'améliorer les dispositions de la convention nationale. En effet, les conventions nationales et de branche se limitent à poser le cadre général, et précisément à fixer les conditions minimales, laissant le soin à la convention ou à l'accord d'entreprise de régler les conditions concrètes du travail, dans le respect de celles adaptées au niveau supérieur, il est justifié que celles-là puissent s'imposer à celles-ci[544].

**349.** Si cette solution paraît *a priori* logique, elle ne résout pas la question dans sa globalité. Il semble plus pertinent de retenir l'application des dispositions les plus favorables aux salariés.

---

[542] J. Issa-Sayegh,« Rôle et fonction de l'État dans les relations de travail », *op. cit*. p. 67.

[543] J. C. Nchimi, « La négociation en droit du travail Camerounais », *Revue Juridique africaine*, 1994, p. 120 ; Ath. Foko, « La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel acte uniforme par l'OHADA », *op. cit.* , p. 30.

[544] *Ibid.*

C'est l'application de la règle de faveur selon laquelle en cas conflit la disposition la plus favorable au salarié qui doit être retenue. Le principe de faveur peut avoir une double application, la première en cas de concours de normes et la seconde lors de la création de règles[545].

### 2. Le positionnement de la norme négociée parmi les sources écrites du droit du travail

**350.** Il s'agit ici d'évoquer la question centrale de l'articulation de la convention collective ou de l'accord collectif avec la loi d'un côté (a) et, de l'autre avec le contrat individuel de travail (b).

#### a. La convention collective et la loi

**351.** Dans la mesure où les normes négociées sont d'émanation privée, elles occupent un rang inférieur aux normes légales. La convention collective est hiérarchiquement inférieure aux lois et aux règlements[546]. La question peut néanmoins se poser de savoir si cette hiérarchie est appelée à être respectée en toute occurrence. Autrement dit, est-il possible par exemple qu'une disposition légale soit écartée au profit d'une prescription conventionnelle[547] ?

**352.** En vertu de la théorie de la hiérarchie des normes[548], le texte supérieur s'impose à tout texte inférieur. Eu égard à sa position, la norme prééminente est appelée à recevoir application dans tous les domaines qu'elle recouvre. Aucune norme inférieure ne peut lui faire échec. Le principe de la suprématie de la loi sur les conventions et accords collectifs de travail a plusieurs justifications : Si la loi doit s'appliquer en priorité par rapport aux autres instruments, c'est particulièrement en raison de ce que les règles de droit du travail sont pour la plupart impératives. Elles sont donc d'ordre public[549]. D'une manière générale, les règles d'ordre public absolu ne peuvent jamais être écartées, qu'elles soient plus ou moins favorables pour les salariés. Il s'agit des dispositions qui, par leurs termes, présentent un caractère impératif (la compétence matérielle des tribunaux par exemple). C'est le cas des

---

[545] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Précis Dalloz, 33 éd, 2020, p. 85.

[546] J. Issa Sayegh, article précité, p. 68.

[547] *Cf.* not. Cette question, Ph. Langlois, et J-M Verdier, « Aux confins de la théorie des sources : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Dr. soc.* ,1972, chron, p. 253 ; M-L. Morin, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr. soc*. 1988, p. 419 ;

[548] O. Pfersmann, « Hiérarchie des normes », *in* D. Allard et S. Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Puf, 2003, p. 779.

[549] Voy. J. Pelissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du Travail*, 21é. Dalloz, 2002, p. 124.

principes fondamentaux énoncés dans le Constitution (la non-discrimination syndicale). Ce caractère est dû non seulement à l'interventionnisme étatique, mais aussi et surtout à la nécessité d'assurer une protection suffisante de la partie faible du contrat de travail, le travailleur. Dans toutes les branches du droit, l'ordre public[550], notion floue correspond selon Michèle Bonnechère, « à un ensemble de principes et de valeurs dont la force contraignante préexiste au pouvoir des volontés individuelles »[551]. Il s'agit selon l'auteur d'une notion d'exception venant limiter la liberté contractuelle (selon l'article 6 du Code civil) et d'un principe d'action, de construction, visant dans les contrats un équilibre conforme au but social voulu par la loi[552]. Les dispositions ainsi protégées doivent impérativement être respectées, sans possibilité de dérogation conventionnelle.

**353.** Le Code du travail ivoirien dispose que « la convention collective et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements »[553]. Les règles du droit du travail sont en effet, pour la plupart, d'ordre public social. Ainsi, les droits et les garanties qu'ils assurent ne constituent qu'un minimum. Dans ces conditions, il supporte, à l'inverse des normes impératives d'ordre public absolu, la dérogation dès lors qu'elle est avantageuse pour le salarié. Cet ordre public « social » régit aussi bien les relations individuelles que les relations collectives de travail.

**354.**En présence d'un concours ou un conflit de normes en droit du travail en vertu de ce principe de faveur, c'est la norme la plus favorable au salarié qui doit recevoir application. Ce principe dit « la règle de faveur » a été érigée en principe général du droit par le Conseil d'État français[554] et en principe fondamental du droit du travail par la Cour de cassation dans

---

[550] Sur la notion voir, J. Hauser et J-J Lemouland, « Ordre public et bonnes mœurs », *Rép. civ*. Dalloz. L'ordre public à la fin du XXe siècle, ouvr. coll., Dalloz, thèmes et commentaires, 1996. Travaux de l'association Henri Capitant, « L'ordre public », Journées libanaises, t. XLIX, LGDJ, 1998 ; P. Hebraud, « La renonciation à un droit, sa nature, son domaine », *RTD. Civ.*, 1936, pp. 763 et s ; D. Fenouillet, Les bonnes mœurs sont mortes ! vive l'ordre public philanthropique, *Études offertes à P. Catala*, Litec, 2001, p. 487 ; Ch. Radé, « L'ordre public social et la renonciation du salarié », *Dr. soc*. 2002, n°11, p. 932; F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, Thèse de droit, Université de Paris, 2007, 513p.

[551] M. Bonnechère, *Le droit du travail*, Paris, La Découverte, 2008, p. 25.

[552] L Rozes le relève également en affirmant que l'ordre public est généralement ce qui est indispensable au maintien de l'organisation sociale, L. Rozes, « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Dr. soc*, 1979, n°9-10, p. 311.

[553] Art. 72. 3 du Code du travail de 2015.

[554] CE, avis 22 mars 1973, *Dr. ouvr*., 1973, p. 190 ; *Droit social*, 1973, p. 514 : « Les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine du droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie

ses arrêts du 17 juillet 1996[555]. Elle n'a pas une valeur constitutionnelle en France, le Conseil constitutionnel ne lui reconnaissant pas le statut de principe fondamental reconnu par les lois de la République[556].

**355.** C'est ce qui a semblé dire le juge suprême ivoirien dans une espèce[557]. Il a été demandé au juge de déterminer la durée maximale de la période d'engagement à l'essai d'un cadre. En réalité, la véritable question adressée au juge suprême est de savoir si la convention des parties conclue sous l'égide de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 est favorable au travailleur pour déroger aux dispositions du décret n°96-195 du 17 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai ? Le juge suprême a répondu que « la durée de l'essai d'un cadre (…) est de six mois ; que la Cour qui a relevé que le travailleur a été maintenu au-delà de ce délai maximum et que la convention des parties loin d'être favorable au travailleur, le dessert, n'a nullement violé » les articles 71.2 du Code du travail, 1134 du Code civil et 14 de la Convention collective interprofessionnelle. La haute cour confirme la décision de la cour d'appel en rejetant les dispositions évoquées au soutien du pourvoi. On peut comprendre que le juge écarte l'application de la convention des parties

---

conventionnelle ; qu'en revanche, une convention collective du travail ne saurait légalement déroger ni aux dispositions, qui par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la constitution ou aux règles de droit interne ou le cas échéant de droit international, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail, ou intéressent les avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports contractuels ; une convention collective ne saurait modifier la compétence des agents publics, ni fixer de règles assorties de sanctions pénales ».

[555] Soc.17 juill.1996, SNCF, *Dr. soc*. 1996, 1049, concl. P. Lyon Caen, note J. Savatier ; 17 jull. 1996, EDF, Bull. civ. V, n° 296 ; 8 oct. 1996. 1046, note J. Savatier .

[556] C. C., 20 mars 1997, n° 97-388 DC (X. Prétot, Droit social 1997, p. 476) ; C. C., 13 janvier 2003, n° 2002-465 DC (X. Prétot, Droit social, 2003, p. 260 ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, préc. , LGDJ, 2008, p. 833) ; C. C. , 29 avril 2004, n° 2004-494 DC.

[557] C. sup., Ch. jud., form. soc., n°209 du 18 mars 2010, *Juris social*, fév. 2011, p.3 ; B. Akpoué, « Consécration du principe de faveur en droit du travail. La Cour suprême de Côte d'Ivoire à l'essai !, *Revue Ivoirienne de droit*, n°44, 2013, p. 271. Les faits : Sieur K a été engagé par la SICOBEL, en qualité de responsable de service export. Le contrat est précédé d'une période d'essai d'une durée de six mois allant du 1er décembre 2002 au 30 juin 2003. Par ailleurs, le 8 mai 2003, l'employeur a prolongé la période d'essai de six autres mois allant du 2 juin 2003 au 2 décembre 2003. Cependant, le 30 juillet 2003, la SICOBEL, société employeur, a rompu le lien contractuel pour essai non concluant. Le travailleur a alors saisi le tribunal de travail de Yopougon pour obtenir la condamnation de son employeur au paiement des sommes de 1.000.000 F CFA, à titre d'indemnité de préavis, et 1.000.000 F CFA, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le salarié a en effet estimé être resté au-delà de la période maximale d'essai de six mois dans la mesure où il est cadre. Par conséquent, le contrat le liant à l'employeur s'est mué en un contrat à durée indéterminée. Le tribunal ayant fait droit à la demande du salarié, la SICOBEL a alors interjeté appel. Toutefois, la cour d'appel a confirmé le jugement en toutes ses dispositions. Pour cette raison, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il reproche à la cour d'appel d'avoir estimé sans valeur le contrat fixant la durée de l'essai à six mois renouvelable alors que le Code du travail dispose en article 71.2 que la convention des parties peut contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par les lois et règlements. Aussi, l'employeur soutient dans son pourvoi que la période d'essai de six mois se trouve favorables au salarié dans la mesure où elle lui permet d'obtenir un temps suffisant pour mieux s'adapter aux conditions de travail. Il ajoute que la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et 14 de la Convention collective interprofessionnelle.

car celle-ci dessert le salarié. La convention des parties « est loin d'être favorable au travailleur le dessert ». elle ne peut donc déroger à la loi notamment le décret n°96-195 du 7 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai. Pour le juge suprême ivoirien, la durée maximale de l'engagement à l'essai est celle fixée par l'article 2 du décret précité selon lequel « la durée de l'essai est fixé à trois mois pour les ingénieurs cadres, techniciens supérieurs et assimilés. Ces délais sont éventuellement renouvelables une seule fois notamment pour les travailleurs débutant dans l'entreprise ou qui n'ont jamais travaillé ».

**356.** Certes le juge a retenu la durée fixée par le décret comme la durée maximale de l'engagement à l'essai pour les cadres. Cependant, il ne donne aucun fondement de son raisonnement. On peut penser que le juge a semblé appliquer sans l'affirmer ouvertement le principe de faveur.

**357.** Si en Côte d'Ivoire, le principe de faveur a toujours de la vitalité, en France, il a quasiment disparu [558]. Par-delà, il convient de retenir qu'entre la loi et l'accord collectif, c'est toujours la loi qui domine, et qui seule décide de ce qu'elle délègue, car l'accord collectif existe dans le champ défini par la loi[559]. Qu'en est-il de l'articulation de l'accord collectif et du contrat individuel de travail ?

### b. L 'articulation de l'accord collectif et du contrat individuel de travail

**358.** L'articulation entre la convention collective et le contrat obéit à quelques principes[560] dont l'exposition est simple. La convention collective s'applique dès le lendemain de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente à tous les contrats de travail en cours d'exécution et bien évidemment à tous les contrats postérieurs à son entrée en vigueur. À l'inverse, une convention collective ne peut s'appliquer à des situations antérieures à son entrée en vigueur. Elle s'applique automatiquement à tous les salariés des entreprises

[558] Les lois du 4 mai 2004, du 20 août 2008, du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018 ont contribué à son déclin, Voir. A. Jeammaud, « Les principes dits « de faveur » ont-ils vécu ? », *RDT*, 2018, 177.

[559] L. Pecaut-Rivolier, « Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT* 2016, p. 791.

[560] Selon l'article 72. 9 al 2,« lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une Convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. Dans tous les établissements compris dans le champ d'application d'une Convention, les clauses de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs ».

comprises dans son champ d'application, sans qu'il soit nécessaire de modifier les contrats en conséquence. Cependant, le texte conventionnel ne sera opposable au salarié que s'il a été informé de l'existence d'un tel texte et placé en situation d'en connaître le contenu. Cette règle est particulièrement importante lorsque la convention collective comporte des sujétions particulières pour les salariés (pour certaines clauses telle la clause d'essai, la mention dans le contrat étant désormais requise). En outre, la Convention collective s'applique impérativement, ce qui signifie d'une part que les salariés ne peuvent renoncer par contrat de travail aux droits qu'ils tirent de l'acte collectif[561] et, d'autre part, que l'employeur doit appliquer l'accord collectif aux contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur du texte conventionnel. De l'impérativité de l'accord collectif, il résulte que les dispositions conventionnelles plus favorables se substituent de plein de droit aux dispositions contractuelles, à l'inverse, un acte collectif ne peut modifier sans leur accord, les droits que les salariés tirent de leur contrat de travail.

**359.** Ces principes de règlement du conflit susceptibles d'apparaître entre les normes conventionnelles et les normes contractuelles ne mettent pas en cause l'autonomie des conventions collectives et des contrats de travail. En effet, la convention collective ne s'incorpore pas au contrat de travail et une modification de la convention s'applique normalement au contrat de travail sans que le salarié puisse se prévaloir d'une modification de son contrat de travail. La solution consiste alors à comparer la nouvelle convention collective et les contrats de travail en cours. Les clauses conventionnelles plus favorables se substituent de plein droit aux clauses contractuelles, en application du principe de faveur. Pour les clauses moins favorables, cette application requiert l'accord du salarié. Mais, lorsque deux dispositions, l'une contractuelle, l'autre conventionnelle traitent de la même question, en application du principe de faveur, la plus favorable au salarié sera retenue. Ainsi, en raison de la force obligatoire du contrat et du principe de faveur, l'employeur ne peut modifier par une convention collective, le contrat de travail sans l'accord du salarié[562]. C'est d'ailleurs une capacité de résistance du salarié à l'application des conventions collectives défavorables, et ce, grâce à son contrat qui perdure en Côte d'Ivoire alors qu'en droit français, cette résistance

[561] Comme le souligne M. Issa Sayegh, la renonciation est nulle parce qu'elle équivaut à une transaction, qui ne peut être souscrite que dans les formes prévues.

[562] Cass. soc. 10 février 2016, n°14-26147 ; Cass. soc. 25 février 2003, n°01-40588 ; Cass. soc. 11mars 2009, n°07-44051.

du contrat a été affaiblie par le législateur à travers différents des textes[563]. Le législateur social français « force le barrage filtrant du contrat à travers deux techniques notamment la disqualification et la suspension -substitution »[564].

**360.** Après avoir traité la place de l'accord collectif parmi les autres sources du droit du travail, il faut noter qu'il arrive que la loi se colore des acquis résultant du fruit du dialogue social.

### §2. L'incorporation dans la loi des avancées des accords collectifs de travail

**361.** Le fait d'incorporer les avancées des accords dans la loi sociale constitue un changement de paradigme dans la production de la norme sociale en droit africain du travail. En effet, le droit du travail des États africains a été longtemps très marqué par un modèle de régulation public, un modèle reposant sur l'unilatéralité, expression de la puissance suprême de domination, censée détenue par l'État, titulaire de la souveraineté[565]. Cette régulation se traduit par l'imposition de règles, d'obligations de comportement aux acteurs sociaux[566]. Cette omniprésence de l'État a eu selon Moussa Samb pour conséquence l'imposition des politiques salariales d'en haut, sans compter la prééminence d'un droit étatique et le gel des négociations collectives[567]. Mais, la vague d'ajustement structurel imposée par les bailleurs de fonds aux États d'Afrique francophones, depuis les années 90 associé au mouvement d'uniformisation du droit des affaires destiné à réaliser l'intégration économique ont peu à peu changé la donne. L'association de ces deux phénomènes fondés sur le libéralisme économique a conduit à des réformes tendant à cantonner le rôle de l'État et à laisser ma place au marché comme régulateur.

---

[563] Les lois Aubry, l'article 45 de la loi Warsmann du 29 février 2012 prévoit par exemple que l'instauration d'une modulation du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail ( C. trav. , art. L. 3122-6) et n'exige donc pas l'accord du salarié ; la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré des règles particulières pour les accords de maintien de l'emploi.

[564] A. Fabre, « L'accord collectif et le contrat du travail », conférence donnée lors du Colloque du 3 mars 2017 de l'Institut de Travail de Bordeaux ayant pour thème L'accord collectif après la loi El Khomri, www. institutdutravail.u-bordeaux.fr

[565] J. Chevallier, « Souveraineté et droit », *in* D. Maillard Desgrees Du Loü (dir), *Les évolutions de la souveraineté*, Montchrestien, coll. « Grands colloques », 2005, p. 203.

[566] J. Chevallier, « Contractualisation et régulation », *in S. Chassagnard-Pinet, D. Hiez (dir), La contractualisation de la production normative*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires. Actes », 2008, p. 86.

[567] M. Samb, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, p. 148.

**362.** Le droit du travail, en raison de son caractère ambivalent, contient des interdictions et des prescriptions dans un clair souci de protection des personnes en situation de travail juridiquement subordonné. Mais il participe également à la régulation économique et sociale, à l'organisation du marché du travail et par là même au fonctionnement économique. Le droit du travail a été ainsi le réceptacle de ce changement. À l'inverse, la mise en œuvre de ces réformes a suscité l'espoir d'une « libération des forces nationales de négociation collective » mettant en cause un droit étatique rigide. De ce fait, les différents acteurs sociaux ont sollicité des moyens à même de donner un contenu concret aux droits reconnus, en négociant sur le terrain et selon les réalités nationales, régionales, locales ou d'entreprise.

**363.** Ainsi, la contractualisation[568] de la production normative semble être la méthode utilisée. Elle se présente avant tout comme la réaction à un modèle de plus en plus décrié : celui de l'interventionnisme étatique. La règle ne doit plus être imposée de l'extérieur, mais définie par ses destinataires, par ceux à qui elle s'applique[569]. À l'évidence, le contrat est le mode de production normative qui épouse le mieux cette exigence, puisque les contractants élaborent eux-mêmes la norme qui va s'appliquer à eux. Cette idée semble renvoyer à celle d'un recul de l'hétéronomie et un renforcement de l'autonomie. Quels sont les raisons et les enjeux de ce mouvement ? Y répondre suppose de procéder à une relecture du processus de la production de la loi sociale (A) et suggère par la même occasion une reconfiguration de son contenu (B).

### A- Une relecture du processus de production de la norme sociale

**364.** L'idée que les lois doivent être adaptées à la réalité du pays qu'elles gouvernent tombe sous le sens[570], au-delà du débat entre universalisme et relativisme. C'est le caractère volontariste de la loi qui apparaît ainsi. Ne se limitant pas à poser des règles générales qui orienteront les comportements, il appartient au législateur de créer les cadres dans lesquels s'exerceront les activités de la société, de tracer les voies qui seront ouvertes à ses membres et

---

[568] Voir sur le sujet, S. Chassagnard-Pinet, D. Hiez (dir), *La contractualisation de la production normative*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires. Actes », 2008, 343p ; Ph. Auvergnon (dir), *La contractualisation du droit social*, Actes de séminaire international du COMPTRASEC, Université de Bordeaux, 2003, 407p.

[569] P. Lokiec, « Contractualisation et recherche d'une légitimité procédurale » *in S. Chassagnard-Pinet, D. Hiez (dir), La contractualisation de la production normative*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires. Actes », 2008, p. 94.

[570] Portalis, « Discours de présentation au Corps législatif du projet de loi sur le mariage », P-A Fenet, Recueil complet des travaux préparatoires du Code civil, t 9, Paris, 1827, p. 153, cité par J. L. Sourioux, « Le bon législateur selon Portalis », *in Les libres propos sur les sources du droit, Mélanges en l'honneur de Philippe Jestaz*, p. 516.

de fixer les objectifs qu'ils poursuivront ensemble. En droit du travail, peut-être plus que dans d'autres domaines, le caractère relatif de la loi doit être compris comme la traduction d'une telle volonté. En effet, comme l'affirme Xavier Lagarde, « la loi ne doit pas faire par elle-même ce qu'elle ne peut pas bien faire par elle-même »[571]. Dans ce sens, il faut noter que la révolution numérique démontre la nécessaire adaptation des règles sociales aux mutations technologiques et économiques de plus en plus rapides. Or, la loi, par sa nature impersonnelle, permanente et générale, ne peut plus assumer seule l'organisation de cette diversité du monde du travail. Le relais de l'accord collectif est indispensable sans que sa promotion n'ait pour ambition d'instaurer un règne qui réduirait le législateur, voire le juge, au rang de vassal[572]. La norme sociale doit être efficace en étant apte à obtenir le résultat recherché par son auteur ou que lui assignent les acteurs sociaux.

**365.** La voie de la concertation, de la recherche de l'appui des acteurs sociaux est considérée comme la mieux à même de prendre en compte les préoccupations des destinataires de la règle. Ici l'idée mise en avant est que les partenaires sociaux jouissent d'une position privilégiée pour évaluer les conséquences des normes juridiques adoptées. En France, l'articulation entre la loi et la négociation collective constitue un procédé intensément utilisé en droit du travail[573]. Cette méthode participative est depuis longtemps réclamée par les différentes centrales syndicales ivoiriennes[574]. Les centrales soutiennent que cette méthode leur permet de partager les objectifs arrêtés dans le cadre de la politique sociale de l'État notamment la conception des règles de caractère programmatique. L'État ivoirien s'ouvre peu à peu à cette possibilité. Il a fallu attendre le nouveau Code du travail ivoirien de 2015

---

[571] X. Lagarde, « Mondialisation, restructuration et jurisprudence sociale », *JCP* 2001, I, D. 1371, n°6.

[572] P. H Antonmattei, « A quoi sert l'accord », *in Conseil d'État, L'accord : mode de régulation du social*, Droits et Débats, La documentation Française, 2016, p. 25.

[573] V. not., l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail, qui a suivi l'accord interprofessionnel de juillet 1981, la loi du 24 février 1984 sur la formation, qui a repris l'accord d'octobre 1983 ; la loi du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement, qui a enregistré les résultats de la négociation interprofessionnelle consignés dans l'accord du 20 octobre 1986. Il faut noter en outre la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui s'inspire des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps du travail, qui reprend les dispositions de la position commune du 9 avril 2008. Il faut dire que la tendance actuelle porte sur le rôle accentué dévolu aux partenaires sociaux dans la confection du droit du travail. Voir notamment, P. Langlois et J. M. Verdier, « Aux confins de la théorie des sources, une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *D.* 1974, chr. 49, p. 253 ; M. Despax, « De l'accord à la loi », *Dr. soc.*1987, p. 184 ; M-L Morin, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr. soc.* 1998, n°5, p. 419 et s ; A. Lyon Caen, « Changement politique et changement du droit du travail », *in Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à G. Lyon Caen*, Dalloz 1989, p. 6 et s.

[574] C'est d'ailleurs le reproche fait par l'ensemble des centrales syndicales ivoiriennes rencontrées à propos du Code du travail de1995. Selon celles-ci, le Code du travail 1995 a été élaboré sans qu'elles soient consultées.

puisqu'il a d'ailleurs été amplement discuté, entre les partenaires sociaux et les représentants du gouvernement. Cela semble correspondre à ce que Léon Duguit nomma dès 1920 les « transformations générales du droit privé »[575] . En effet, l'auteur affirmait déjà que « le droit est beaucoup moins l'œuvre du législateur que le produit constant et spontané des faits. Les lois positives, les codes peuvent subsister intacts dans leurs textes rigides : peu importe, par la force des choses, sous la pression des faits, des bonnes pratiques, se forment constamment des institutions juridiques nouvelles »[576]. La prise en compte de la norme conventionnelle par la loi n'échappe pas à ce constat. Mieux, la loi sociale se façonne en incorporant de plus en plus fréquemment les avancées contenues dans la norme conventionnelle.

### B- Une reconfiguration du contenu de la loi sociale par le dialogue social

**366.** La valeur ajoutée du dialogue social est appréciée de façon tangible lorsque la loi sociale se colore des apports de l'acte collectif. C'est sans doute une suite logique du mode de construction de la règle sociale. Cette approche participative de la construction de la norme sociale a longtemps été sollicitée par les partenaires sociaux ivoiriens surtout les organisations syndicales de travailleurs. L'élaboration de l'ancienne loi du travail (le Code du travail de 1995) s'est faite sans eux, et ils se sont vus imposer la déréglementation et la flexibilité et notamment l'assouplissement des procédures de licenciement et du chômage technique, l'instauration de la précarité par le recours systématique aux différents types de contrats à durée déterminée.

**367.** Face aux critiques récurrentes des organisations de travailleurs, le gouvernement ivoirien a engagé les différents acteurs du monde du travail à entamer des négociations en vue d'éviter le blocage. Ainsi, après plusieurs rencontres, la plupart des points sus évoqués ont fait l'objet deux accords majeurs[577], présentés comme le prélude à la réforme du Code du travail intervenue en 2015. L'un des premiers éléments d'accord retenu par le nouveau Code du travail est relatif à la question du chômage technique. En effet, sous l'empire de l'article 15. 11 de l'ancien Code de 1995, le chômage technique ne pouvait, sur une période de douze (12) mois, être imposé au travailleur au-delà de deux (2) mois renouvellement compris, une fois cette période écoulée, le travailleur pouvait être considéré comme licencié. En outre,

[575] L. Duguit, *Les transformations générales du droit privé*, 2 éd. Revue, 1999, Edition La mémoire du droit.
[576] *Ibid.*, p. 3.

l'employeur n'était pas tenu de maintenir une rémunération pendant toute la durée du chômage technique. Ceci a été nettement réformé suite à l'accord de 2007 sur le chômage technique[578]. À cet effet, l'alinéa 5 de l'article 16. 11 du Code du travail de 2015, introduit la possibilité d'une prolongation du délai initial de deux mois. Cette période supplémentaire ne peut excéder quatre mois. Aussi, il convient de noter que si le délai initial de deux mois maximum s'impose au travailleur, il en va autrement pour la période supplémentaire de quatre mois. Conformément au texte suscité, il apparaît clairement que la prolongation ne peut pas être un acte unilatéral de l'employeur, celle-ci s'obtient avec l'accord du salarié. En contrepartie, l'employeur est tenu, pour cette nouvelle période, de verser le 1/3 du salaire brut du salarié. En cas de refus du salarié, son licenciement est justifié par la cause tirée du chômage technique traduisant des difficultés économiques dans l'entreprise.

**368.** Le second apport conventionnel à la loi procède du réaménagement de la procédure du licenciement pour motif économique. Le nouveau Code du travail a consacré la saisine pour avis du Conseil national du dialogue social par l'employeur qui souhaite entreprendre un licenciement pour motif économique[579]. Cette saisine ajoute un nouvel acteur dans la procédure de licenciement. Mais, aucune information n'est donnée sur la force juridique de l'avis qui va émaner de cette instance. Les actes du CNDS dans la procédure du licenciement sont-ils contraignants ? Quelle est la nature des sanctions en cas du refus de l'employeur de se soumettre à ces actes ? Toujours en cas de refus, quelle est la conséquence sur la suite de la procédure ? Toutes ces interrogations demeurent sans réponse et restent en suspens. Le patronat estime que l'ajout d'un nouvel acteur va alourdir la procédure et cela ne constitue pas un gage de compétitivité. Pour les organisations de salariés, la saisine de la CNDS se présente d'emblée comme un filet de sécurité contre tous les abus susceptibles d'être pratiqués le fait des employeurs. Par ailleurs, le rôle de l'inspecteur du travail s'est renforcé à la suite de cette réorganisation de la procédure du licenciement pour motif économique qui devient un acteur prépondérant de la procédure. Il lui revient en effet de présider la réunion d'information et d'explication préalable au licenciement pour motif économique[580] qui a lieu au siège de l'inspection du travail du ressort de l'entreprise. Auparavant, l'inspecteur du travail n'était

[578] Cet aménagement fait écho à l'article 4 du protocole d'accord sur le chômage technique signé en 2007.

[579] Selon l'article 18. 11 al. 1 C. trav. 2015, « Le chef d'entreprise adresse au conseil national du dialogue social, pour avis et propositions, (…), quinze jours ouvrables au moins avant la réunion d'information et d'explication, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation ».

[580] *Cf.* l'art. 18. 11 al. 2 C. trav. 2015.

qu'un simple invité à cette réunion d'information et d'explication[581]. Cependant, il faut constater que cette réorganisation ne bouleverse pas le fond de la procédure, il ne s'agit que d'un changement à la marge. L'intérêt du législateur semble être de privilégier le maintien d'un climat de paix et de sérénité autour de cette procédure ce qui se révèle un moment délicat pour les salariés qui vont perdre leur emploi.

[581] Sous l'empire du Code du travail de 1995, aux termes de l'article 16. 7 al. 1, l'inspecteur du travail et des lois sociales participe à la réunion d'information et d'explication préalable au licenciement pour motif économique.

## Conclusion du Chapitre 1

**369.** En définitive, le dialogue social combine en pratique, à la fois un aspect préventif et curatif. Il se présente comme un gage de garantie de paix sociale en tentant de désamorcer en amont les crises potentielles qui peuvent survenir dans les relations de travail. Mais, quand elles éclatent, le dialogue social se déploie sous diverses formes pour les résoudre. C'est une démonstration du rôle politique du dialogue social, qui par-delà assure d'être une technique de gestion économique dans et hors de l'entreprise

## Chapitre 2. La fonction de gestion du dialogue social

**370.** Le dialogue social joue à certains égards un rôle de gestion au sein des entreprises comme au niveau du pays pour ce qui est de l'économie générale. Le dialogue social fonctionne comme un instrument de collaboration dans les changements et l'organisation du travail[582]. Il se présente comme un ferment pouvant faciliter la productivité et la compétitivité des entreprises. Vecteur de progrès social, le développement du dialogue social est envisagé comme un moyen d'organisation des relations sociales[583] et constitue à cet égard un support tangible à la recherche permanente de la paix sociale grâce à un maillage d'instances de représentation du personnel dans l'entreprise (Section 2). Sa pratique offre par ailleurs un véritable levier pour la relance économique par les pouvoirs publics sur le plan national lorsque la situation économique se détériore (Section1).

### Section 1. La relance économique par le dialogue social

**371.** Le dialogue social véhicule une vision des relations collectives de travail qui réduit l'idée d'un conflit d'intérêts entre employeur et salariés et envisage l'intérêt de l'entreprise comme celui de tous[584]. Dans cette quête de pacification des relations professionnelles par le dialogue, le consensus et le partenariat, il arrive que le dialogue social aboutisse à la remise en marche d'une économie traversée par des turbulences. Ainsi, en Côte d'Ivoire, les partenaires sociaux et l'État ont par le biais du dialogue social réussi à s'accorder sur l'opportunité de flexibiliser l'emploi (§1) afin de préserver les entreprises à la sortie de la crise politico-militaire (§2).

#### §1. La négociation de la flexibilisation de l'emploi

**372.** L'accord collectif du travail peut être un outil d'adaptation du droit du travail aux exigences économiques de l'entreprise et non plus uniquement, un instrument d'amélioration de la situation des salariés. À ce titre, en cas de difficultés éprouvées par les entreprises, les éléments tirés du droit du travail sont mobilisés pour juguler la situation dans un premier

[582] A. Supiot, *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, p.144.

[583] M. Hecquet, *Essai sur le dialogue social européen*, Paris, LGDJ, 2007, p.8.

[584] *Cf.* D. Benrebai et N. Di Camillo, « Dialogue social, les fonctions et les mots », *RDT*, 2016, p. 754.

temps avant d'envisager d'autres solutions issues du droit des sociétés et du droit des entreprises en difficultés. L'employeur a la possibilité d'actionner plusieurs leviers. En cas de difficultés, il peut intervenir sur l'élément actant le lien contractuel à savoir le contrat du travail. À ce stade, la solution souvent usitée par l'employeur est le recours aux contrats atypiques (A). En outre, l'employeur peut, fort de son pouvoir de direction, suspendre les effets du contrat de travail par le recours au chômage technique (B). Toutes ces solutions conjoncturelles sont de plus en plus « adoubées » par l'accord collectif, fruit de la négociation collective.

### A- Le recours aux contrats atypiques en cas de difficultés économique dans l'entreprise

**373.** Le recours aux contrats atypiques procède, en premier lieu, de la volonté du législateur d'offrir plus de souplesse aux employeurs dans la gestion du personnel. De ce fait, l'institution de cette catégorie de contrats aboutit à la précarité de l'emploi (1). En second lieu, la mobilisation des contrats atypiques par les partenaires sociaux dans l'accord collectif vise à maintenir l'emploi lorsque l'entreprise est en crise (2).

#### 1. Le recours aux contrats atypiques

**374.** En Côte d'Ivoire, comme dans les autres États de l'Afrique francophone[585], la philosophie des relations de travail a toujours été orientée vers l'objectif de la stabilité à travers l'assimilation de l'embauche au contrat de travail à durée indéterminée. Précisément, la stabilité du contrat du travail à durée indéterminée donne une certaine pérennité à relation

[585] *Cf. not*. J. Dakoury, *La protection de l'emploi en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, 2019, 515p ; A Koné-Silué, *Précarité et droit social ivoirien*, Thèse de doctorat en droit, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2011, p. 39; P-E. Kenfack, « Un enjeu inattendu dans le Code du travail camerounais : la protection de l'employeur », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, p. 3-22 ; A. Niang, « Le droit du travail sénégalais entre ambigüité et ambivalence », *Annales africaines*, Déc 2015, p. 69-91 ; M. Kane, « Réflexions sur l'introduction éventuelle du contrat d'usage à durée déterminée », *Relations sociales*, n°07, p. 14 ; I. Y. Ndiaye et M. Samb, « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », *in* B. Fall (dir.), *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*, Paris, Karthala, 1997, p. 103. En droit comparé, cette question s'est aussi posée. En ce sens, on peut citer les contributions de : A. Supiot (dir), *Au-delà de l'emploi, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999 ; B. Boubli « A propos la flexibilité de l'emploi : la fin du droit du travail » *Dr. soc.* , 1985, p. 239; « Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation », *Dr. soc.* , 1999, p. 230 ; J-P Laborde, « Stabilité et sécurité de l'emploi, entre droit national et communautaire » *Revue des sociétés*, 2001, p. 224 ; G. Spyropoulos, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Dr. soc.* , 2002, p. 391 ; G. Lyon-Caen, « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », *Dr. ouvr.* , 2004, p. 49 et s., A. Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, thèse de droit, préf. B. Teyssié, Dalloz « Nouvelle Bibliothèque de thèses », 2005, 656 p.

de travail, en dépit des mutations économiques, des comportements, des événements personnels ou des phénomènes naturels compromettant son exécution[586]. Ce type de contrat est devenu le gage de l'emploi stable.

**375.** L'inverse du CDI est présenté par Alain Supiot « plutôt comme le travail sans emploi (…), car, la notion d'emploi au sens individuel, implique sécurité et continuité. En effet, dans la typologie des emplois salariés, la référence à l'emploi total, stable réside dans le contrat de travail à durée indéterminée à temps complet dans la mesure où il installe le salarié dans une relation de travail durable avec un employeur unique et ce, dans la perspective d'une évolution de carrière dans la même entreprise »[587]. Cependant, cette vision de stabilité et de sécurité de l'emploi est battue en brèche par la nécessité de préserver l'outil de production en s'adaptant aux contingences de l'économie libérale.

**376.** Le droit du travail cesse d'être perçu uniquement comme un moyen de protection des travailleurs pour devenir un outil de politique économique afin de garantir une meilleure attractivité pour les investisseurs étrangers, spécialement dans les États africains[588]. Pris dans l'étau de la crise économique, de la mondialisation de l'économie, sans compter les conditionnalités des mesures d'ajustement structurel imposées par les bailleurs de fonds (FMI et BM), les États africains ont procédé tour à tour à la réforme de leur Code du travail à partir des années 1990 en faisant de la déréglementation et de la flexibilité de l'emploi, la pierre angulaire de leurs différentes législations sociales[589].

**377.** La flexibilité de l'emploi est donc perçue comme la valorisation du contrat de travail à durée déterminée (CDD). Ce contrat permet de prendre en charge des situations particulières ne se prêtant pas au contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail atypique se

---

[586] A. Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, *op. cit.* , p. 2.

[587] A. Supiot, « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *Dr. soc.* , 1997, p. 224 et suiv.

[588] A. Dioh, « L'impact de la crise économique sur la législation du travail : l'exemple des pays africains de la zone franc », *Dr. ouvr*., 2012, n° 763, p. 142 ; P. G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin du droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987/5, p. 7.

[589] M. Samb, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Bordeaux, 1999, p. 142 ; Perspectives, « La réforme des codes du travail en Afrique : désengagement de l'État et flexibilité », *RIT*, vol. 134, 1995, n°1, p. 94 ; H-J. Tagum Fombeno, « Plaidoyer pour des règles particulières en matière de licenciement pour motif économique dans le futur acte uniforme relatif au droit du travail », htt/ www. juriscop. org/act juridiques/doctrine. Phtml ; P. N. Kante, « Dignité humaine et formes d'embauche en droit camerounais du travail », *Penant*, 2003, p. 483.

caractérise par la possibilité offerte à l'utilisateur de la main-d'œuvre de limiter dans le temps son engagement de fournir une prestation de travail.

**378.** Pour atteindre ce résultat, la première technique juridique consiste dans l'affectation d'un terme au contrat, auquel cas la durée de la prestation de travail est limitée en fonction du besoin de main-d'œuvre exprimé par l'employeur. La seconde technique juridique, « est recherchée dans la possibilité, donnée à l'employeur, de faire momentanément appel à un prêteur de main-d'œuvre ; dans ce cas, l'emploi est surtout extériorisé, seul le fournisseur de main-d'œuvre se voyant explicitement reconnaître la qualité d'employeur »[590]. Ici, l'objectif du législateur est d'assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises en matière d'emploi et les formes juridiques mises à disposition pour pourvoir ces emplois. En effet, les entreprises ont deux types de besoins de main-d'œuvre : des besoins permanents qu'elles doivent satisfaire par des contrats à durée indéterminée et des besoins temporaires auxquels elles peuvent faire face de façon assez libre par des contrats à durée déterminée à termes précis. Pour ces derniers, dans certains cas, la durée du besoin est connue avec précision, le contrat à terme s'impose naturellement ; dans d'autres cas, la durée du besoin, quoique temporaire, ne peut être fixée de manière suffisamment précise pour déterminer le jour exact où le contrat prendra fin. Dans cette hypothèse, le contrat à terme imprécis peut être envisagé.

**379.** Le CDD a été légalisé en Côte d'Ivoire en 1964 mais les CDD à temps partiel et le travail temporaire ont été consacrés par le Code du travail de 1995. En raison de la précarité générée par ces contrats, ils ont toujours été encadrés par la loi. Ainsi, les CDD doivent obligatoirement être constatés par écrit ou par une lettre d'embauche[591]. Qu'il s'agisse du contrat de travail à durée déterminée à terme précis ou imprécis, l'exigence de l'écrit est prescrite à l'exception des contrats à terme imprécis des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine. En outre, le non-respect de cette exigence entraîne la requalification du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée[592]. Par

[590] M. Poirier, *Les contrats de travail atypiques*, thèse de droit, Université de Bordeaux I, 1992, p. 24.

[591] Art. 15. 2 du Code du travail ivoirien 2015. Cette exigence est également prescrite dans d'autres législations d'États africains notamment au Burkina Faso (art. 55 du Code du travail), au Mali (Art. 21 al. 1 du Code du travail) et au Sénégal (Art. 44 al. 1 du Code du travail).

[592] Art. 15.10 du Code du travail. La jurisprudence est constante sur cette sanction. *Cf.* not C. Sup. Côte d'Ivoire, 21 novembre 2002, *TPOM* 961/962, 2006, p. 109, C. Sup. Côte d'Ivoire, Ch.jud. for. Soc., Arrêt n°320 du 20 avril 2012, *Le Juris-social*, Janv. 2013, p. 5; C. d'Appel d'Abj., 5éme Ch. soc., Arrêt, n°42 du 15 Janv. 2009, *Le Juris-social*, Janv. 2010, p. 1; C. d'Appel d'Abj., 1ère Ch. soc., Arrêt n°170 du 13 févr. 2009, *Le Juris-social*,

ailleurs, dans certains États africains[593], en plus de l'exigence d'un écrit, l'employeur est tenu de remplir les formalités de visa d'approbation et d'enregistrement pour les CDD. Suivant la logique d'encadrement des contrats atypiques, le législateur ivoirien a fixé une durée maximale d'utilisation dans le temps[594] et a limité l'effectif des travailleurs sous contrat à durée déterminée pour les emplois permanents[595].

**380.** En définitive, s'il est vrai que le législateur a permis la flexibilité de l'emploi à travers la promotion du contrat de travail à durée déterminée, il n'en demeure pas moins, qu'il ait été attentif à la situation des salariés titulaires de ce type de contrat. C'est la raison pour laquelle, il a jugé utile de circonscrire sa durée ainsi que les motifs de son recours. Malgré ces garanties légales, les syndicats des travailleurs sont opposés au recours du CDD effectué par l'employeur. Cependant, les contingences économiques et sociales ont contribué à faire évoluer la position des syndicats des travailleurs sur le recours au contrat à durée déterminée. De ce fait, le travail à temps partiel est réclamé et souhaité par les syndicats des travailleurs en temps de crise économique.

### 2. La promotion du travail à temps partiel pour le maintien dans l'emploi en cas de difficultés de l'entreprise

**381.** Les différentes crises militaro-politiques en Côte d'Ivoire ont provoqué la fermeture de nombreuses entreprises et des licenciements massifs de travailleurs. Sensibilisés au coût social de ces crises, les partenaires sociaux ont par le biais de deux accords nationaux trouvé une solution pour atténuer la souffrance des travailleurs. À l'occasion de la signature de ces accords, les différentes parties se sont engagées à être plus pratiques en stipulant des propositions qui prennent en compte les intérêts des parties.

---

Janv. 2010, p. 4. ; C. cass. Sénégal, 10 octobre 2001, TPOM, n°929, Septembre 2003, p. 165 ; Trib. du travail de Ouagadougou, 24 juin 2005, *TPOM*, n°975/976, 2007, p. 124.

[593] Au Bénin, aux termes de l'article. 13 alinéa 1 du Code du travail, les CDD dont la durée est supérieure à un mois, ont l'obligation d'être visés et enregistrés. Au Togo, tout CDD supérieur à un mois doit être visé par le directeur général du travail. Les législateurs maliens et sénégalais exigent la formalité de visas et d'enregistrement des CDD occasionnant l'installation du titulaire hors de sa résidence habituelle.

[594] Pour les contrats à durée déterminée à terme précis, leur conclusion et leur renouvellement ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de deux ans. (Art. 15. 4 al. 2 C. trav. ) en Côte d'Ivoire.

[595] Aux termes de l'article. 15. 1 du C. trav., l'effectif des travailleurs titulaires de CDD ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise.

**382.** Les partenaires sociaux ont convenu à travers l'accord national sur le chômage partiel de 2007 d'œuvrer au mieux pour juguler les situations de crise. Ainsi, les syndicats des travailleurs ont pour leur part, fortement préconisé le recours aux contrats atypiques dans le but de maintenir les salariés dans l'emploi notamment à travers le contrat de travail à durée déterminée et/ ou le travail à temps partiel. En contrepartie, de leur engagement « à recourir au préalable de façon systématique au dialogue pour tout conflit »[596], les employeurs « s'obligent à ne prendre les mesures de mise en chômage technique qu'après avoir épuisé toutes les mesures de sauvegarde de l'outil de travail et de l'emploi, et notamment, en accord avec les travailleurs, proposer, le travail à temps partiel »[597]. Les organisations syndicales encouragent le patronat à en cas de crise grave, à utiliser le travail à temps partiel en lieu et place du chômage technique ou du licenciement. Ce recours au travail à temps partiel constitue pour les syndicats des travailleurs un moindre mal face à un licenciement systématique en temps de crise.

**383.** D'ailleurs, la position des syndicats des travailleurs est justifiée au regard de la loi. En effet, le travail à temps partiel prévu par l'article 21-2 al 3 du Code du travail ivoirien et réglementé par le décret n°96-202 du 7 mars 1996 est défini comme « le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois »[598]. En outre, l'article 20 du décret dispose que « pour des raisons de difficulté économique ou de restructuration de l'entreprise, l'employeur peut recourir au travail à temps partiel, pour tout ou partie de ses salariés pendant une durée ne pouvant excéder trois mois, éventuellement renouvelable une seule fois, au cours d'une même période de douze mois ». La durée du recours au travail à temps partiel en cas de difficulté peut être prorogée au-delà de la durée légale avec l'accord des travailleurs. C'est ce que suggère le protocole d'accord sur le chômage technique de 2007. Il en est de même des modalités du chômage technique pour les entreprises en difficulté.

[596]*Cf.* Art. 3-2 du protocole d'accord portant les modalités d'application du chômage technique signé le 18 décembre 2007 par les différentes organisations patronales et syndicales représentatives.

[597]*Cf.* Art. 3-1 al. 2 du protocole précité.

[598]*Cf.*Art. 1 du décret n°96-202 du 7 mars 1996, J.O. C.I n°19 du 9 mai 1996, p. 435.

### B- La réforme des modalités du chômage technique pour les entreprises en difficulté

**384.** La modification des modalités de chômage technique donne la possibilité à l'employeur en proie à des difficultés de proroger la durée de ce mécanisme juridique d'une part et, d'autre part d'engager l'employeur à verser une partie de la rémunération au salarié soumis au chômage technique (2). Cet apport résulte entièrement du protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. Par la suite, il a été consacré par le nouveau Code du travail ivoirien de 2015[599]. Toutefois, pour mieux comprendre l'importance de cet apport, il convient d'exposer le mécanisme du chômage technique avant la réforme (1).

#### 1. Le chômage technique avant la réforme de 2007

**385.** La notion de chômage technique ou mise à pied économique[600] doit être entendue comme la réduction ou la suspension d'activité pour des raisons économiques, techniques ou accidentelles provoquant la suspension des contrats de travail de tout ou partie des salariés d'une entreprise[601]. Seule la Convention collective de 1977 réglementait le régime du chômage technique avant l'adoption du Code du travail de 1995. Ainsi, aux termes de l'article 24 de ladite Convention, l'employeur pouvait, à la suite de la diminution d'activité ou de tout autre événement, procéder à un arrêt de travail après en avoir informé les délégués du personnel et l'inspecteur du travail. Alors, le salarié pouvait prendre acte de la rupture du contrat, imputé à l'employeur et réclamer les différents droits y afférents en cas de mise au chômage et cela, sans délai. Mais sous l'égide du Code du travail de 1995, lorsque des événements rendent le fonctionnement de l'entreprise matériellement et économiquement difficile, l'employeur peut recourir au chômage technique. Dans ce cas, l'article 15. 11 du Code impose au salarié le respect d'un délai de 2 mois avant de pouvoir réclamer des indemnités de licenciement.

---

[599] *Cf.* Art. 16. 11 du Code du travail.

[600] En droit du travail ivoirien, les notions de chômage technique et de mise à pied économique renvoient à une même réalité puisqu'elles aboutissent à la suspension du contrat du travail par suite de difficultés économiques provoquant un ralentissement voire un arrêt partiel ou total de l'activité de l'entreprise.

[601] *Cf.* not. B. Silhol, *Le chômage partiel*, thèse, Paris II, 1995, p. 6.

**386.** En cas de non-respect de ce délai, le salarié est considéré comme démissionnaire[602]. Par ailleurs, le délai admis par l'article 15-11, alinéa 4 du même Code du travail, en cas de chômage technique n'est que de deux mois, y compris son renouvellement sur une période de douze mois. Cette disposition s'avère insuffisante, voire inadaptée en cas de grave crise selon les organisations des employeurs. Le patronat estime que la durée du chômage technique est courte pour faire face à une grave crise. Celle qui a secoué l'État de la Côte d'Ivoire a démontré justement les limites de cette disposition. Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont décidé à travers un accord de réaménager le contenu du chômage technique dans le cadre du protocole d'accord sur le chômage technique conclu le 18 décembre 2007.

### 2. Les changements opérés par le protocole d'accord sur le chômage technique

**387.** Les modifications opérées par le protocole d'accord sur le chômage sont de deux ordres. Le premier changement réside dans la possibilité offerte à l'employeur de proroger la durée du chômage technique au-delà de la durée légale de deux mois par le biais d'un accord[603]. En cas de prorogation, le délai supplémentaire ne peut excéder quatre mois. En clair, grâce à cet accord, l'employeur peut, en face des difficultés, soumettre les salariés à un chômage technique dans la limite de six mois maximum. En cas de refus du salarié, le licenciement est justifié[604], sauf s'il apporte la prouve d'une intention de nuire de l'employeur. Cependant, il reste un élément sur lequel ni le protocole d'accord, ni le Code du travail ne fournissent de détails éclairants. L'article 4 al 1 du protocole d'accord et l'article 16 al 4 du Code du travail de 2015 utilisent successivement les termes « d'accord parties » et « les parties » sans autres précisions. Les modalités de l'accord prorogeant le délai du chômage technique en entreprise restent en suspens. L'employeur est-il amené de nouveau à conclure des accords avec les salariés soumis au chômage technique et pris individuellement ou de façon collective avec les représentants du personnel ? Il reste à attendre que les décrets d'applications du Code de 2015 apportent cet éclaircissement.

**388.** Le second changement est effectué en faveur des salariés soumis au chômage technique. Sous l'empire de l'ancienne législation, en cas de chômage technique, la contrepartie

[602] Cour d'Appel d'Abidjan, 4e chambre sociale A, arrêt n° 92 du 30 Octobre 2009, Juris-social, 2012, p. 10.

[603] Art. 4 du protocole d'accord sur le chômage technique et l'art. 16. 11 al. 2 du Code du travail de 2015.

[604] Art. 16. 11 al. 5 du Code du travail de 2015 : « après ces deux mois, le refus du salarié d'accepter une nouvelle période de renouvellement du chômage technique équivaut à un licenciement légitime … ».

financière était laissée à la seule discrétion de l'employeur. Il n'était donc pas tenu de proposer une compensation financière au salarié[605]. Le législateur de 2015 prenant en compte le protocole d'accord sur le chômage technique de 2007 exige de l'employeur de verser au salarié au moins le tiers (1/3) du salaire brut, en cas de prorogation de la durée de la mise à pied économique[606]. Cette mesure semble être juste, car elle compense *à minima* la perte de revenu du salarié touché par le chômage partiel. Pour finir, il convient de noter que l'ensemble des mesures sus évoquées tendent à assurer au mieux la survie des entreprises en cas de crise.

### §2. La survie des entreprises par le dialogue social

**389.** Le dialogue social renferme des mécanismes juridiques qui combine des procédures, des instances et des acteurs. Mais, son rayonnement va au-delà du droit car le dialogue social est un outil managérial pour les entreprises. C'est dans ce cadre qu'on peut inscrire le dialogue social engagé par les acteurs du monde du travail et le gouvernement au sortir de la crise militaro-politique. Face aux conséquences de la crise sur les entreprises et l'emploi, les partenaires sociaux et le gouvernement ont conclu un accord sur l'emploi (A) traduisant une volonté ferme d'inscrire l'emploi comme un objectif (B).

#### A- Un accord national tripartite sur l'emploi

**390.** La technique du dialogue social est utilisée pour le traitement des aléas économiques notamment lorsque l'environnement politico-économique tend à mettre en péril l'existence des entreprises. Le dialogue social peut servir de cadre permettant d'offrir des leviers d'agilité aux employeurs. Suite à la crise militaro-politique de 2002, les partenaires sociaux et l'État ivoirien ont à travers le dialogue social conclu un accord national en vue de la relance économique. L'objectif majeur de cet accord a été d'assurer la survie et la compétitivité des entreprises en tenant compte de l'intérêt des travailleurs. Ainsi, l'accord a permis d'adresser aux entreprises une palette de moyens flexibles pour faire face à la crise. Dans cette hypothèse, le dialogue social est perçu comme un outil de management qui poursuit un double

[605] Art. 15. 11 du Code du travail 1995 : « … La décision indique la durée de la mise en chômage technique ainsi que les compensations salariales éventuellement proposées aux salariés…. ».

[606] *Cf.* Art. 16. 11 al. du Code du travail 2015 : « Toutefois, les parties peuvent convenir d'une prorogation du délai de deux mois pour une période supplémentaire n'excédant pas quatre mois. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de verser au salarié au moins le tiers du salaire brut ».

objectif : celui de faire accepter les mesures défavorables contenues dans l'accord collectif et plus généralement de sensibiliser les travailleurs aux réalités de l'entreprise.

**391.** Le maintien de l'emploi est aussi une finalité de la protection de l'emploi. Il présente un intérêt majeur pour les entreprises et pour les salariés. Il permet d'une part aux entreprises de s'assurer d'avoir à disposition un personnel compétent pour leur bon fonctionnement et, d'autre part aux salariés, l'assurance de conserver leur emploi surtout en situation de crise.

**392.** Ainsi, aux termes de l'article 5 du protocole d'accord sur la stabilité sociale de 2009, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique[607], les organisations des employeurs s'obligent à épuiser toutes les mesures de sauvegarde de l'outil de travail et de l'emploi. De son côté, l'État s'engage à adopter des mesures d'accompagnement en faveur des entreprises pour les aider atteindre à cet objectif[608]. Les entreprises en proie à des difficultés peuvent à cet effet procéder à des aménagements qui ont pour seul but de maintenir les emplois dans la limite des impératifs d'exploitation propre à chaque entreprise. Il s'agit de leur permettre d'obtenir une marge de manœuvre tout en gardant les emplois nécessaires pour sortir au fur et à mesure de la situation de crise. L'ambition générale de cet accord semble également porter sur la préservation ou l'essor de l'emploi, argument invoqué pour justifier les aménagements flexibles accordés aux entreprises. L'emploi constitue une catégorie cardinale du droit du travail[609]. Son usage abondant par les différentes sources du travail témoigne de sa place centrale dans cette discipline. Sans revenir sur son histoire et ses multiples facettes, il peut être avancé que la figure de l'emploi renvoie au statut attaché à la qualité de salarié[610]. L'emploi est érigé parmi les différentes priorités des gouvernants pour résorber le chômage et faire face à la situation sans-emploi des jeunes diplômés. Il est vrai que l'objectif premier de l'entreprise n'est pas de créer des emplois, mais plutôt de faire du profit. Cependant, il faut convenir que l'emploi occupe une place essentielle dans le processus de production des richesses.

---

[607] *Cf.* Art. 5 du protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé le 1er mai 2009.

[608] *Cf.* Art. 4 du protocole d'accord précité.

[609] F. Gaudu, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, Thèse Université Paris I, 1986 ; du même auteur, *cf.* « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Dr. soc*. 1987, p. 414 et s ; « Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc*. 1996, p. 569 et s.

[610] A. Supiot a mis en lumière la double dynamique qui anime le droit du travail. D'un côté, en séparant le travail de la personne du travailleur, le droit du travail rend possible l'existence d'un marché du travail (*Critique du droit du travail*, p. 45 et s.). De l'autre côté, il contribue à édifier la personne juridique du travailleur en lui conférant un statut (*Critique du travail du travail, op. cit.* , p. 67 et s. ).

**393.** Le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises est un accord pionnier en ce qu'il fait pour la première fois de l'emploi en Côte d'Ivoire un sujet de négociation collective nationale. Les parties signataires du protocole d'accord ont ainsi pris l'engagement de promouvoir l'emploi par une politique hardie d'embauche[611]. L'emploi fait partie des obligations mises à la charge des organisations d'employeur et aussi de l'État. Ce dernier a pris l'engagement de prendre des mesures d'incitation à l'embauche[612]. Il est noté à cet égard que ces dernières années, les pouvoirs publics ivoiriens ont fait de l'emploi, un sujet prioritaire figurant au cœur des programmes gouvernementaux dénommés « programme social du gouvernement »[613]. Certes, l'accord a été conclu pour permettre aux entreprises de faire face aux effets drastiques des différentes crises, et a décliné l'idée de l'accroissement de l'emploi.

### B- Un accord de 2009 porté sur l'accroissement de l'emploi

**394.** L'emploi « renvoie, sur le plan macro-économique, au fonctionnement du marché du travail, à sa structure et à la composition de la main-d'œuvre, à la lutte contre le chômage, aux politiques d'insertion … Sur le plan micro-économique, il se rapporte à la situation individuelle d'une personne en emploi ou involontairement privée de l'emploi »[614]. Ainsi, le droit a vocation à intervenir sur l'un et l'autre de ces aspects. Dès lors, les politiques de l'emploi visent à favoriser collectivement la fourniture d'un travail utile au salarié et la mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée aux entreprises. D'ailleurs, la question de l'emploi suppose « une intrication permanente de l'individuel et du collectif, des politiques publiques et des politiques d'entreprise, des impératifs de stabilité du rapport contractuel et des exigences d'adaptabilité de l'entreprise à son environnement »[615].

**395.** S'agissant de la Côte d'Ivoire, le protocole d'accord de 2009 a mis à la charge des organisations des employeurs et de l'État, une obligation d'accroître l'emploi, soit par une politique volontariste d'embauches, soit par des mesures d'incitation à l'embauche. On peut le

---

[611] Art. 5 al 7 relatif à la troisième partie (Des obligations des organisations des employeurs) du protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité

[612] Art. 4 al. 10 relatif à la deuxième partie (Des obligations incombant à l'État) du protocole sus cité.

[613] http://www.presidence.ci/programmes-sociaux/ consulté le 20/02 /2020.

[614] Fr. Favennec-Héry, P-Y Verkindt, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 6 éd, 2018, p.395.

[615] *Ibid*.

dire l'emploi est inscrit dans cet accord national comme un objectif. Certes, les autorités publiques se sont engagées à régler au mieux la question de l'accès à l'emploi. Le problème d'emploi des jeunes ivoiriens est un défi important pour les autorités publiques. C'est dans ce cadre que le gouvernement a intégré l'emploi parmi les objectifs majeurs du Plan National Développement (2016- 2020)[616]. Les autorités ivoiriennes ont mené dans ce cadre diverses actions pour trouver une solution aux problèmes liés à l'emploi. Ainsi, des institutions ont été créées ou mises à contribution pour résoudre le problème. On peut noter entre autres le Fonds national de solidarité (FNS), l'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP), le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), l'Observatoire de l'emploi, les Conseils régionaux, la Chambre de commerce et d'industrie de Côte d'Ivoire (CCI CI), et l'Agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes (Agence emploi jeunes).

**396.** De manière globale, les programmes proposent des solutions fondées principalement sur l'aide à l'insertion par l'aide à l'embauche (formation professionnelle technique et apprentissage), l'entreprenariat, le renforcement institutionnel, ainsi que les travaux à forte intensité de main-d'œuvre. Malgré cet arsenal de mesures et d'institutions, force est de constater que le chômage et la question des « sans emploi » des jeunes ivoiriens restent préoccupants. Une étude menée par Afrobaromètre[617] sur la question de l'emploi en Côte d'Ivoire indique que plus de trois ivoiriens sur cinq estiment que le gouvernement répond « plutôt mal » ou « très mal » à la préoccupation de création d'emploi. Par ailleurs, il faut noter que le secteur privé formel ne crée pas suffisamment d'emplois malgré les mesures d'incitation accordées par le gouvernement qui a annoncé qu'en 2018, le secteur privé a créé 89041 emplois contre 58719 emplois en 2013[618].

**397.** Les engagements pris par les parties signataires du protocole d'accord de 2009 notamment les employeurs et les pouvoirs publics sont en cours de réalisation. Il faut

[616]Le PND est un ensemble de défis inscrits dans un programme, élaboré par le gouvernement ivoirien dans le but de rebondir efficacement après les évènements militaires et politiques des années 2000 et compter parmi les États émergeants à l'horizon 2020. Ainsi, le gouvernement a mis en place deux PND successifs : le premier PND de 2012- 2015 et le second de 2016-2020.

[617] Afrobaromètre est un réseau de recherche panafricain et non-partisan qui mène des enquêtes d'opinion publique sur la démocratie, la gouvernance, les conditions économiques, et d'autres questions connexes en Afrique. L'enquête Dépêche n°179, « La question de l'emploi, un véritable casse-tête pour les citoyens ivoiriens », décembre 2016-janvier 2017. L'équipe Afrobaromètre en Côte d'Ivoire est dirigée par le CREFDI et a interviewé 1200 adultes.

[618]https://twitter.com/Gouvci

davantage d'actions pour résoudre la question de l'emploi. Néanmoins, le dialogue social a permis de mettre l'emploi au cœur des différentes priorités tant au niveau des pouvoirs publics et que celui des employeurs. Par- delà de la question de l'emploi, le dialogue social constitue aussi un substrat important à la recherche de la paix à l'intérieur de l'entreprise.

## Section 2. La constitution des instances de dialogue social à la gestion de l'entreprise

**398.** Le dialogue social au niveau de l'entreprise comprend l'ensemble des instances et des moyens permettant la défense et l'expression collective des droits et intérêts des salariés[619]. Autrement dit, l'ensemble de ces dispositifs doit rendre possible l'information, la consultation et la négociation avec les représentants des salariés et les syndicats. Au cœur de ces dispositifs se trouvent de façon centrale et principale les institutions représentatives du personnel (§1). Pour veiller à la bonne marche de ce dispositif et parfois nouer les liens distendus du dialogue social en entreprise, l'office de l'inspecteur du travail est par moment sollicité, d'où son rôle de promoteur du dialogue social en entreprise (§2).

### §1. Les institutions représentatives du personnel (IRP), institutions du dialogue social décentralisé

**399.** Les institutions représentatives du personnel assurent l'expression de la collectivité de travail et sont des lieux de circulation de l'information économique et sociale, au sein de l'établissement, de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe. Elles sont aussi des lieux où se cristallise une intelligence collective[620], se concentre une expérience du travail et se construit une expertise dont l'entreprise elle-même peut tirer profit[621]. Les IRP représentent l'institutionnalisation de la représentation collective qui s'entend de l'ensemble des règles juridiques permettant à une catégorie de personnes de défendre leurs intérêts collectifs en raison de leur appartenance à une collectivité de travailleurs[622]. Elles contribuent à la régulation juridique du conflit d'intérêts et de la relation d'inégalité sur lesquelles s'est édifié

[619] C. Nicod, « La réforme du dialogue social : une loi en manque d'inspiration. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF, 18 Août 2015 », *RDT*, Septembre 2015, p.549.

[620] M. Caron, P. -Y. Verkindt, « Laisser sa chance à l'intelligence collective des travailleurs », *Dr. soc.*, 2009, p.425.

[621] F. Favennec- Hery, P. -Y. Verkindt, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 2016, 5 éd, p. 259.

[622] G. Borenfreund, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.*, 1991, p. 685.

le droit du travail[623]. Par ailleurs, la représentation collective procède de deux types de légitimité qui fonde son double aspect notamment, celle, pour reprendre la distinction de Rosanvallon[624], de nature « essentialiste », la représentation des travailleurs par les syndicats, celle « électorale » des institutions de représentations élues.

**400.** Au-delà de sa double source de légitimité, la représentation collective a pour fonction d'être un contre-pouvoir au pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, les IRP concourent à l'expression du dialogue social à travers les différentes missions attribuées par le législateur. Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et le comité d'entreprise, au regard de leurs missions respectives œuvrent à l'expression et à la consolidation du dialogue social en entreprise (A). De manière plus spécifique, le CHSCT apporte son concours à la matérialisation du dialogue social sur les questions de santé et de sécurité au travail (B).

### A- Les apports majeurs des représentants du personnel au dialogue social dans l'entreprise

**401.** En Côte d'Ivoire, la démocratie représentative en entreprise s'est construite au fil du temps. Elle a été introduite d'abord par le biais des délégués du personnel, puis par la présence du syndicat dans l'entreprise (avec la section syndicale) et enfin par la toute récente consécration du comité d'entreprise. La démocratie représentative constitue d'ailleurs une forme indirecte d'expression des salariés organisée par le Droit à savoir l'expression des salariés par la représentation[625]. Les apports de ces organes au dialogue social sont notables. Le délégué du personnel et le délégué syndical sont les animateurs au quotidien du dialogue social avec l'employeur. Ils sont en ce sens les piliers historiques du dialogue social (1) tandis que le comité d'entreprise est une instance nouvelle (2).

#### 1. Le délégué du personnel et le délégué syndical, piliers historiques du dialogue social en entreprise

**402.** Le délégué du personnel, agent proche des salariés, a pour mission de présenter à l'employeur, l'ensemble des réclamations individuelles et/ou collectives dans le but de faire

[623] *Ibid*., p. 686.

[624] P. Rosanvallon, *La question syndicale, histoire et avenir d'une forme sociale*, Calman-Lévy, 1988, 268p.

[625] R. Vatinet, « L'expression des salariés » *in Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, p. 399.

respecter les normes légales et conventionnelles (a). Quant au délégué syndical, représentant du syndicat dans l'entreprise, il a pour fonction principale d'œuvrer à l'amélioration du droit en vigueur en portant les revendications des salariés (b).

### a. Le délégué du personnel, agent de réclamation

**403.** L'institution des délégués du personnel a été introduite en Afrique-Occidentale Française, et donc en Côte d'Ivoire, par un décret du 20 mars 1937[626]. Ce texte s'est contenté de poser un principe, laissant aux conventions collectives le soin de préciser le statut et le rôle des délégués du personnel. Cependant, l'hostilité des employeurs de l'époque et l'indifférence des syndicats d'ouvriers, n'a permis, ni l'implantation, ni l'essor de l'institution.

**404.** C'est avec l'avènement du Code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952, que le législateur a consacré le caractère obligatoire du délégué du personnel et a défini le régime juridique applicable. Au lendemain de l'Indépendance, le Code du travail du 1er août 1964 a repris l'institution et le régime juridique énoncé[627]. Par la suite, les Codes du travail de 1995 et de 2015[628] ont reconduit le régime juridique à l'identique. Le délégué du personnel a été en Côte d'ivoire, jusqu'à une date récente[629], l'une des deux principales instances de représentation du personnel au sein de l'entreprise. Sa mission est de veiller au respect des dispositions légales et des aménagements conventionnels relatifs aux relations professionnelles, comprises dans leurs dimensions collective et individuelle.

**405.** Le délégué du personnel avait un dialogue en permanence et en toute circonstance dans l'entreprise avec l'employeur. Aux termes de l'article 61.1 du Code du travail, l'élection du délégué du personnel est obligatoire au sein de chaque établissement comptant plus de dix salariés[630]. L'initiative de l'élection des délégués du personnel incombe de plein droit à l'employeur.

---

[626] *Cf*, décret 20 mars 1937, JORF du 24 mars 1937, p. 3468.

[627] Les articles L. 136 à L. 141 et 5D. 74 à 5D. 100 du Code du travail de 1964.

[628] Ainsi, le Code du travail du 12 janvier 1995 l'a consacré dans ses articles 61-1 à 61-10 et il faut ajouter le décret n°96-207 du 7 mars 1996 ayant trait aux représentants du personnel. Pour le nouveau Code du travail du 20 juillet 2015 (loi n°2015-532 portant Code du travail), ce sont les articles 61. 1 à 61. 13 qui le régissent. Cependant, les décrets d'application sont toujours attendus.

[629] La loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail a consacré (art. 63. 1 à 63. 5) l'institution du comité d'entreprise.

[630] Le seuil d'effectif à prendre en considération pour la mise en œuvre de l'obligation est établi par décret. Vu que les différents décrets d'application du nouveau Code sont indisponibles, l'analyse se fera sous l'empire du

**406.** Echappent donc à l'obligation d'avoir en leur sein des délégués du personnel, les petits établissements employant dix (10) ou moins de dix (10) salariés. Cependant, l'article 84 alinéa 3 de la Convention Collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 permet de grouper plusieurs établissements d'une entreprise situés dans une même localité et dans un rayon de 20 km, de façon à atteindre l'effectif minimum de 11 travailleurs, en vue de la formation d'un collège électoral qui élira un ou des délégués du personnel pour l'ensemble des établissements de l'entreprise. Toutefois, la question de la représentation des salariés dans les PME et TPE en Côte d'Ivoire reste entière. Par- delà la réticence générale des employeurs à observer l'obligation légale, celle des employeurs des PME paraît plus forte[631]. Étant un représentant de « proximité »[632], le cadre de la mise en place du délégué du personnel demeure l'établissement[633] et non l'entreprise, sauf si l'entreprise ne comprend qu'un seul établissement.

**407.** Dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel entrent en relation avec l'employeur, les salariés et les institutions hors de l'entreprise à l'instar de l'inspecteur du travail. En vertu de l'article 61. 12 du Code du travail, les délégués du personnel jouent deux rôles classiques[634] l'un ayant trait aux revendications des travailleurs et l'autre aux contrôles de l'application des normes impératives par l'employeur.

---

décret n° 96-207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel. L'article 3 de ce décret détermine l'effectif à prendre en considération pour apprécier d'une part, si l'établissement atteint le seuil d'effectif l'obligeant à mettre en place une représentation du personnel, et d'autre part, pour rechercher la tranche d'effectif dans laquelle il se situe afin de définir le nombre de délégués à élire. Par ailleurs, pour le calcul de l'effectif de l'entreprise à prendre en considération, le décret n° 96-207 établit assez largement l'expression « travailleurs occupés habituellement dans l'établissement ». Aussi, sont assimilés à ces travailleurs, les apprentis, les travailleurs à l'essai, les travailleurs saisonniers et les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, des lors qu'ils totalisent chacun dans l'année l'équivalent de 6 (six) mois de travail dans l'entreprise. Sont également visés par l'assimilation et comptés par conséquent dans l'effectif des travailleurs, les gérants ou représentants de l'entreprise liés à celle-ci par un contrat de travail.

[631] Lors de notre séjour de recherche sur le terrain, le vice-président national de la Fédération des PME a reconnu ce fait en dévoilant la stratégie pour écarter l'application de la règle. L'employeur de la PME évite d'avoir plus de 10 salariés pour ne pas être dans l'obligation d'organiser l'élection d'un délégué du personnel. En outre, les différentes centrales syndicales ont mis en lumière les obstacles à faire élire des délégués du personnel dans les entreprises bancaires, car cela répondait à un adage d'un autre âge connu du secteur selon lequel « l'argent a horreur du bruit ».

[632] V. Bonnin, « Quelle raison d'être pour les délégués du personnel ? », *Bulletin social Françis*. *Lefebvre*, 2009, p. 521.

[633] L'établissement s'entend selon l'article 61. 2 du Code du travail de 2015, d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle, en un même lieu tel qu'une usine, un chantier, un local, point de rassemblement, sous une même direction.

[634] M. Despax, « Réflexions sur l'activité des représentants du personnel », D. 1963, chron., p. 67; J. Savatier, « Les attributions des délégués du personnel », *Dr. soc.* , 1993, p. 746.

**408.** Ainsi, les délégués du personnel recensent et présentent au chef d'établissement toutes les revendications individuelles et collectives des travailleurs non satisfaites. Ces réclamations peuvent être relatives aux conditions de travail, à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, aux classifications professionnelles et aux taux des salaires. En somme, ils collaborent à l'application de la loi dans son sens général au sein de l'entreprise. Toutefois, les salariés ne perdent pas pour autant le droit de présenter directement eux-mêmes leurs propres réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

**409.** Les délégués du personnel sont appelés à faire des suggestions ou à être consultés en vue d'améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise. Pour ce faire, ils doivent par exemple être consultés sur les grandes décisions qui touchent à la marche ou au devenir de l'entreprise. À ce sujet, un projet de règlement intérieur de l'entreprise encourt la nullité en cas de non soumission et de non approbation par les délégués du personnel[635]. Mais, les différentes actions du délégué du personnel ne peuvent pas porter sur la gestion économique ou financière de l'entreprise. Il faut relever que le rôle délégué du personnel reste purement consultatif et informatif et donc très limité, en ce qu'il ne peut pas intervenir dans la gestion administrative et financière de l'entreprise. Ils n'ont aucun pouvoir de décision en ces matières, ni même de cogestion, ni de co-surveillance de l'entreprise. Le chef d'entreprise reste maître de la gestion de l'entreprise, le délégué n'émet que des avis non contraignants et propose des mesures propres à assurer un meilleur fonctionnement de l'entreprise.

**410.** Par ailleurs, dans les entreprises où il n'existe pas de Comité de Santé et de Sécurité au Travail, le délégué du personnel est chargé de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet[636]. Dans cette optique, les délégués du personnel peuvent saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou réclamations liées à l'application des prescriptions légales et réglementaires et/ ou à la violation des dites normes. Ils constituent à cet effet, des auxiliaires de l'inspecteur du travail. D'ailleurs, il est possible qu'à sa demande, les délégués du personnel accompagnent l'inspecteur du travail dans ses visites d'entreprise. C'est en somme d'une expression de la fonction de vigie et d'alerte du délégué du personnel.

---

[635] Art. 4 du décret n°96-197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur, JORCI, n° 19 du 9 mai 1996. L'article 89 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977.

[636] Art. 61.12 al. 3 du Code du travail.

**411.** Le législateur offre également au délégué du personnel des moyens juridiques et matériels pour mener à bien ses différentes missions. Il lui est reconnu à cet effet des droits : les crédits d'heures, les facilités de communication avec le personnel et d'audience avec l'employeur, la protection de son mandat (protection de la carrière et contre les sanctions disciplinaires). Agent de liaison entre les salariés et l'employeur, il a droit à un crédit d'heures de 15 (quinze) heures maximum par mois, rémunérées comme temps de travail, pour l'accomplissement des tâches afférentes à ses fonctions. Ce temps de liberté doit être utilisé exclusivement aux tâches relevant de son mandat. Même si, l'article 18 alinéa 1 du décret n° 96-207 énonce que ce temps ne peut être supérieur à 15 (quinze) heures par mois, il donne néanmoins la possibilité d'une modulation de ce temps soit « pour une circonstance exceptionnelle ou par une convention collective contraire ». Ce crédit d'heures étant mensuel, il ne peut en principe être reporté d'un mois à l'autre au seul motif qu'il n'a pas été intégralement utilisé. Pendant ses heures de délégation, mais aussi en dehors de ses heures habituelles de travail, le délégué du personnel peut circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail. Il peut quitter dans ce cadre, les locaux de l'entreprise sans autorisation de l'employeur sous peine de délit d'entrave.

**412.** En outre, le chef d'établissement doit mettre à sa disposition un local pour recevoir les salariés ou y tenir des réunions. Il peut afficher les communications en rapport avec ses fonctions de délégué du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail. Y trouveront place, notamment les réponses de l'employeur à des réclamations collectives. En revanche, le délégué du personnel n'est pas autorisé à distribuer des tracts syndicaux pendant son temps de travail. Cependant, il peut diffuser des tracts d'information en relation avec sa mission, pourvu que cela ne perturbe pas le travail.

**413.** Le législateur ivoirien entend par ailleurs rendre réel le dialogue social en entreprise. Il formalise en ce sens, le dialogue entre partenaires sociaux notamment en obligeant l'employeur à se soumettre à des échanges. Dans cette optique, les délégués du personnel doivent être reçus collectivement au moins une fois par mois par l'employeur[637]. Ils doivent

[637] Art. 21 du décret n° 96-207 du 7 mars 1996.

également être reçus en cas d'urgence, sur leur demande. Ils peuvent, d'une manière générale, demander à être reçu individuellement, par atelier ou spécialité professionnelle, selon les questions à traiter. Aussi, peuvent-ils, à leur demande, se faire accompagner d'un représentant syndical. Cependant, ils doivent remettre à l'employeur, deux jours avant, une note écrite précisant l'objet de leur demande. Celle-ci et sa réponse seront inscrites sur un registre à la disposition des salariés et de l'inspection du travail. Le chef d'entreprise doit mentionner sur un registre spécial, dans un délai n'excédant pas six (6) jours, la réponse à l'objet de toute rencontre sollicitée par les délégués du personnel.

**414.** En outre, l'employeur est soumis à une série de rencontres d'information obligatoires sur la marche de l'entreprise. Il est tenu d'informer chaque année, de préférence en fin d'exercice, les délégués du personnel sur la situation de l'entreprise notamment en leur communiquant les états financiers approuvés, les projets et toutes décisions susceptibles d'influencer la marche de l'entreprise ou d'avoir une incidence sur la carrière des travailleurs. En cas d'augmentation du capital ouvert au public, l'employeur est dans l'obligation d'en informer le délégué du personnel[638]. L'employeur n'était pas tenu d'une telle obligation sous l'empire du code du travail de 1995. Encore faut-il que les destinataires de cette information soient formés et outillés pour comprendre les enjeux économiques de l'entreprise. Le chef d'entreprise est également tenu, en cas de licenciement collectif pour motif économique, d'organiser une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel[639].

**415.** Le délégué du personnel bénéficie d'une protection de sa carrière et de la préservation de son emploi. S'agissant de la protection de son emploi, la garantie se fait à travers deux techniques exorbitantes du droit commun, l'autorisation administrative de licenciement et l'obligation de réintégration en cas de licenciement injustifié[640]. Le délégué du personnel est la figure la plus visible de la représentation du personnel en entreprise. Mais, il n'est pas le

[638] Art. 61. 13 C. trav.

[639] Articles 18. 10 C. trav. et 38 de Convention Collective Interprofessionnelle.

[640] C'est une application effective de la Convention n° 135 de l'OIT relatire aux représentants des travailleurs et ratifiée en 1973 par la Côte d'Ivoire. Ainsi, le législateur ivoirien a érigé un véritable statut protecteur du délégué du personnel à travers les articles 61. 8 -61. 11 du Code du travail. Il existe à cet effet, une jurisprudence abondante et assez constante concernant le statut protecteur du délégué du personnel : Cour suprême de Côte d'Ivoire, Chambre judicaire, formation sociale, arrêt n°453, du 17 juil. 2003 ; Cour suprême, chambre Judiciaire, formation sociale, arrêt n°092, du 24 janv. 2002 ; Cour suprême chambre judiciaire, formation sociale, arrêt n°175, du 21 fév. 2002 ; Cour supême, chambre judicaire, arrêt 634 et 635, du 22 novembre 2011 ; C. Sup, ch. Jud, arrêt n°400 du 22 juin 2000.

seul, car la figure de proue de la représentation du personnel reste le syndicat ou le délégué syndical.

### b. Le délégué syndical, agent de revendication

**416.** La constitution du syndicat et naturellement l'exercice de la liberté syndicale en entreprise sont garantis par la Constitution ivoirienne[641]. Le législateur admet selon l'article 51. 3 du Code du travail, que les travailleurs peuvent constituer au sein des entreprises ou d'une corporation des syndicats de base. Les entreprises disposant de plusieurs établissements peuvent avoir des sections syndicales dans ces établissements. La création d'une section syndicale, sans condition d'effectif, est un atout pour dynamiser l'action syndicale au sein des entreprises. Si la quasi-totalité des Etats de l'Afrique Noire francophone reconnaissent constitutionnellement le droit syndical, seuls quelques Etats admettent l'institution des délégués syndicaux dans l'entreprise. C'est notamment le cas au Burkina Faso (art. 260 C. trav.); au Gabon ( art. 301 C. trav. ), en Guinée (art. 265 C. trav.), au Mali (art. L. 285 C. trav), au Niger (art. 260 C. trav) et au Tchad (art. 381 C. trav). Seul le législateur ivoirien permet la création de la section syndicale, se démarquant ainsi sur ce sujet de ses homologues des États d'Afrique francophones. La section syndicale regroupe tous les adhérents d'un syndicat, qui en décide la constitution, mais aussi la dissolution éventuelle en cas de problème. Elle est dirigée soit par le représentant de la section syndicale dans le cas où le syndicat n'est pas représentatif, soit par le délégué syndical si le syndicat est représentatif. En plus, la section syndicale jouit selon l'article 51.3 al. 5 du Code du travail les mêmes droits conférés aux syndicats. On peut penser aux moyens d'actions tels un local, l'affichage et des tracts.

**417.** La faculté de créer la section syndicale au sein de l'entreprise est nécessaire, car il ne sert à rien de proclamer le droit syndical et en même de temps cantonner l'action syndicale à l'extérieur de l'entreprise. La proclamation de la liberté de constituer un syndicat professionnel suppose la possibilité d'agir dans et hors de l'entreprise. Cette situation est fortement dénoncée par Tagum Fombeno selon lequel, « il ne sert à rien de proclamer le droit syndical sans reconnaître au syndicat les moyens de son action. Cette évidence n'a pourtant pas empêché la plupart des législateurs noirs africains francophones de se contenter

[641] Art. 17 de la loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.

longtemps de garantir la liberté de constituer un syndicat et d'y adhérer, tout en se gardant d'en protéger l'activité, en particulier au niveau de l'entreprise. Partenaires constants à divers niveaux de la vie économique et sociale, les syndicats restent en droit, ignorés au niveau de l'entreprise, cadre élémentaire de l'activité syndicale, là où s'exerce l'autorité patronale »[642]. Il plaide à cet effet, pour la reconnaissance effective du droit syndical dans l'entreprise en Afrique francophone[643].

**418.** La désignation d'un délégué syndical auprès de l'entreprise est utile et fondamentale. En effet, le délégué syndical saura mieux exposer et/ou expliquer le point de vue de son organisation à l'employeur. Cela apparaît aussi comme une implication élémentaire à la fois de l'existence juridique du syndicat et du dialogue social nécessaire entre l'employeur et les groupements des travailleurs en général et ceux de l'entreprise en particulier[644].

**419.** En plus, il est à craindre que sans délégués syndicaux, les délégués du personnel qui font seuls offices de représentants du personnel, ne s'enferment dans des préoccupations catégorielles des intérêts immédiats du personnel de l'entreprise. Par-là, ils peuvent perdre de vue des impératifs plus généraux intéressant toute la profession. En clair, le développement véritable et qualitatif de l'action syndicale, ne devrait pas échapper au cadre basique des rapports de travail, constitué par l'entreprise. Il est donc pertinent que l'action syndicale s'imprègne fortement des réalités de l'entreprise.

**420.** Il est vrai que le législateur ivoirien consacre l'implantation du délégué syndical au sein de l'entreprise comme un acteur de poids du dialogue social. Mais cette faculté est-elle ouverte à toutes les entreprises ? Mais, l'exercice de ce droit suppose la satisfaction de deux conditions cumulatives, l'une tenant à la représentativité du syndicat et l'autre liée au seuil d'effectif de l'entreprise.

**421.** Concernant le premier critère, la faculté de désignation d'un délégué syndical est ouverte aux syndicats régulièrement et représentatifs. La représentativité s'entend selon Georges

---

[642] H-J, Tagum Fombeno, *L'action des syndicats professionnels en Afrique noire francophone*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 57.

[643] H-J Tagum Fombeno, « Plaidoyer pour la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise en Afrique Noire Francophone », *Revue internationale du droit africain EDJA*, n°50, juillet-Août-Septembre 2001, p. 7.

[644] A. S., Dia, « Regard sur le syndicalisme d'aujourd'hui », *Relations sociales*, n°12, 1er trimestre 2000, p. 6.

Borenfreund[645] comme l'aptitude d'un syndicat à incarner les intérêts d'une collectivité et à l'engager sur un plan juridique. En ce sens, aux termes de l'article 54. 1 du Code du travail ivoirien, la représentativité d'un syndicat est appréciée en fonction de son audience dans le secteur d'activité et géographique. Cette audience doit être suffisante d'après cette disposition pour que le syndicat soit considéré comme représentatif. À ce sujet, il est intéressant de relever que si au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la question de la représentativité des syndicats se résoud aisément, elle demeure au plan national une véritable énigme. En effet, sous l'empire de l'ancien Code du travail de 1995, cette représentativité était une reconnaissance de fait, car les organisations syndicales nationales traditionnelles jouissaient d'une reconnaissance de fait de la représentativité attribuée par les pouvoirs publics. Le législateur ivoirien de 2015 a tenté de régler la question. Ainsi, en vertu de l'article 54.1 al. 2 du Code du travail, la détermination de l'audience des organisations syndicales des travailleurs au plan national s'obtient suivant les résultats des élections professionnelles. Cependant, les modalités d'organisation de ces élections professionnelles ne sont pas du tout précisées, ce qui aboutit à une véritable inertie. De ce fait, la question de la représentativité de syndicats au plan national reste non résolue. C'est le maintien du statut quo.

**422.** Dans le cadre de l'entreprise, l'audience d'un syndicat de travailleurs est jugée suffisante par l'article 54. 2, lorsque ce syndicat a obtenu lors des dernières élections des délégués du personnel au 1er ou au 2ème tour, au moins 30% des suffrages valablement exprimés représentant au moins 15% des électeurs inscrits. D'ailleurs, suivant ce dispositif, aucun autre critère ne peut être admis. Dans un cadre professionnel et géographique plus large, l'audience doit toujours être réputée, suivant l'alinéa 2 de l'article 54. 1 du Code du travail, lorsque l'organisation syndicale est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins 15% des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné.

**423.** La représentativité d'un syndicat ne suffit pas à elle seule à permettre à ce syndicat de désigner son délégué dans une entreprise. Encore faut-il que cette entreprise atteigne le seuil d'effectif requis. En effet, selon les prescriptions de l'article 30 du décret n° 96-207 du mars 1996[646], la désignation d'un délégué syndical n'est possible que dans une entreprise ou un

[645] G. Borenfreund, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.* , 1991, p. 685.

[646] *Cf.* JORCI, n° 19 du 9 mai 1996, p 444. Les décrets d'application du nouveau Code de travail de 2015 n'ayant pas encore été édictés, le décret n° 96-207 du 7 mars 1996 servira de substrat juridique pour étayer notre analyse.

établissement qui compte au moins 100 (cent) travailleurs. Par voie de conséquence, l'employeur est en droit de s'opposer à la désignation d'un délégué syndical dans son entreprise ou établissement ayant un effectif inférieur au seuil minimal susvisé. Sur cette question, il convient de dire que le seuil est assez élevé. En effet, si la volonté du législateur ivoirien est de donner une impulsion forte au dialogue social en entreprise, il devrait revoir à la baisse ce seuil car en effet au regard des dispositions relatives aux accords d'établissement ou d'entreprise[647], seul le délégué du syndicat représentatif est habilité à conclure un accord d'entreprise.

**424.** Le législateur ivoirien pourrait s'inspirer de son homologue burkinabé qui admet la création d'un comité syndical dans les entreprises comptant au moins onze (11) salariés[648], seuil identique à la désignation du délégué du personnel. À défaut, il peut donner la possibilité aux délégués du personnel, dans les entreprises n'atteignant pas le seuil de désignation d'un délégué syndical, de conclure des accords d'entreprise. Cela peut se faire avec l'assistance du syndicat représentatif de ladite entreprise. C'est aussi le cas en droit sénégalais[649]. Quoi de plus logique et pertinent, en ce sens que c'est par le biais des élections des délégués du personnel que s'établit la représentativité du syndicat en entreprise. En outre, la pratique a également montré que le délégué du personnel est à la fois un militant syndical, choisi, protégé et contrôlé par le syndicat. Il est un auxiliaire du syndicat qui lui permet d'entretenir des relations avec l'employeur et qui l'aide à poser des revendications syndicales. Comme l'a fort bien relevé Michel Despax, « les délégués du personnel sont souvent la pièce maîtresse de l'action syndicale davantage même que les représentants syndicaux »[650]. C'est souvent les délégués du personnel qui informent les travailleurs des décisions syndicales, ceci d'autant plus que le seuil de désignation du représentant du syndicat est assez élevé, ce qui revient à tenir les syndicats hors de portée de la plupart des entreprises en Côte d'ivoire. Le législateur

[647] *Cf.* Art. 73. 2 etsuiv. du C. trav ivoirien de. 2015.

[648] Art. 260 du C. trav. burkinabé « il peut être créé, par tout syndicat professionnel régulièrement constitué, un comité syndical dans tout établissement employant habituellement au moins onze salariés et une section syndicale dans chaque zone où il compte des adhérents ».

[649] Art. 92 al. 1 du Code sénégalais du travail « des accords concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés… ».

[650] M. Despax, « Réflexions sur l'activité des représentants du personnel », *Dr. soc.* , 1963, Chron. , p. 67.

pourrait aussi à l'instar de la France abaisser ce seuil en permettant de désigner un délégué syndical dans les entreprises comportant un effectif d'au moins cinquante salariés[651].

**425.** Par ailleurs, une fois les deux conditions susvisées remplies, il appartient au syndicat représentatif de désigner la personne habilitée à exercer ce mandat. Le choix se fait avec l'approbation de la majorité des travailleurs membres dudit syndicat. Celui-ci informe le chef d'entreprise ou son représentant et l'inspecteur du travail[652]. Si l'on s'en tient au principe du parallélisme des formes, il faut admettre à l'instar de ce qui est exigé par l'article 29 du décret de 1996 pour sa révocation, que l'approbation de la désignation du délégué syndical par la majorité des travailleurs du syndicat concerné doit être donnée ou exprimée au scrutin secret. À part la condition d'âge[653], aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement[654], n'est exigée par les textes en vigueur. En plus, le délégué syndical doit être citoyen ivoirien ou citoyen de tout autre État étranger avec lequel des accords stipulant la réciprocité en matière de droit syndical et de défense professionnelle ont été passés avec l'État ivoirien. En vertu de l'article 51-6 C. trav., « les responsables des syndicats sont tenus de remplir cette condition de nationalité et de jouir en plus de leurs droits civils et politiques ». Cette disposition a d'ailleurs fait l'objet d'une demande directe adressée à la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) de l'OIT par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) en date du 31 août 2016[655]. La Commission note avec regret que le Code du travail de 2015 n'ait pas levé les restrictions concernant l'accès à des fonctions syndicales. Elle constate que cette disposition viole l'article 3 de la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1947. À cet effet, la Commission rappelle que l'octroi des droits syndicaux prescrits par la Convention aux étrangers ne saurait être soumis à aucune condition de réciprocité et que la législation nationale devrait permettre aux travailleurs étrangers d'accéder à des fonctions syndicales,

---

[651] Art. L. 2143-3 C. trav. français.

[652] Art. 28 du décret 1996.

[653] Toutefois, le délégué syndical doit être âgé de plus de seize (16) ans, l'âge minimum légalement requis par l'article 51. 7 C. trav., pour adhérer à un syndicat professionnel.

[654] Sur ce point, il est à noter que le législateur ivoirien est plus flexible que son homologue français. En effet, pour être désigné syndical aux termes de loi du 20 août 2008, le salarié doit être majeur et doit appartenir à l'entreprise depuis au moins un an. En plus, le délégué syndical doit avoir obtenu à titre personnel, lors du premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, au moins 10% des suffrages exprimés (C.trav.2143-3, al. 1er ). Ce n'est que lorsqu'il n'y a plus de candidat disponible ayant atteint ce score que le syndicat pourra désigner n'importe quel autre candidat, et, s'il n'y en a plus de disponible, l'un de ses adhérents (C. trav, art. 2143-3)

[655] www. ilo.org/dyn/normlex/fr, Demande directe (CEACR)- adoptée 2019, publiée 109éme session CIT (2020) : Convention (n°87) sur la liberté syndicale et de la protection du droit syndical, 1948- Côte d'Ivoire.

tout au moins après une période raisonnable de résidence dans l'État d'accueil. En conséquence, la Commission exhorte le gouvernement ivoirien de prendre les mesures nécessaires pour modifier la législation en ce sens.

**426.** Une fois désigné, le délégué syndical reçoit un mandat à durée indéterminée qu'il exerce aussi longtemps que son organisation demeure représentative des travailleurs dans l'entreprise d'une part, et qu'il n'a pas été révoqué de ses fonctions de représentation, d'autre part. Il peut cependant être destitué sur pétition écrite signée par la majorité des salariés de son organisation syndicale aux termes de l'alinéa 2 de l'article 29 du décret 1996.

**427.** La désignation du délégué syndical permet d'assurer la représentation de son syndicat au sein de l'entreprise ou de l'établissement vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs[656]. Pour cette raison, la loi prescrit qu'il doit être convoqué aux réunions que le chef d'entreprise organise mensuellement avec les délégués du personnel. À cette occasion, le délégué du personnel a la possibilité de prendre la parole. Le délégué syndical est mandaté par son organisation pour défendre les intérêts de la collectivité des travailleurs. Il exerce donc dans l'entreprise toutes les prérogatives reconnues par la loi aux syndicats représentatifs. Le délégué syndical a pour mission de présenter des revendications tendant à améliorer le droit existant notamment sur les questions des conditions d'emploi, de travail et de rémunération. En outre, l'attribution principale du délégué syndical consiste à négocier et à conclure les accords d'entreprise. En sa qualité de défenseur des intérêts des travailleurs syndiqués ou non, le délégué syndical joue ainsi un rôle important dans les conflits collectifs en tant que modérateur. À cet égard, il bénéficie dans l'exercice de son mandat, des mêmes prérogatives que les délégués du personnel, telles que le local pour les réunions syndicales, le droit d'affichage des informations syndicales, le droit de diffusion des publications et des tracts. En plus de cela, il a la même protection légale contre le licenciement que celle assurée au délégué du personnel. Cette protection est étendue aux anciens délégués syndicaux six (6) mois après l'expiration de leur mandat[657]. Au cas où, un employeur viendrait à méconnaitre ou entraver ce statut protecteur, il s'expose, aux termes de l'article 102. 9 du Code du travail à une amende de 1000000 à 2000000 francs CFA.

[656] Art. 62. 2 C. trav.
[657] Art. 63. 1 C. trav.

**428.** Au regard de ce qui précède, on peut dire que le délégué syndical bénéficie de moyens pour participer au développement du dialogue social en entreprise. L'idée est de faire de l'entreprise, le lieu privilégié de la recherche de consensus. En outre, l'affirmation du renforcement du processus participatif est aussi marquée par la création d'une nouvelle instance du dialogue social dans l'entreprise depuis la réforme du Code du travail de 2015, le comité d'entreprise.

### 2. Le comité d'entreprise, nouvelle instance du dialogue social

**429.** Le comité d'entreprise a été institué pour la première fois en Afrique Noire Francophone par le Code du travail d'Outre-mer de 1952. En Côte d'Ivoire, il n'a été reconduit ni dans le code de 1964, ni dans celui de 1995. Le comité d'entreprise réintroduit par le Code du travail de 2015 doit être institué dans toutes les entreprises employant habituellement au moins trois cents salariés permanents[658]. L'idée de mettre en place un comité d'entreprise traduit de prime abord une volonté affichée du législateur de renforcer le dialogue social dans l'entreprise. Le droit comparé en fait se présente une structure de participation par excellence, à l'expression de la démocratie sociale au sein des entreprises. À cet effet, le droit allemand a élaboré un modèle exceptionnel de participation effective des salariés à la gestion économique des grandes entreprises. Ainsi, à côté d'une représentation propre, il impose une co-surveillance paritaire dans toute entreprise de plus de deux mille (2000) salariés[659], une co-surveillance avec représentation minoritaire du personnel dans les entreprises de taille inférieure[660] et une véritable cogestion dans les entreprises sidérurgiques et minières[661]. En droit allemand, le comité d'entreprise possède de véritables pouvoirs lui permettant de peser sur les décisions de toute nature notamment économiques issues des organes de directions. Cela étant, le comité d'entreprise en Allemagne veille de très près à sauvegarder les intérêts des salariés. Quant au droit français[662], même s'il ne connait pas la cogestion à l'allemande[663], « la composition du comité et son fonctionnement procède d'un compromis entre le souci d'assurer la démocratie dans l'entreprise conformément à l'idée

[658] Art. 63. 1 C. trav.

[659] Loi allemande du 4 mai 1976.

[660] Loi allemande du 11 octobre 1952, maintes fois modifiée.

[661] Loi allemande du 21 mai 1952, plusieurs fois révisée.

[662] M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 2016,1425p.

[663] Sur la cogestion, voir L. Kasser, « La cogestion en République fédérale d'Allemagne : modèle et réalité », *Dr. soc.* , 1988, p. 857 ; Sellier, « La fonction de négociation dans la codécision « simple » en Allemagne », *Dr. soc.* , 1974,p. 229.

originaire de ses promoteurs et la volonté de laisser intact le pouvoir de décision économique du chef d'entreprise. Cependant, il demeure un lieu d'information et de consultation de la collectivité de travail »[664]. En d'autres termes, la conception française des comités d'entreprise jusqu'à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017[665] était présentée comme des organismes élus disposant d'un pouvoir de gestion autonome des activités sociales et culturelles et d'un droit d'information[666] et de consultation sur la marche générale de l'entreprise[667]. Le comité d'entreprise, dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, est en somme un organe de représentation collective du personnel chargé de contrôler la marche générale de l'entreprise et de gérer les activités sociales et culturelles. Cependant, la fusion des instances représentatives du personnel, en vertu de l'ordonnance précitée, fait craindre à certains auteurs la dilution des fonctions propres de chaque instance voire la fin d'une concertation véritable dans les entreprises[668].

---

[664] F. Favennec-Héry, P-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 5 éd, 2016, p. 288.

[665] L'ordonnance a définitivement fusionné les trois instances susceptibles d'être implantées dans l'entreprise : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Toutes ces instances ont été remplacées par un comité social et économique qui reprend les principales attributions. Voy. G. Borenfreund, «La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation », *RDT*, 2017, p. 608 ; G. Loiseau, « Le comité social et économique », *Dr.soc.*, 2017, p.1044.

[666] En France, ce droit d'information attribué au comité d'entreprise s'est fortement accru avec l'adoption de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. En effet, pour la cession d'un fonds de commerce et/ou d'une participation représentant plus de 50% des parts sociales d'une SARL ou, le cas échéant, d'actions ou de valeurs mobilières dont le bloc donne accès à la majorité du capital d'une société, le vendeur et /ou le chef d'entreprise doivent informer le comité d'entreprise dans les entreprises où ils existent, ou les salariés. En cas, d'absence ou d'information tardive, la responsabilité civile délictuelle du vendeur ou du chef d'entreprise peut être engagée par le comité d'entreprise ou les salariés. Cette disposition légale accorde un droit de regard notable au comité d'entreprise sur la gestion économique de l'entreprise.

[667] M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, *op. cit.* , p. 41

[668] Ch. Baugarten, G. Etievant, A. Ghénim, L. Milet et F. Signoretto, « Représentation du personnel : la fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises », *Dr. Ouv.* , n°830, 2017, p. 529 . Pour ces auteurs, le dialogue social à la française se décline en trois grands points qui fondent la spécificité des différents rôles des instances de dialogue social en entreprise. Ces trois modes d'expression prévus par la loi sont : la réclamation, la concertation et la revendication. En structurant le dialogue social autour de ces trois modes d'expression, la loi induit une temporalité particulière pour chacun d'eux. Il est ainsi possible selon les auteurs précités de distinguer le temps de la réclamation de celui de la consultation et de celui de la revendication. À ce titre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un temps est consacré chaque mois aux réclamations avec des réunions des délégués du personnel. Selon cette même périodicité, un autre temps est réservé à l'expression d'avis sur la gestion économique et sociale de l'employeur avec la réunion mensuelle du comité d'entreprise. Un troisième temps distinct permet au CHSCT de s'exprimer, une fois par trimestre, sur la gestion des conditions de travail. Enfin, une fois par an, dans des matières énumérées par la loi, un temps est prévu pour permettre aux représentants syndicaux de formuler leurs revendications. Pour éviter les conséquences néfastes de la fusion des IRP à savoir une vue partielle de l'entreprise, la perte de compétences et /ou l'assimilation des IRP fusionnées en une chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur, les auteurs préconisent que le mécanisme des Délégation Unique de personnel déjà existant soit élargi, non pas en fonction de la taille de l'entreprise, mais des sujets traités. En effet, cette fusion « ponctuelle » a déjà été consacrée par la loi dite « Rebsamen ».

**430.** Le comité d'entreprise, tel qu'institué par le législateur ivoirien est un organe bipartite. Ainsi, l'article 63. 2 du Code du travail, énonce que le comité d'entreprise comprend une représentation de la direction de l'entreprise et une délégation élue du personnel. Les décrets d'application du Code du travail n'étant pas encore adoptés, des questions subsistent sur la représentation du personnel. Ainsi quel sera le rôle réservé aux syndicats dans la mise en œuvre du comité d'entreprise dans les entreprises comportant au moins trois cent salariés. Auraient-ils le monopole de présentation des listes pour l'élection de la délégation élue du personnel au comité d'entreprise ? Pour l'élection au premier tour des délégués du personnel, la présentation des listes revient aux syndicats (Article 4 du décret n°96-207 relatif aux délégués du personnel et syndicaux). La représentation du personnel au comité d'entreprise comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants[669]. Ces derniers assistent aux séances du comité avec voie consultative. Le mandat des représentants est de deux ans renouvelables. Le comité d'entreprise devrait être le cadre où s'exerce une participation réelle des travailleurs. S'agissant de son fonctionnement, la loi ne fournit pas pour l'heure d'éléments suffisants pour le cerner. L'article 63.5 du Code du travail dispose que les conditions d'application du chapitre sont fixées par voie règlementaire. Mais, les décrets d'application du Code du travail de 2015 ne sont toujours pas adoptés.

**431.** Les attributions légales du comité d'entreprise sont définies, même si des éléments méritaient d'être précisés. Ainsi, aux termes de l'article 63. 4 du Code du travail, le comité d'entreprise « a pour but d'assurer l'expression collective des salariés. Il aura à cet effet pour mission de gérer les œuvres sociales de l'entreprise notamment les mutuelles des travailleurs et les cantines. En outre, il devra s'assurer régulièrement du respect par l'employeur de ses obligations en matière, précisément d'immatriculation du personnel auprès de l'Institution de Prévoyance sociale et la déclaration individuelle des salaires auprès de cette même institution. Enfin, le comité d'entreprise devra formuler toutes propositions de nature à améliorer les conditions d'emploi et de production ». Les attributions listées, sont de natures sociale et culturelle d'un côté, et de l'autre côté modestement économique. Le législateur offre au comité d'entreprise une place de choix dans la gestion des œuvres sociales de l'entreprise. Une compétence exclusive semble lui être attribuée de façon précise dans la gestion des mutuelles et des cantines des travailleurs. Les entreprises d'une certaine envergure en Côte d'Ivoire mettent en place des mutuelles au profit de leurs salariés. Ces mutuelles, financées en

[669] Art. 63. 2 du C. trav. ivoirien.

grande partie par les employeurs, offrent une couverture d'assurance maladie et mettent en place des fonds de garantie pour la retraite des travailleurs. Elles réalisent aussi des programmes immobiliers pour les travailleurs. Toutes ces œuvres entrent dans le champ d'action du comité d'entreprise. Le comité possède également un droit de vigilance sur les obligations administratives qui incombent à l'employeur à savoir l'immatriculation et la déclaration individuelle des salaires auprès de l'institution de prévoyance sociale. Au total, il n'est pas excessif d'affirmer que l'aspect social constitue l'essentiel de la mission du comité d'entreprise.

**432.** Quant à la mission économique du comité d'entreprise, elle reste presque marginale ou quasiment inexistante. Sur ce sujet, le législateur ivoirien manifeste sa gêne de confier un rôle important au comité d'entreprise en matière de gestion économique de l'entreprise. Suivant les termes de la loi, le comité d'entreprise dans cette matière «formule toutes propositions de nature à… ». Il peut d'ailleurs être déduit que l'employeur n'est pratiquement pas tenu de consulter et /ou d'informer les membres du comité d'entreprise sur les questions financières et économiques de l'entreprise. À vrai dire, cette formule exprime la volonté du législateur de tenir le comité loin des questions relevant de ce domaine. En plus, cette dernière mission ressemble fortement à la fonction subsidiaire du délégué du personnel[670]. Il existe sur ce point un risque de confusion des missions dans le cas d'une entreprise où il y a un délégué du personnel et un comité d'entreprise.

**433.** Ceci étant, le comité d'entreprise constitue un cadre supplémentaire de rencontre et d'échange entre l'employeur et les représentants des salariés. Cette instance devrait être un terreau fertile pour enrichir et renforcer le dialogue social en entreprise. Il existe, en plus, du comité d'entreprise, une autre instance du dialogue social, spécialement dédiée à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en entreprise. Il s'agit du Comité santé et de sécurité au travail (CSST).

[670] L'article. 61. 12 al. 1 du Code du travail dispose à cet effet « les délégués du personnel ont pour mission de communiquer à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration et du rendement de l'entreprise».

### B - Le CSST[671], instrument de concertation spécifique en matière et de sécurité au travail

**434.** Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST ci-après) se présente comme la seule instance représentative du personnel spécialisée. En l'absence de décrets d'application déjà évoquée, l'analyse se mènera à l'aune du décret n°1996-206 du 7 mars 1996 relatif au CHSCT.

**435.** Le CSST a pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. La protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail constitue une priorité de premier ordre du fait que le contrat de travail a en partie pour objet « le corps du travailleur »[672]. Les acteurs du monde du travail ont pris conscience du fait que la santé physique et mentale du travail a un lien inextricable avec les choix organisationnels opérés dans l'entreprise. À cet égard, le droit international du travail notamment le droit international de la santé et de la sécurité au travail promeut un « droit à des conditions et à un milieu de travail décent, sûr et salubre pour les travailleurs ». Il a été réaffirmé par la Déclaration de Philadelphie en 1944, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 et recemment par la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019. Toutefois, La Déclaration du centaire de l'OIT « n'a permis l'introduction du droit sur la santé et la sécurité au travail parmi les droits fondamentaux de la Déclaration de 1998 en laissant subsister une formule plus ambiguë, moins audacieuse et moins contraignante »[673].

**436.** L'État ivoirien a ratifié quinze (15) conventions de l'OIT en lien avec les risques professionnels[674]. Il faut noter le fait que la Côte d'Ivoire est membre actif de l'organisation

---

[671] La réforme opérée par le Code du travail de 2015 a mué le Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST).

[672] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 3er éd, 2015, p. 51.

[673] I. Daugareilh, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme !», *Dr. soc*., 2020, n°1, p.5.

[674] Les conventions n°4 sur le travail de nuit des femmes, n°13 sur la céruse (peinture), n°18 sur les maladies professionnelles, n°41(révisée) du travail de nuit des femmes. Elles toutes ont été ratifiées le 21 novembre 1960. Par ailleurs, les conventions n°3 sur la protection de la maternité, n°19 sur l'égalité de traitement (accident de travail), n°45 sur les travaux souterrains des femmes et n°110 sur les plantations ont été ratifiées le 5 mai 1961. La convention n°136 sur le benzène a été ratifiée le 21 février 1973. Les conventions n°81 et 129, sur l'inspection du travail, respectivement dans l'industrie et le commerce, respectivement dans l'industrie, le commerce et dans l'agriculture, ont été ratifiées le 5 juin 1987, la convention n°159 portant sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées a aussi été ratifiée le 22 octobre 1999. Il faut noter également les conventions n°138 et 182, respectivement sur l'âge minimum et les pires formes de travail des

sous régionale, dénommée l'Inter Africaine de la Prévention des Risques Professionnels (IAPRP). Cette association, créée en 2001 à Bamako, est à but non lucratif dotée de la personnalité juridique et jouit d'une autonomie financière. Son objectif principal est de lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette organisation œuvre ces dernières années avec l'appui du BIT dans les entreprises à l'implantation des CHSCT et/ou à leur réactivation par la sensibilisation des acteurs notamment les partenaires sociaux. L'État affiche ainsi sa volonté de protéger le droit à la santé et à la sécurité pour chaque travailleur contre les risques professionnels. Avec la réforme du Code du travail de 2015, une indication est donnée sur ce qu'il faut entendre par santé et sécurité au travail[675] afin de mieux assurer la protection de la vie et de la santé des salariés. Il est heureux de relever un fait notable à savoir l'élargissement de la notion de santé qui intègre dorénavant « la santé mentale ». La protection de la santé au travail n'est plus à cet effet, cantonnée à la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les prémices de cette volonté étaient déjà inscrites dans l'évolution de la mission de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale[676] qui avait de son côté estimé nécessaire de procéder à une extension de la couverture sociale du travailleur par la surveillance et l'amélioration des conditions de travail[677].

**437.** De sa composition à l'exercice de ses attributions, le CSST repose sur un processus de communication et de participation collective que les partenaires sociaux sont tenus d'entretenir. À cet effet, il existe une plate-forme d'actions concertées largement détaillées dans le Code du travail. Le système de contrôle exercé à deux niveaux en dehors de l'entreprise par l'agent de la CNPS et l'Inspection du travail et des lois devrait obliger

---

enfants, ratifiées le 7 février 2003. Enfin, la convention n°170 sur les produits chimiques de 1990 et le protocole 155 de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 qui ont été ratifiés le 1er novembre 2019.

[675] Selon l'article 41.1 du Code du travail, « On entend par santé et sécurité au travail, la discipline qui recouvre de nombreux domaines spécialisés et qui vise à :

-Promouvoir et à maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les -travailleurs dans les corps de métiers ;

-Prévenir les effets néfastes des mauvaises conditions de travail sur la santé des travailleurs ;

-Protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé ;

-Placer et à maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques et mentales ;

-Adapter le travail à l'Homme ».

[676] Le Code de Prévoyance Sociale, révisé par la loi n°99-447 du 02 août 1999, fait apparaître plus clairement des dispositions intéressantes et encourageantes, relatives à la politique de prévention, d'action sanitaire et sociale.

[677] Art.127 « Dans le cadre de sa politique de Prévention et d'Action sanitaire et sociale, la Caisse Nationale de Prévoyance doit vérifier, sous contrôle de l'Inspecteur du travail et des lois sociales, si les employeurs observent les mesures d'hygiène et de prévention prévues par la réglementation en vigueur ».

l'employeur à créer de meilleures conditions de travail d'une part, et d'autre part à sensibiliser davantage les représentants du personnel à l'importance de la santé au travail[678].

**438.** L'instauration d'un CSST dans l'entreprise est prévue par le Code du travail dans les mêmes conditions que celles des délégués du personnel, à la seule différence que l'effectif exigé est porté à 50 salariés habituellement employés par l'entreprise[679]. Ce seuil d'effectif est jugé peu approprié par un auteur[680] au motif qu'à l'exception des multinationales et de quelques grandes entreprises privées, rares sont les entreprises en Côte d'Ivoire qui peuvent atteindre un tel effectif. Cette condition est dès lors un frein à l'essor du CSST[681]. En outre, dans bien des cas, les employeurs développent des stratégies pour contourner l'exigence légale, par exemple, en recrutant moins de 50 salariés permanents et en utilisant les travailleurs temporaires pour résorber le besoin de main-d'œuvre.

**439.** S'agissant de sa composition, le Comité de Santé et de Sécurité comprend notamment, le chef d'entreprise ou son représentant dans les conditions déterminées par décret[682]. Ainsi, aux termes de l'article 4 du décret n°96-206 du 07 mars 1996 relatif au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail[683], le CHSCT se compose du chef d'entreprise ou de son représentant qui en assure la présidence, du chef de service de la sécurité ou de tout autre agent chargé des questions de sécurité, du ou des médecins de l'entreprise, de l'assistant(e) social(e), de responsable de la formation, des représentants du personnel et du secrétaire, désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants du personnel. Selon l'article 5 du décret relatif au CHSCT, les représentants du personnel sont désignés ou élus par les travailleurs, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail[684].

---

[678] Les échanges menés lors de nos enquêtes ont relevé le peu d'intérêt accordé par les centrales syndicales ivoiriennes aux questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Elles ne sont pratiquement pas évoquées sur les listes de revendications adressées au patronat et aux autorités gouvernementales.

[679] Art. 42. 1 C. trav.

[680] N.Silué, « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », *in* Ph. Auvergnon (dir.), *Du Droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2015 p. 34.

[681] Selon une étude datant de 2006, seuls 1. 3% des entreprises ivoiriennes disposaient d'un CHSCT et seulement 17. 14% de ces CHSCT étaient actifs. *Cf.* Y. M. Kouassi, S. B. Wognin, A. F. Tchicaya, I. Aka, B. Y. Yeboua-Kouamé, « Réflexions sur les Comités d'hygiène de sécurité et des conditions du travail dans les entreprises ivoiriennes », *Revue Internationale Science Médicale*, vol. 8 n° 2, 2006, p. 46.

[682] Art. 42. 2 C. trav.

[683] JORCI, n°19 du 9 mai 1996, p. 442.

[684] Décret n°96-206 du 7 mars 1996 relatif CHSCT, JORCI n°19, 9 mai 1996, p.442.

**440.** Le premier intérêt attaché à la composition de cet organe réside dans le fait que le chef d'entreprise est d'office partie prenante dans son animation et pèse sur lui l'obligation de le piloter. Le deuxième intérêt figure dans la présence de tiers ayant la faculté d'arbitrer les débats ou de renforcer la position de représentants du personnel dans leurs propositions diverses vis-à-vis de l'employeur. En effet, contrairement aux réunions des délégués du personnel, le législateur prévoit dès le départ une possibilité d'assistance-conseil et d'arbitrage. Il peut s'agir de l'inspecteur du travail et des lois sociales, le médecin inspecteur du travail, le technicien de la prévention de la Caisse nationale de prévoyance sociale ou toute autre personne qualifiée. C'est d'ailleurs ce que révèle l'article 42. 3 en vertu duquel « des décrets déterminent, en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail, doivent être convoqués à ses réunions ».

**441.** Ainsi, à titre consultatif, peuvent assister aux réunions du comité les personnes : l'inspecteur du travail, le médecin-inspecteur du travail, le technicien de la prévention de la CNPS et toute autre personne qualifiée. À ce sujet, il est intéressant de rappeler que le législateur de 2015 a opéré une réforme majeure concernant la protection de la santé et de la sécurité au travail en instituant une inspection spéciale dédiée à la santé et à la sécurité au travail[685]. C'est la preuve que cette question est devenue centrale aux yeux des pouvoirs publics.

**442.** Par ailleurs, les membres du comité représentant le personnel bénéficient des mêmes dispositions de protection que les délégués du personnel et syndicaux. Cette protection a pour but de créer des conditions qui facilitent l'expression et l'initiative des membres. Ils doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Le financement de cette formation incombe à l'employeur dans le cadre de la loi sur la formation continue. La caisse Nationale de la Prévoyance Sociale peut y concourir. Il faut éviter que lors de la composition du CSST, les mêmes représentants du personnel qui reviennent à cette instance de coopération. Sinon que pourraient-ils obtenir de nouveau si en leur qualité de délégués du personnel, ils subissent déjà l'ascendant du chef d'entreprise ? Cette situation ne pourrait-elle pas entraîner des risques d'usure ou de détérioration des rapports entre les partenaires sociaux ? Si la méfiance est déjà installée dans les relations entre les mêmes interlocuteurs

[685] Art. 91. 15 à 91. 21 du Code du travail de 2015.

dans le cadre de la mission de délégué du personnel, elle risque de se cristalliser et de paralyser le fonctionnement du CSST.

**443.** L'article 42. 4 du Code du travail précise la mission générale du CSST. « Sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est chargé de l'étude des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité ». L'article 2 du décret n° 96-206 relatif au CHSCT abonde dans le même sens en explicitant les attributions de ce comité. Le CSST a pour mission de : « - Contribuer à la protection de la santé et à la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ; - Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ; - Procéder ou participer à des inspections de l'entreprise, dans l'exercice de sa mission, en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection ; - Susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel de l'appareillage et l'outillage nécessaire aux travaux exécutés l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ; -Veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger. - Veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ».

**444.** Le CSST fonctionne selon des prescriptions très strictes. Contrairement aux réunions de délégués du personnel, celles du CSST sont placées sous le contrôle des représentants de l'administration publique qui assurent l'effectivité des réunions et des plans d'actions. Selon l'article 8 du décret d'application, le comité se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président. Le secrétaire communique l'ordre du jour au moins quinze jours avant la tenue des réunions des membres du comité et aux éventuels invités. Il se réunit

également à la suite de tout accident grave ou qui aurait pu l'être ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Par la suite, les procès –verbaux des séances et les rapports établis par les soins du secrétaire sont transmis à l'Inspection du travail et à la CNPS. Au cours des réunions ordinaires, le président donne lecture des observations et mises en demeure faites par l'Inspecteur du travail, les contrôleurs en prévention de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) et le médecin Inspecteur du travail.

**445.** S'agissant du rôle du Comité, il est réglementé par l'article 3 du décret n°96-206 du 09 mai 1996 relatifs au CHSCT. À l'analyse de ce texte, le Comité a un rôle consultatif en matière d'hygiène, de sécurité et de condition de travail. Il doit être consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité, documents qui sont également communiqués à l'Inspection médicale du travail du ressort et à la CNPS. Il donne son avis sur le programme annuel de prévention de risques professionnels qui lui est soumis par le chef de l'établissement et examine ses conditions de réalisation. Aussi, il participe au choix des équipements de protection individuelle et collective : - Le chef d'établissement doit consulter le CHSCT, avant toute mesure d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification d'outillage, d'un changement de produit, avant toute modification de cadences et de normes de productivité. - L'employeur doit le consulter à propos de mesures qui concernent spécialement certaines catégories de salariés telles que la remise ou maintien au travail de salariés, victimes d'accidents de travail, de travailleurs handicapés, etc. - Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la sécurité et des conditions de travail pendant l'année écoulée. Ce bilan doit faire apparaître les statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

**446.** Il établit un programme annuel de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ; Il fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir dans le domaine de la prévention, en précisant leurs conditions d'exécution et éventuellement leur coût. Aussi, le CHSCT émet des avis sur le rapport et le programme. Il peut examiner l'ordre de priorité et adopter d'autres mesures supplémentaires. Le chef d'établissement transmet pour information son rapport et son programme, accompagnés de l'avis du comité, à l'Inspection médicale du travail, à l'Inspection du travail et à la CNPS.

Cependant, en cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'Inspecteur du travail et le médecin du travail sont saisis par le président du Comité. En dehors de ces hypothèses où le chef d'établissement doit prendre l'initiative de la consultation, le C. H. S. C. T peut susciter toute initiative utile à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposer des actions de prévention. Si l'employeur rejette ces projets, il est tenu de le motiver.

**447.** La réforme de Code de 2015 a renforcé le droit d'alerte et de retrait de chaque travailleur. Il se présente comme le droit de signaler tout danger éventuel à l'employeur ou à son représentant et au comité de santé et de sécurité au travail. L'employeur est tenu de ce fait de prendre les mesures de sécurité sous réserve d'engager ultérieurement sa responsabilité pénale en cas d'accident. Les travailleurs peuvent exercer ce droit en se retirant d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé[686]. Dès lors, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre.

**448.** En somme, le rôle majeur des IRP dans l'essor du dialogue social en entreprise n'est plus à démontrer, car ils constituent les outils avec lesquels le dialogue social se façonne et se dessine au sein des entreprises. En dehors des IRP, l'inspecteur du travail et des lois sociales est un autre acteur important qui apporte sa pierre à l'édification et à la promotion du dialogue social dans les entreprises en Côte d'Ivoire.

### §2. L'inspecteur du travail[687], promoteur du dialogue social en entreprise

**449.** Avant 1944, aucun corps de contrôle spécialisé n'avait été créé. Certains fonctionnaires au chef-lieu du territoire -traditionnellement l'inspecteur des affaires administratives- étaient

[686] Art. 41. 4 C. trav.

[687] *Cf.* R. Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Paris, EDICEF,1989, p.115. Si dès avant l'intervention du Code de 1952, « un corps d'inspection présentant des garanties de compétence et d'indépendance avait été créé et fonctionnait » (P. F. Gonidec, M. Kirsch, *Droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, p. 294), la loi du 15 décembre 1952 portant Code du travail d'Outre-Mer va enregistrer une définition originale des missions de l'inspecteur du travail et des lois sociales et de l'intervention des inspecteurs du travail, singulièrement dans les différends collectifs. Voir également, F. Renucci, « L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle », *Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles).Esquisse d'une histoire comparée* (S. ElMechat), PUR, 2009, p. 253-263 ; A. Duperray, « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de Haute-Volta, 1932-1960 » *in* C. Coquery-Vidrovitch, O. Goerg et Ch. Tshimanga (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXème siècle,* travaux en cours, *Cahier « Afrique noire »*, n°19-20, p. 193-211.

généralement chargés cumulativement avec leurs attributions propres, des fonctions d'inspecteur du travail. Il faut reconnaître que les multiples et impérieuses occupations qui les appelaient par ailleurs ne leur laissaient guère de temps à consacrer à ce secteur d'activités. De ce fait, faute d'un corps de contrôle spécialisé, la législation du travail, quoique parfois suffisamment développée, ne fut que partiellement appliquée. C'est la raison pour laquelle la Conférence de Brazzaville de 1944 insista sur la nécessité de créer un corps d'administration spécialisé dans les problèmes du travail. C'est d'ailleurs ce qui fut réalisé grâce au décret du 17 août 1944 instituant le corps des inspecteurs du travail aux colonies. Ce texte, plusieurs fois modifié, constitua, jusqu'à la parution du Code du travail de 1952, le statut du corps et le seul fondement légal de son action[688]. Au lendemain des Indépendances, la base juridique de l'inspection du travail dans les États d'Afrique francophone a été le Code de travail de 1952. Puis, elle a été renforcée par les normes internationales du travail de l'OIT notamment la Convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, la Convention n°129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture et la Convention n°150 sur l'Administration du travail[689]. Ces dispositions donnent des indications sur les missions classiques dévolues au système d'inspection du travail dans un État donné. Ainsi, reprenant les principes affirmés par la Convention n°150, la Recommandation (n°158) sur l'administration de 1978, précise les quatre domaines dans lesquels les fonctions du système national d'administration devraient s'exercer ; il s'agit des normes du travail et plus concrètement : les relations professionnelles ; la protection du travail ; la réalisation d'études, de recherches et de statistiques, l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines.

**450.** Cette approche généraliste de l'inspecteur du travail est d'ailleurs bien intégrée par le droit positif ivoirien. En vertu de l'article 91. 3 du Code du travail, « l'inspection du travail est chargée de toutes les questions intéressant, notamment les conditions du travail, les rapports professionnels et l'emploi ». Il faut remarquer que dans les domaines d'activité de l'inspection du travail susvisés, les relations professionnelles occupent une place centrale [690].

---

[688] R. Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, *op. cit.*, p. 117.

[689] La Convention n° 81 de 1947 et la Convention n°129 de 1969 ont été toutes deux ratifiées le 05 juin 1987 par la Côte d'Ivoire. Si la Convention n°81 a été ratifiée par la quasi-totalité des États d'Afrique noire Francophone, il en va autrement la Convention n°129 seulement ratifiée par le Burkina Faso (21 mai 1974) et la Côte d'Ivoire. Pour la Convention n°150 adoptée en 1978, elle a été ratifiée par la Côte d'Ivoire le 1er avril 2016.

[690] Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, *Les fonctions assurées par des inspecteurs et les contrôleurs de travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Document n°15, 2007, Genève, BIT. Cette étude révèle que cette activité représente 60% du temps de travail des agents de contrôle (*cf.* le tableau page 56 de l'étude).

À ce titre, en matière de dialogue social, l'article 35 du décret n° 2007-69 du 15 mai 2007 portant organisation du ministère de la fonction publique et de l'emploi dévoile un pan du rôle de l'administration du travail[691]. Ainsi, aux termes de cet article, en plus de ses fonctions traditionnelles, l'inspection du travail doit assurer la promotion du dialogue social. Pour autant, le décret ne définit pas de façon précise, en quoi consiste ce rôle. À l'analyse le texte présente deux facettes du rôle de l'inspecteur du travail en matière de dialogue social celle d'une part, d'une action préventive des conflits de travail (A) et celle d'autre part, de conciliateur en cas de conflit de travail (B).

### A– L'inspecteur du travail, acteur de prévention des conflits en entreprise

**451.** Le champ d'action de l'inspecteur du travail est le lieu où coexistent, s'opposent souvent, s'affrontent parfois, employeurs et travailleurs pour la défense d'intérêts qui coïncident rarement. C'est là « une position privilégiée et exceptionnellement favorable pour apprécier le climat social »[692], les problèmes qui le perturbent, les tensions qui le menacent. Ainsi, l'inspecteur du travail, par ses conseils et ses informations fournis à l'employeur et aux travailleurs, peut réellement contribuer à améliorer les rapports professionnels entre l'employeur et ses travailleurs. Il veille au respect de l'application correcte par l'employeur des dispositions législatives et réglementaires en matière de travail et de santé au travail. Une part de son action de prévention réside dans sa participation assez fréquente à la négociation de conventions ou d'accords collectifs du travail (1) et une autre part dans le contrôle du licenciement des représentants du personnel (2)

#### 1. L'inspecteur du travail, participant à la négociation des conventions ou accords collectifs du travail

**452.** Selon l'article 72. 1 du Code du travail, la Convention collective de travail est un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou de groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs

[691] JORCI du 17 janvier 2008, p. 39.

[692] B. I. T., Genève 1971, « L'inspection du travail-sa mission- ses méthodes », p. 27.

ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Cette disposition se retrouve à quelques nuances près dans tous les Codes du travail des États d'Afrique francophones[693].

**453.** Si dans les États de tradition administrative britannique, en général, la négociation des accords collectifs du travail se concluent sans la participation des pouvoirs publics, il en va autrement dans les États de tradition administrative française. Ainsi, les conventions collectives peuvent être soit, négociées et signées directement entre les parties elles-mêmes sans procédure préalable, soit conclues suivant une procédure réglementaire prévoyant la réunion d'une commission paritaire dont l'inspecteur du travail est membre dans la plupart des États. À la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives de salariés ou d'employeurs intéressés, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail ou son représentant convoque la réunion d'une commission mixte chargée d'élaborer une convention collective sur le plan national, régional ou local[694]. Mieux, l'arrêté du Ministre chargé du travail déterminant la composition de la commission mixte, fait de l'inspecteur du travail le président de celle-ci[695]. C'est le signe tangible du rôle majeur de l'inspecteur du travail au sein de cette commission. Cette place lui permet de conseiller les parties sur la législation sociale et /ou de concilier les positions les parties lors des discussions pour l'élaboration de la convention collective envisagée. En outre, même si la législation sociale ivoirienne ne le prévoit pas expressément, la pratique permet de constater la supervision systématique des partenaires sociaux et de la négociation collective par l'inspecteur du travail notamment lors de la conclusion des accords d'entreprises. Plus pratiquement, il semble qu'employeurs et salariés fassent appel à un tiers averti des problèmes de la profession, des différentes pratiques dans les branches d'activités voisines[696]. Par ses connaissances, l'inspecteur du travail peut clarifier un point litigieux, éviter aux parties en présence des erreurs involontaires en signalant les points d'accord qui peuvent s'avérer en contradiction avec un texte légal ou réglementaire quelconque, ou qui peuvent créer un désavantage aux travailleurs par rapport à un texte

---

[693] Art. 109 du Code du travail burkinabé, art. 73 al. 1er du Code du travail de la République Centrafrique, Art. 80 du Code du travail sénégalais, etc…

[694] Art. 11 du décret n°98-41 du 28 Janvier 1998 relatif aux Conventions collectives de travail, JORCI n°11 du 12 mars 1998, p. 264.

[695] Art. 11 al. 2 du décret précité. Il est de même de l'article L. 78 du Code travail malien, de l'article 122 du Code du travail béninois et de l'article 62 al. 2 du Code du travail du Togo.

[696] Lors de nos entretiens avec plusieurs inspecteurs de travail, ils ont confirmé leur intervention dans la conclusion de la plupart des accords d'entreprise et le plus souvent cette participation est faite à la demande des syndicats des travailleurs.

existant, toute chose contraire à l'esprit même et au but d'amélioration de toute convention collective[697].

**454.** Dans certains cas, l'intervention de l'inspecteur du travail est requise pour pallier les carences des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs. C'est notamment le cas dans la législation centrafricaine dont le dernier alinéa de l'article78 du Code du travail énonce que « si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions à introduire dans la convention, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord ».

**455.** Par ailleurs, dans certains États, le texte même de la convention collective est soumis au visa de l'inspecteur du travail qui peut à l'occasion demander la modification ou le retrait des clauses contraires à la législation ou à la réglementation. C'est ce qui est prévu par l'article 280 alinéa 2 du Code du travail de la République Démocratique du Congo qui dispose que « six originaux supplémentaires sont soumis au visa de l'inspecteur du travail du ressort qui peut demander la modification des clauses contraires à la législation ou à la réglementation ». Ce soutien et/ou cette incitation à la promotion du dialogue social peut aussi s'observer à travers le suivi de la mise en place et la protection des représentants du personnel dans l'entreprise.

### 2. L'inspecteur du travail, garant de la protection des représentants du personnel

**456.** Le soutien de l'inspecteur du travail au dialogue social tient aussi à son rôle de garant dans la mise en place des représentants du personnel en entreprise. Il est ici question du suivi de l'organisation des élections des délégués du personnel en cas de défaillance de l'employeur. En effet, l'employeur d'une entreprise qui atteint le seuil légal de plus de onze (11) salariés est dans l'obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel. En cas de carence de l'employeur, il revient à l'inspecteur du travail d'ordonner la tenue de ces élections[698], qui apparaît en l'occurrence comme une vigie de la mise en place des IRP dans

[697] Ph. Auvergnon, *Recherche sur les attributions de l'inspection du travail et de l'emploi : évolution et enjeux en Droit du travail*, Thèse, Université de Bordeaux I, 1981, p. 363.

[698] Art. 61. 5 al 2 du Code du travail ivoirien.

l'entreprise. Certaines législations vont plus loin notamment au Mali et au Gabon[699], l'inspecteur du travail statuant sur les questions liées à la contestation de l'électorat, de l'éligibilité des délégués du personnel.

**457.** L'inspecteur du travail veille également à la protection des acteurs du dialogue social dans l'entreprise par son implication dans la procédure de licenciements des IRP. De nombreux États soumettent en effet la décision de licenciement des représentants du personnel à l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Ainsi, un pouvoir particulier de décision préalable de l'inspecteur du travail est institué par les diverses sources du droit pour protéger les salariés représentants du personnel contre les licenciements. Les articles 61.8 et 62.3 du Code du travail ivoirien régissent la question. Il faut noter également une jurisprudence constante et abondante. Les juges du fond et de la Cour suprême de Côte d'Ivoire font une application stricte du respect de la procédure de licenciement des salariés protégés[700]. Le licenciement d'un salarié protégé pose un problème particulier, car la « protection n'a pas été instituée au profit des représentants, mais dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent »[701]. Certes, l'employeur a le pouvoir de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée pour des motifs légitimes mais il faut empêcher que le licenciement ne soit en rapport avec l'exercice du mandat du salarié protégé. Autrement dit, il s'agit d'éviter que l'employeur puisse porter atteinte aux fonctions des représentants du personnel par le biais de son droit de résilier unilatéralement un contrat à durée indéterminée.

**458.** C'est pourquoi l'employeur qui envisage de licencier un salarié protégé, est tenu de respecter la procédure statutaire préalable. Elle se caractérise par la nécessité d'une autorisation administrative préalable[702]. À vrai dire, cette condition constitue la pièce maîtresse du statut protecteur du représentant du personnel. L'obligation d'y recourir semble

---

[699] L'article 293 du Code du travail gabonais et l'article A. 267-3 de l'arrêté n°1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996 portant application du Code du travail.

[700] En cas d'inobservation de cette procédure, la réintégration du salarié protégé est requise. *Cf.* not. Cour suprême, chambre judiciaire, arrêt n°453 du 17 juillet 2003 ; Cour suprême, chambre judiciaire, arrêt n°092 du 24 janvier 2002 ; Cour suprême chambre judiciaire arrêt n° 175 du 21 février 2002 ; Cour suprême, chambre judiciaire, arrêt n°635 du 22 novembre 2001 ; Cour suprême chambre judiciaire, arrêt n°101 du 18 mars 1999.

[701] G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Les grands arrêts du droit du travail*, Sirey, 1978, p.96.

[702] Cour suprême, chambre judiciaire, arrêt n°99, 23 mai 1989 ; Cour suprême, arrêt n°50, 28 mars 1989. En outre, l'autorisation doit être donnée par l'inspecteur du travail antérieurement au prononcé du licenciement de tout salarié protégé. Par voie de conséquence, est irrégulier du point de vue formel tout licenciement intervenu avant que la demande d'autorisation ne soit adressée à l'inspecteur du travail (C. d'Appel d'Abidjan, 28 mars 1981, TPOM 1982 n°550, p. 84. ).

avoir un effet dissuasif. Ce principe de l'autorisation de l'inspecteur du travail est solidement fixé dans la doctrine des juridictions ivoiriennes[703]. Toutefois, il importe de déterminer les hypothèses dans lesquelles ce principe joue, ainsi que la procédure d'autorisation. L'étendue de la protection porte à la fois sur les personnes protégées[704] et les actes qui y sont associés.

**459.** S'agissant des actes, la protection vaut pour le licenciement du salarié protégé[705]. En revanche, l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas obligatoire en cas de démission du salarié protégé[706]. Cependant, la démission doit être bien établie[707]. Elle ne doit pas être suscitée par l'employeur dans le but d'éviter de suivre la procédure spéciale de licenciement[708].

**460.** Dans l'hypothèse d'une mise à pied disciplinaire du salarié protégé qui n'est pas assimilée à un licenciement selon la jurisprudence ivoirienne et camerounaise[709], l'employeur n'est pas tenu de demander l'autorisation administrative à l'inspecteur du travail. Cette position des juges est fort critiquable. Permettre la mise à pied disciplinaire du délégué du personnel indépendamment de tout licenciement, c'est une façon d'accorder à l'employeur un moyen bien facile d'empêcher l'exercice des fonctions du délégué personnel dans l'entreprise car la mise à pied suspend le contrat de travail. Ce qui a pour conséquence d'empêcher le salarié qui fait l'objet de cette sanction de pénétrer dans l'entreprise. Il est alors souhaitable que le juge soit attentif qu'il ne laisse pas la possibilité à l'employeur d'user facilement de son pouvoir de direction pour porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions des représentants du personnel. Certes, le délégué du personnel qui fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire a la possibilité de poursuivre son employeur pour délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel. Aux termes l'article 102.9 du Code du travail : « l'employeur ou son représentant et le salarié qui, intentionnellement, porte atteinte :

---

[703] Trib.trav. Abidjan, 30 oct. 1973, *Rev. Ivoir. dr.* , n° 1-2. , 1977, p. 233. Dans cette espèce, le juge du fond a relevé le caractère obligatoire et d'ordre public de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

[704] Voir notre analyse relative aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

[705] Cela vaut également pour le licenciement pour motif économique.

[706] Trib. trav., Abidjan, 2 décembre 1977, TPOM, n°468, 1978, p. 303.

[707] Le juge de la Cour d'Appel d'Abidjan a estimé dans une espèce que la simple absence du délégué du personnel à son poste ne justifiait en aucun cas la démission de celui-ci. Dès lors, pour le licenciement, l'employeur devrait se soumettre à la procédure statutaire préalable (C. A., Abidjan, 14 mai 1974, TPOM, n°399, p. 303)

[708] Trib. trav., Brazaville, 2 avril 1973, TPOM, n°358, p. 7927.

[709] C. A. Abidjan, 18 nov. 1977, *RID.*, n° 3-4, 1978, p. 193 ; C. sup. Cameroun, 24 août 1971, T. P. O. M., n°344, p. 7605.

soit au libre exercice du droit syndical ou à la liberté syndicale ; soit à la libre désignation des représentants du personnel ; soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, est puni d'une amende 1.000.000 à 2.000.000 de francs cfa ».

**461.** Cependant, dans le cas où la mise à pied devrait aboutir à un licenciement du salarié protégé, l'employeur doit alors respecter la procédure spéciale[710]. En droit français, aux termes L. 2421-1 du Code du travail, en cas de faute grave du salarié protégé, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet. Autrement dit, l'employeur a la possibilité de recourir à la mise à pied en cas de faute grave du salarié protégé à la seule condition qu'il notifie sa décision motivée à l'inspecteur du travail dans les quarante-huit heures. À ce sujet, la jurisprudence française [711] rappelle de son côté le respect strict de cette procédure. Mais, en droit français la mutation d'un salarié protégé nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail.

**462.** Par ailleurs, dès que l'inspecteur du travail est saisi, il doit fonder sa décision sur des raisons objectives. Pour le juge ivoirien, l'inspecteur du travail doit avant tout vérifier si le représentant du personnel a commis une faute lourde[712]. En droit ivoirien, la faute lourde d'un travailleur est une faute grave commise intentionnellement dans le but de nuire aux intérêts de l'entreprise de nature à rendre impossible le maintien de la relation de travail[713]. En France, le Conseil d'État français a défini sans ambigüité, les critères sur lesquels doit se fonder la décision de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un

---

[710] Art. 61.58 du C. trav..

[711] Cass. soc. 18 janvier 2017, n° 15-24599. Un salarié, délégué syndical, commet une faute lourde que l'employeur estime suffisamment grave pour justifier un licenciement disciplinaire. Il lui notifie une mise à pied conservatoire, mais n'en informe pas l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures, contrairement à ce que prévoit l'article L.2421-1 du Code du travail. Ayant renoncé à engager la procédure de licenciement, l'employeur notifie finalement un blâme au salarié. Ce dernier considère néanmoins que le défaut de notification de la mise à pied conservatoire à l'inspecteur du travail a vicié la procédure disciplinaire, justifiant ainsi l'annulation du blâme. La Cour de cassation admet l'irrégularité de la mise à pied qui n'a pas été notifiée dans les délais requis. Celle-ci est donc annulée et le salarié a droit au paiement des salaires qu'il aurait dû percevoir pendant cette période (à ce sujet, Cass. soc. 23-6-1999 n°97-42. 20 PB). Cependant, la nullité de la mise à pied n'affecte pas à elle seule la régularité de la sanction disciplinaire prise à l'issue de la procédure. Le salarié est donc débouté de son pourvoi.

[712] C.S. Ch. adm., Arrêt n°205 du 26 juillet 2017, Coditrans c/ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, www. Consetat.ci ;C.S. Ch. Adm. Arrêt n°2 du 24 janvier 2018, Leonan Coulibaly c/ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, www. Consetat.ci ; C.S. Ch. adm., Arrêt n°306 du 24 octobre 2018, SICTA c/ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, www.consetat.ci

[713] C. d'Appel d'Abj., 5ème Ch. soc. B, Arrêt n°833 du 17 novembre 2009, *Juris social*, décembre 2012, p.34 ; C. d'Appel d'Abj., 5ème Ch. soc. D, Arrêt n°854 du 24 décembre 2012, *op.cit.*,p.38.

salarié protégé sans distinction de mandat[714]. Le licenciement ne doit pas être en rapport avec « les fonctions représentatives normalement exercées ou avec « l'appartenance syndicale de l'intéressé »[715]. L'inspecteur du travail doit, lorsque la demande est justifiée par un « comportement fautif »[716] rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement « compte-tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ». Pour refuser l'autorisation, l'inspecteur du travail a la « faculté de retenir des motifs d'intérêt général, relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence »[717].

**463.** En somme, l'inspecteur du travail se présente comme le rempart contre tous les actes de l'employeur susceptibles de gêner ou d'anéantir l'exercice réel des fonctions de représentant du personnel dans l'entreprise. Il intervient aussi en tant que conciliateur en cas de différend.

### B- La fonction de conciliation de l'inspecteur du travail

**464.** La conciliation est un accord, un accommodement, entre des personnes ayant des prétentions contradictoires, pour mettre fin à un litige. Généralement, elle a lieu grâce à une transaction, c'est à dire grâce à des concessions réciproques des deux parties. Mais ce n'est toujours pas le cas. Il peut y avoir conciliation sans qu'il y ait transaction, par la renonciation d'une seule des parties à la totalité de sa prétention initiale. La conciliation peut mettre fin à un litige individuel entre les deux parties, mais aussi à un conflit collectif. L'inspecteur du travail a une mission de conciliation aussi bien en matière de conflits individuels qu'en matière de conflits collectifs.

**465.** Le différend collectif est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif[718]. Une fois déclenché, la loi propose divers modes de solution de ce conflit. En pratique, les acteurs sociaux de l'entreprise- employeur et salariés-le

[714] C. E., 5 décembre 1980, C. G. E. E. Alshom agence d'Arras, Echange et Travail, 1981, n°8, p. 23.
[715] *Ibid.*
[716] *Ibid.*
[717] *Ibid.*
[718] Art. 82. 1 du Code du travail ivoirien.

résolvent par eux-mêmes, ou font appel à un tiers extérieur à l'entreprise, au fait des problèmes se posant à celle-ci. Ce tiers sera très souvent l'inspecteur du travail. L'action de conciliation de ce dernier se poursuit très souvent par des conseils ayant trait à la conclusion d'une convention collective. Tout ceci a pour objectif d'aboutir au rétablissement de la paix sociale. L'intervention de l'inspecteur du travail se fait soit dans un cadre légal et officiel (1), soit de façon officieuse (2).

### 1. Le cadre légal de l'intervention de l'inspecteur du travail

**466.** Face au développement d'un conflit collectif soit latent, soit « ouvert », l'urgence est au rétablissement de la paix sociale. L'accent est surtout mis sur le rôle de « pacificateur social » de l'inspecteur du travail à travers sa mission de conciliation en matière de conflits de travail. La définition juridique des prérogatives de l'inspecteur du travail et des lois sociales intègre bien cet aspect. Ainsi, « garant du déroulement harmonieux des relations sociales, il informe les interlocuteurs sociaux de leurs droits et obligations, il les conseillera sur les moyens d'améliorer leurs relations, créera un climat favorable à la négociation, offrira ses bons offices pour rétablir une situation détériorée »[719]. À ce titre, la loi peut exiger l'implication directe de l'inspecteur du travail dès le déclenchement d'un conflit collectif.

**467.** En Côte d'Ivoire la participation de l'inspecteur du travail à la résolution des conflits du travail est envisagée par les articles 82. 6 et 82. 8 du Code du travail et particulièrement par le décret relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail[720]. Ainsi, l'article 2 du décret du 7 mars 1996 précise « tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie la plus diligente au préfet qui en informe immédiatement par tous les moyens, l'inspecteur du travail et des lois sociales de son ressort, d'entreprendre une tentative de conciliation des parties pour le règlement du différend »[721]. Au regard de cette disposition, l'inspecteur du travail se place en première ligne pour adoucir et /ou accorder les positions des partenaires sociaux afin de mettre fin au conflit. En clair, il est fait appel aux qualités de négociateur de l'inspecteur du travail pour permettre le maintien de la paix sociale.

---

[719] J-C. Javillier, *Recherches sur les conflits du travail*, Thèse de droit, Paris I, 1973, p. 832.

[720] Décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail, JORCI, n°19 du 9 mai 1996, p. 446.

[721] *Ibid*.

**468.** Par ailleurs, une activité de conciliation des inspecteurs du travail dans le cadre de commission de conciliation et de concertation existe. C'est notamment le cas de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation[722], créée pour rechercher une solution à l'amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de la Convention collective ainsi que ses annexes. Il faut également souligner la présence des inspecteurs du travail au Conseil national du dialogue[723] et à la Commission consultative du travail. Cependant, la mission de conciliation de l'inspecteur du travail semble plus importante et vivante dans un cadre plus informel.

### 2. L'inspecteur du travail, conciliateur hors cadre normatif

**469.** Alliant conviction et sérieux, diplomatie et autorité, connaissant en règle générale la norme juridique et sociale, étant au fait des problèmes sociaux et économiques de l'entreprise, l'inspecteur du travail peut être reconnu comme un tiers averti, qualifié et ayant une autorité morale. Fort de ces atouts, il opère très souvent « une conciliation officieuse »[724] en matière de conflits dans les entreprises. Même s'il est parfois affirmé que l'inspecteur travail agit sur l'initiative du Directeur départemental voire du Préfet, il semble, dans la pratique qu'il agit souvent sur appel d'une des parties au conflit. Il concourt autant que possible à la création d'un climat de concertation et se retire progressivement lorsque celle-ci est amorcée. Il apparaît comme un incubateur des possibilités de dialogue.

**470.** La plupart du temps, l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise pour examiner le fond du problème, pour parler avec les salariés, effectuer toutes les démarches prévues par la loi. Par la suite, il contrôle les documents, les lieux de travail et examine aussi parfois les délibérations des institutions représentatives du personnel afin d'avoir des éléments assez éclairants et forger sa propre opinion du problème. Une fois ce travail d'instruction accompli, l'inspecteur du travail essaie de faire entrevoir aux parties en présence les questions qui se posent à chacune d'entre elles. L'intervention de l'inspecteur du travail va consister durant un certain temps à « dédramatiser le conflit, c'est-à-dire non point à faire disparaître le conflit,

[722] Article 91 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977.

[723] Le secrétariat exécutif permanent de cette instance de dialogue social est présidé par un inspecteur du travail.

[724] À ce sujet, cf. J-C. Javillier, *op. cit.* , p. 839 et suiv. ; P. Viano, « Le rôle de l'Inspecteur du travail dans les règlements des conflits collectifs », *Dr. soc.*, 1977, n°4, p. 95 et suiv. ; Ph. Auvergnon,« L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », *Dr.Ouvr.*, Décembre 2003, p. 506.

mais au contraire à faire prendre conscience aux partenaires sociaux de l'importance qu'il a »[725].

**471.** En réalité, il s'agit pour l'inspecteur du travail de favoriser un ajustement des tensions. Par exemple, les préoccupations des salariés étant souvent d'ordre social, et celles des employeurs d'ordre économique, il lui faudra voir si toutes les revendications salariales peuvent être acceptées sans être dangereuses pour la poursuite des activités. Il pourra par la suite suggérer alors à l'employeur d'accepter certaines revendications et aux travailleurs d'en retirer provisoirement d'autres, le problème pouvant être débattu plus tard lorsque la situation économique de l'entreprise le permettra. Cependant, il existe des hypothèses dans lesquelles l'inspecteur du travail devient un simple observateur voire un informateur, car le cadre et la nature du conflit lui échappent totalement.

**472.** En définitive, il semble exister une contradiction entre la mission de contrôle de l'inspecteur du travail et sa mission de conciliation. Cependant, l'inspecteur du travail se présente comme un pédagogue de la régulation sociale, tant dans son rôle de veilleur de l'application des normes que de celui de conciliateur des intérêts[726]. Toutefois, cette implication de l'inspecteur du travail dans le règlement des conflits collectifs traduit une dimension particulière de la présence de l'État dans les relations professionnelles au sein même de l'entreprise au travers d'un accompagnement du social visant plus à faciliter le dialogue social qu'à imposer ou à trancher. Ce changement de paradigme fait de l'inspecteur du travail en sa qualité de vigie de la législation du travail, un interlocuteur important dans l'accompagnement des partenaires sociaux. Ce dernier est couramment sollicité pour accorder les positions des différents acteurs.

**473.** L'appui de l'inspecteur du travail aux instances du dialogue social en entreprise est nécessaire et participe à l'amélioration de la pratique du dialogue social. Le bon fonctionnement des IRP est un signe de la vitalité du dialogue social décentralisé.

---

[725] J. C. Javillier, *ibid.*, p. 845.

[726] Ph. Auvergnon, « L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », *Op. cit.* , p. 501 et suiv.

## Conclusion du Chapitre 2

**474.** L'objectif du dialogue social, est de réconcilier le social et l'économique. La pacification des relations du travail, leur décentralisation, leur contractualisation, l'approche managériale du dialogue social peuvent tous être observés sous l'angle de la recherche d'un accord entre la sphère sociale et la sphère économique. Ainsi un ensemble d'instances et d'acteurs, notamment, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'inspecteur du travail sont mobilisés pour atteindre ce but. Les IRP ouvrent de façon décentralisée à l'essor du dialogue social dans l'entreprise. Elles contribuent de par leurs missions à instaurer la paix sociale dans l'entreprise. Dans cette quête de la paix sociale, l'inspecteur du travail apporte son concours en tant que garant de la législation social et conciliateur.

## Conclusion du Titre II

**475.** Les relations du travail, comme la majeure partie des relations humaines, sont consolidées et légitimées par le droit. Le droit est devenu ce langage commun indispensable aux échanges. Mais dans un environnement où il faut être toujours plus rapide et plus efficace, le droit contraint. On cherche donc d'autres règles qui puissent permettre de s'affranchir des règles communes et de le justifier. L'approche économique des relations du travail en est le parfait exemple, et le dialogue social participe à cette conception de relations basées sur un autre langage que le droit. Au-delà des seuls concepts, le dialogue social fait naître de nouveaux équilibres au sein des relations collectives de travail.

**476.** Ce modèle de gouvernance, en quête de paix au sein des relations de travail, privilégie la concertation entre les émetteurs de la règle et ses destinataires. Cela aboutit à la prise en compte permanente des avis de ceux qui sont au plus près du terrain, là où se déroulent au quotidien les rapports de travail. Ainsi, la convention collective, fruit de la négociation collective est une preuve du dialogue social au sein de l'entreprise. Elle consacre les acquis du dialogue social. Les instances représentatives du personnel et l'inspecteur du travail portent ensemble cet idéal de paix sociale vers lequel tend la pratique du dialogue social.

## CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

**477.** Aux termes de cette première partie, il ressort que le dialogue social en Côte d'ivoire dispose de plus en plus de cadres dédiés pour sa pratique. Cet ancrage institutionnel est en partie l'œuvre de l'Organisation internationale du travail. Elle a mené dans le cadre de la réalisation de l'Agenda du travail décent un vaste programme de promotion du dialogue social dans les États de l'Afrique francophone. Cette promotion a conduit les pouvoirs publics à engager des réformes en vue d'institutionnaliser le dialogue social. C'est le cas du Conseil national du dialogue social qui a pour mission de promouvoir le dialogue social et d'inciter tous les acteurs du monde du travail à y recourir.

**478.** Tous les secteurs (privé et publics) sont concernés par le déploiement du dialogue social. Il constitue à la fois un instrument clé de promotion de la cohésion et du développement inclusif. L'esprit du dialogue social débouche sur l'exigence d'un idéal de démocratie sociale qui est du reste présentée comme le complément de la démocratie politique[727]. Convaincus de la nécessité de pacifier les rapports de travail, plusieurs acteurs participent à l'essor du dialogue social. Outre les acteurs classiques, des acteurs de la société civile notamment les ONG réclament de participer davantage au dialogue social. Quant à l'État il n'hésite pas à solliciter la société civile traditionnelle (les chefs traditionnel et religieux) dans ces rapports avec ses agents. Cette participation des acteurs atypiques au dialogue social est un élément tiré de la société africaine traditionnelle et n'est pas spécifique à la Côte d'Ivoire[728].

**479.** La pratique du dialogue social en Côte d'Ivoire a bouleversé les relations de travail. On assiste à une implication plus forte des partenaires sociaux dans la recherche des solutions relatives aux problèmes liés au monde du travail. Dans le secteur public, les pouvoirs publics tentent de conclure des protocoles avec les centrales syndicales des fonctionnaires et agents de l'État. Du côté du secteur privé, la Commission indépendante permanente de concertation représente un cadre au sein duquel le patronat et les différentes organisations syndicales discutent et trouvent des solutions aux sujets majeurs susceptibles de susciter des conflits.

---

[727] F. Favennec-Héry, P-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 6e éd, 2018, p.153.

[728] F. Coulibaly, *Dialogue social au Mali* : *Réalités et enjeux*, Thèse de doctorat de droit, Université de Bordeaux, 2019, p. 69.

**480.** Cependant, ce modèle de gouvernance prôné et promu par l'OIT nécessite pour son essor la satisfaction de plusieurs exigences. L'une d'elles a trait à la liberté syndicale car « c'est un autre levain du dialogue social »[729]. Aussi, doit t-on ajouter dans le cadre du pluralisme syndical, l'exigence de la détermination de critères précis de la représentativité car la norme négociée ne doit sa légitimité qu'à des acteurs représentatifs et crédibles. Le renforcement du dialogue social ivoirien passe par la satisfaction de toutes ces conditions. Pour sa part, l'État, acteur clé, doit œuvrer pleinement au développement du dialogue social en renforçant le cadre juridique. Car malgré le maillage institutionnel et de divers acteurs dans les sphères et espaces, le dialogue social ne produit pas en réalité grand-chose. Il incombe à l'État de se départir de toute intention tendant à utiliser le dialogue social comme un moyen de séduction auprès de ces partenaires extérieurs.

[729] K. Wolou, « Incitation du droit et faiblesses du dialogue social au Togo », Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde* : *La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 290.

## DEUXIEME PARTIE : LES FAIBLESSES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN

**481.** Le dialogue social s'est imposé au fil du temps comme la méthode de référence de régulation des relations de travail, de résolution de problèmes socioéconomiques et de la préservation de la paix sociale. Il tend à réduire au mieux l'hétéronomie des normes étatiques en recourant à sa forme privilégiée, l'accord collectif. Il imprègne alors non seulement le droit, mais aussi le langage des acteurs politiques et économiques. Orienté vers la recherche d'un compromis, d'un consensus, le dialogue permet de concilier performance de l'entreprise et progrès social.

**482.** Ce rôle du dialogue social s'est particulièrement exprimé en Côte d'Ivoire après les crises politico-militaires de 2002. D'ailleurs, les différents préambules des accords relatifs à la trêve sociale dans le secteur privé et public évoquent « la nécessité d'ériger le dialogue social en processus préalable pour le renforcement de la bonne gouvernance et de la démocratie, pour réduire les tensions, favoriser la prévention et le règlement des conflits »[730]. Cependant, l'essor du dialogue social rencontre des problèmes majeurs. Ceux-ci peuvent être classés en deux grandes catégories qui sont du reste interdépendantes. Le dialogue social en Côte d'Ivoire souffre d'un déficit d'organisation (Titre1), et il est en outre instrumentalisé (Titre2).

[730] *Cf*. le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique, le protocole d'accord sur le chômage technique (secteur privé) en 2009 et le protocole d'accord portant trêve sociale entre l'État ivoirien et les fonctionnaires (secteur public) en 2017.

# TITRE I. UN DIALOGUE SOCIAL MAL ORGANISÉ

**483.** En Côte d'Ivoire, il n'est pas excessif d'affirmer que le dialogue social existe. Les organes du dialogue social sont institués et fonctionnent avec le concours des divers acteurs qui tentent peu ou prou de se l'approprier. Cependant, l'un des grands traits de ce dialogue social qui ressort de façon précise réside dans son manque de structuration. Cette carence procède de la défaillance de deux éléments consubstantiels. Le premier résulte de l'insuffisance du substrat juridique du dialogue social (Chapitre1) et le second provient de la qualité des acteurs animant le dialogue social (Chapitre2).

## Chapitre 1. Les insuffisances du droit étatique en matière de dialogue social

**484.** Le dialogue social ivoirien souffre d'une insuffisance du dispositif juridique qui l'encadre. Cette insuffisance du droit résulte d'un cadre juridique lacunaire d'une part (Section 1) et d'autre part, d'un droit hors sol qui ne prend pas suffisamment en compte les réalités sociologiques du pays (Section 2).

### Section 1. Les lacunes du cadre juridique

**485.** Il faut constamment avoir à l'esprit la part importante du droit dans le développement du dialogue social. Dans le cas ivoirien, le rôle du droit dans le tracé du destin du dialogue social semble problématique[731]. En effet, l'essor du dialogue social pâtit d'une part du déficit de son encadrement juridique (§1) et, d'autre part du faible intérêt accordé par les pouvoirs publics aux délibérations résultant de ses instances (§2).

#### §1. Les insuffisances de l'encadrement juridique

**486.** Les insuffisances de l'encadrement juridique tiennent en premier lieu à l'absence d'affirmation formelle de l'autonomie collective. En effet, le législateur ivoirien ne consacre pas formellement le substrat juridique du dialogue social à savoir l'autonomie collective (A), ce qui rend résiduelles ou atones les décisions résultant des instances du dialogue social (B).

##### A- L'absence de consécration légale de l'autonomie collective

**487.** L'autonomie collective au sens fort du terme est l'expression de la reconnaissance d'un domaine constitutionnellement réservé à la négociation collective[732] ; « dans sa forme atténuée, elle ne s'affranchit pas d'une tutelle exercée par l'État ; elle est la capacité laissée

[731] N. Silué,« Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit?», *in* Ph. Auvergnon, Chr.Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p.201.

[732] C. Fourcade, *L'autonomie collective des partenaires sociaux : Essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale, Préf. A. Mazeaud*, Paris, LGDJ, 2006, p. 2.

par le législateur aux partenaires sociaux d'édicter eux-mêmes des règles normatives »[733]. Il ne peut en être autrement, car le droit conventionnel s'est considérablement étoffé et émancipé[734], bouleversant le modèle traditionnel de la règle de droit et la conception d'un droit articulé sur la loi[735]. Aujourd'hui plus qu'hier, « l'heure est à la combinaison des sources »[736]. Ainsi, comme le souligne Paul-Gérard Pougoué, « c'est qu'à la vérité, c'est à la place réservée à l'autonomie collective, à sa capacité normative et à l'intensité de son réalisme que l'on reconnaîtra un droit du travail vivant à la fois protecteur du salarié, régulateur du conflit social, facteur de la performance de l'entreprise et moteur du progrès économique »[737].

**488.** L'autonomie collective constitue à cet effet un gage pour l'essor du dialogue social, car son épanouissement suppose de « s'affranchir » à terme des règles étatiques[738], en recourant à sa forme privilégiée, l'accord collectif, fruit de la négociation collective. Le dialogue social ne se résume par seulement à la négociation collective. C'est notamment le cas de la concertation et du simple échange d'information. Cependant, elle en constitue sa principale manifestation, car le dialogue social est mieux apprécié au regard des fruits de la négociation collective. Dès lors la dynamique de la négociation collective représente à notre sens un marqueur pertinent pour attester du niveau de développement du dialogue social dans un État donné. Sur cette question, le législateur ivoirien expose son manque de clarté, car malgré quelques avancées consenties au dialogue social par la loi n°2015 du 20 juillet 2015 portant Code du travail[739], le droit à la négociation collective n'a pas de support constitutionnel (1). Ce manque d'assise

---

[733] A. Mazeaud, « Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux, depuis la Position commune du 16 juillet 2001 », *Dr. soc.* , 2003, p. 44.

[734] G. Borenfreund et M. -A. Souriac, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr. soc.* , 2003, p. 72. Particulièrement, en France, les ordonnances n° 2017-1388 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective sont un exemple édifiant du rôle prépondérant du droit conventionnel. *Cf.* Ch. Radé, « Ordonnances réformant le droit du travail : le droit de la négociation collective après l'ordonnance n° 4 relative au renforcement de la négociation collective », *Lexbase Hebdo édition sociale*, n° 712, 21 septembre 2017, p 1-6 ; Voir les analyses globales de F. Favennec-Héry, « Ordonnances Macron : un changement de système ? », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1782, p. 5 ; F. Géa, « Les soubassements de la réforme », *RDT*, 2017, 593 ; P. Lokiec, « Vers un nouveau droit du travail », *Dr. soc*, 2017, p. 2109.

[735] F. Zénati, « L'évolution des sources du droit dans les pays de droit civil », *D. 2002*, chron. , p. 15, spéc. p.22 : « les innovations qui se succèdent (…) et s'intensifient dans la période contemporaine semblent traduire une rationalité nouvelle en même temps que connue, celle d'un système dans lequel le droit n'est plus abstrait ni contraignant, mais factuel et rhétorique, voire négociable ».

[736] G. Couturier, *Droit du travail. 1/Les relations individuelles du travail*, PUF, 1996, p. 51 et s.

[737] P. -G. Pougoué, « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique Noire Francophone et dynamique syndicale », *in Mélanges à l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, 2001, p. 128.

[738] P. Lokiec, D. Benrebai, N. Di Camillo, C. Sablayrolles, L. Thomas, « Les fonctions et les mots - Simplification, dialogue social, confiance, emploi », *RDT*, 2016, p. 754.

[739] *Cf.* JORCI n° 74, p. 1194 et s.

constitutionnelle fait de la loi ordinaire, la source principale du droit conventionnel. Cela induit une dépendance du droit conventionnel. Cette supériorité du droit étatique obère le développement du dialogue social et maintient une omniprésence étatique tout au long du processus du dialogue social. Il résulte de ce constat une prépondérance et omniprésence de la loi qui scelle le sort du dialogue social (2).

### 1. Un droit à la négociation collective dépourvu de support constitutionnel

**489.** La fragilité du dialogue social ivoirien trouve en grande partie sa source dans son manque d'assise constitutionnelle. Il s'agit d'un choix assumé des dirigeants politiques de ne pas laisser de latitude à la négociation collective qui ont grand-peine, semble-t-il, à se laisser convaincre par les mérites d'une autonomie collective. Ils ne semblent pas encore réellement disposés à accorder un périmètre de pouvoir « 'légiférant »' aux partenaires sociaux. En effet, la négociation collective montre toutes ses exigences lorsqu'on la saisit sous le prisme d'un droit pour les salariés. C'est d'ailleurs un droit reconnu au plus haut niveau par l'Organisation internationale du travail et qui constitue l'objet principal de la convention n°98 relative au droit d'organisation et de la négociation collective[740].

**490.** Cette Convention n°98 définit les modalités d'application des principes du droit d'organisation et de la négociation collective à travers l'article 4 selon lequel « des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation des plus larges procédures des négociations volontaires de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ». Mieux, cette Convention fait partie des Conventions fondamentales de l'OIT notamment celles qui contiennent les principes et droits fondamentaux au travail, applicables aux États membres même si ceux-ci ne les ont pas ratifiées[741].

**491.** Par ailleurs, le législateur ivoirien ne saurait ignorer la tendance actuelle des relations professionnelles qui sont de plus en plus saisies par la flexibilité, la compétitivité d'un côté et de l'autre par l'émancipation collective des salariés. Le législateur ivoirien ne saurait en outre méconnaître ce changement de paradigme selon lequel que les acteurs professionnels

[740] Adoptée par l'OIT depuis 1949 et ratifiée par la Côte d'Ivoire le 5 mai 1961.
[741] Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en juin 1998.

définissent eux-mêmes les règles avec « la bénédiction » de l'État[742]. Quel sens donne le législateur ivoirien alors aux objectifs fixés par lui-même lors de la réforme du Code de travail de 2015, à savoir le renforcement de la compétitivité et l'efficacité des entreprises d'une part, et d'autre part le renforcement des droits fondamentaux des travailleurs ?[743]

**492.** La négociation collective constitue, en plus d'être un droit fondamental des salariés, un droit-outil pour la mise en œuvre au plan national du travail décent[744]. Dans ces conditions, il est souhaitable qu'à l'image des États comme la France[745] ou le Sénégal[746], le constituant ivoirien donne une assise constitutionnelle au droit à la négociation collective. Une telle solution situe l'importance et la force du droit fondamental à la négociation collective, et dévoile la somme d'exigences qu'il peut comporter pour l'État et l'ensemble des acteurs du monde du travail. Cette idée est expliquée par un auteur en ces termes, « l'idée de constitutionnalisation est souvent associée à un effet expansif des normes constitutionnelles, dont le contenu matériel et axiologique se répand, avec force normative, à travers tout le système juridique. Les valeurs, les fins publiques, ainsi que les comportements considérés dans les principes et dans les règles de la Constitution en viennent à conditionner la validité et le sens de toutes les normes du droit infra constitutionnel »[747]. Ainsi, la constitutionnalisation du droit privé n'a pas pour seul objet principal, l'inclusion dans la loi fondamentale de normes propres à cette branche du droit, mais aussi et surtout la réinterprétation de ses dispositions dans une optique constitutionnelle.

**493.** En outre, le phénomène de constitutionnalisation et, de façon remarquable, la justice constitutionnelle peuvent permettre de transformer profondément la portée des règles constitutionnelles en ce sens qu'en leur absence, les principes constitutionnels n'auront que la valeur d'une obligation non sanctionnée[748]. Dans cette hypothèse, ils seront fragiles, ignorés,

---

[742] Pour Emmanuel Ray, c'est le passage « du tout - État au tout contrat ». *Cf.* E. Ray, « Du tout-État au tout-contrat ? », *Dr. soc.* , 2000, p. 574.

[743] Exposé des motifs du projet de loi portant Code du travail tiré du rapport de la commission des affaires sociales et culturelles de l'Assemblée nationale présentée le 15 juillet 2015, N°169 B R, p. 2

[744] A. Goudou, *Analyse juridique du concept du travail décent*, Thèse dactylographiée, Université de Poitiers, 2016, p. 350.

[745] Selon l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946, « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail ».

[746] Art. 25 de la Constitution sénégalaise.

[747] K. Agbenoto, « La constitutionnalisation du droit privé », *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDIJ, 2014, p. 58.

[748] *Ibid.*, p. 72.

malmenés par un législateur quasi souverain qui peut les violer en adoptant des lois ordinaires incompatibles à l'esprit des normes ou objectifs à valeur constitutionnelle[749].

**494.** Le Conseil constitutionnel français a fait remarquer avec force que « la loi votée n'exprime la volonté générale que dans le respect de la Constitution »[750]. À ce titre, la constitutionnalisation réalise un grand progrès du point de vue de la consolidation de l'État de droit[751]. En se référant aux travaux fondamentaux de Kelsen[752], Carré de Malberg[753] et Chevallier[754], il est possible de tenter une définition synthétique. L'État de droit permet d'expliquer au moins certains traits de nos systèmes juridiques contemporains. En premier lieu, il conduit à soumettre la puissance des gouvernants à la règle de droit, en protégeant les droits fondamentaux de la personne ; en second lieu, il signifie que l'État crée du droit, en ce sens l'État est assimilé au droit ; en troisième lieu, l'État de droit est une construction théorique qui aboutit à une hiérarchie des normes au sommet de laquelle se trouve la Constitution, imposant sa suprématie. Partant de cette signification, en donnant une valeur constitutionnelle à un principe de droit privé tel que le droit à la négociation collective, ce principe se trouverait renforcé[755]. De plus, « l'œil » du juge constitutionnel constituerait une strate supplémentaire de sécurité pour ce droit fondamental.

**495.** Ainsi, la constitutionnalisation du droit à la négociation collective serait opposable aux gouvernants. Dans le même ordre d'idée, tout citoyen et/ou les organisations syndicales pourraient requérir son application par l'autorité étatique en saisissant, soit le juge constitutionnel pour non-respect de la Constitution, soit le juge administratif pour rupture du principe de légalité et enfin soulever l'exception de constitutionnalité devant le juge de droit commun. D'ailleurs, en droit comparé notamment en France, la question prioritaire de constitutionnalité est davantage soulevée et parfois fait « bouger les lignes » en droit du

---

[749] Th. Debard, *Dictionnaire de droit constitutionnel*, Paris, Ellipses, 2 éd, 2007, p. 102, v° « Constitution ».

[750] Décision du C. const. n° 85-197, DC du 23 août 1985, Rec. , p. 70.

[751] Th. Debard, préc. ; M. Toper, « Le concept d'État de droit », *Rev. Droits*, 1992, n° 15, p. 51 ; W. Leisner, « L'État de droit, une contradiction ? », *Etudes Ch. Eisenmann*, Cujas, 1975, p. 69.

[752] H. Kelsen, *Théorie pure du droit*,trad. C. Eisenman, Dalloz, 1962, p. 304.

[753] R. Carré de Malberg, *Contribution à la théorie générale de l'État*, Sirey, 1920, T. 1, p. 255.

[754] J. Chevallier, *L'État de droit*, Paris, Montchrestien, 4éd, 1999, p. 16.

[755] M. Frangi, *L'apport du droit constitutionnel aux droits des personnes et aux droits économiques individuels. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation du droit privé*, thèse, Aix-en-Provence, 1990, p. 233.

travail[756]. L'assise constitutionnelle du droit à la négociation collective induirait *in fine* la reconnaissance d'un champ accordé aux partenaires sociaux dans le processus de création de la norme de travail. L'idée est de permettre la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des textes sur les rapports du travail relevant du domaine réglementaire.

**496.** Cependant, le constat est tout autre et malgré la réforme constitutionnelle de 2016, le constituant ivoirien est resté inflexible, et fait par conséquent de la loi, la source principale des relations de travail confinant les autres sources dont l'accord ou la convention collective de travail dans une position résiduelle.

### 2. Un dialogue social comprimé par la suprématie de la loi

**497.** Le dialogue social ivoirien ne dispose pas d'un espace suffisant pour connaître un véritable essor. En effet, la Constitution ivoirienne fait de la loi, la source principale de la normativité. Elle accorde à la loi une primauté vis-à-vis des autres sources de droit. Ainsi, l'article 101 de la Constitution ivoirienne confère une compétence générale à la loi pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et des institutions sociales. Mieux, la loi ordinaire sanctuarise cette primauté. L'article 8 du Code du travail énonce que « sous réserve de dérogations expresses, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une convention et qui ne respecte pas les dispositions dudit Code ou des textes pris pour son application est nulle de plein droit ».

**498.** Un auteur a pu affirmer que « dans le contexte ivoirien, la loi ne se contente pas de préciser les principes généraux du droit du travail. Elle donne dans le détail avec la prétention de trouver une solution à tout »[757]. En réalité, la loi occupe une place prééminente et conséquemment cela révèle le caractère subsidiaire, voire résiduel, du dialogue social. Cette supériorité de la loi procède de l'idée selon laquelle elle est l'expression démocratique issue du suffrage universel alors que le contrat est le compromis entre des intérêts particuliers et

[756] P-Y. Verkindt, « La légitimité de la loi en droit du travail », *Dr. soc.* , 2018, p. 114 ; V. par ex. contentieux relatif à l'expertise CHSCT (Cons. Const. , 27 nov. 2015, n° 2015-500 QPC ; *Dr. soc.* , 2015. 2449 ; *ibid*. 2016. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta *; ibid.* , 2252, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Constitutions 2016. 80, chron. L. Pécaut-Rivolier), Plus récemment une décision de conformité, Cons. const., 13 oct. 2017, n° 2017-662 QPC.

[757] N. Silué, « Réalités du dialogue social et part de responsabilité du droit : le cas de la Côte d'Ivoire », *op. cit.* , p.4. En revanche, l'auteur précise qu'il n'insinue pas pour autant que la loi nie au dialogue social sa qualité de source du droit de travail. Nous souscrivons entièrement à cette précision.

divergents[758]. En outre, le caractère d'ordre public de la loi du travail[759] montre de belle manière sa suprématie vis-à-vis des normes conventionnelles, fruit du dialogue social et situe en filigrane la marge de manœuvre réduite du dialogue social. Cependant, l'ordre public en droit du travail conduit à une hiérarchie des dispositions applicables, non en fonction de leur nature, mais de leur teneur : la plus favorable au salarié l'emporte, ce qui bouleverse la hiérarchie habituelle des normes[760]. La convention collective plus favorable l'emportera sur la loi.

**499.** C'est d'ailleurs ce qu'énonce l'alinéa 2 de l'article 8 du Code du travail ivoirien en ces termes : « toutefois, le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que des garanties ou des droits supérieurs à ceux prévus par le présent Code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale d'un employeur ou d'un groupement patronal par un contrat de travail, une convention collective ou un usage ». Cet aménagement conventionnel des droits des salariés implique la coexistence de normes d'origine professionnelle et d'origine étatique. Il symbolise selon Gérard Lyon-Caen, l'une des originalités du droit du travail[761].

**500.** En droit français, l'autorisation donnée par la loi d'adopter des dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs se présente sous le vocable de l'ordre public social[762]. L'ordre public social comme l'explique Florence Canut constitue un mécanisme qui conditionne la validité des normes à leur conformité aux lois et règlements[763]. En vertu de ce principe, les dispositions législatives et réglementaires sont susceptibles de donner lieu à amélioration par voie de convention collective. Elles constituent des normes plancher, qui se confondent avec un minimum commun à tous les salariés[764]. Il en résulte que les partenaires

---

[758] A. Mazeaud, *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 8ème éd, 2012, p. 40.

[759] Le droit du travail détient la caractéristique d'être un droit d'ordre public. En droit civil, l'ordre public renvoie aux règles obligatoires qui s'imposent pour des raisons impératives de protection, de sécurité ou de moralité et dont on ne peut disposer librement. Mais l'ordre public est spécifique en droit du travail. L'ordre public social a la particularité de hiérarchiser par degré d'importance les dispositions d'ordre public qui sont classées selon l'absoluté et non de l'in-dérogeabilité. Voir, F. Gaudu, « L'ordre public en droit du travail », *in Etudes offertes à Jacques Ghestin,* LGDJ, 2001, p. 363 et F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2007, 513 p.

[760] M. Bonnechère, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. Ouvr.*, Octobre 2001, p. 419.

[761] G. Lyon –Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. soc.* , 1973, p. 89.

[762] *Cf.* not, la loi du 24 juin 1936 relative aux conventions collectives, V. aussi, F. Gaudu, op. cit. , p. 366.

[763] F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, préf. François Gaudu, Paris, LGDJ, 2007, p. 151.

[764] G. Borenfreund, M-A. Souriac, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr. soc.* , 2003, p. 73, V. aussi G. Lyon-Caen, « La bataille truquée de la flexibilité », *Dr. soc.* , 1985, p. 806.

sociaux sont invités à compléter, en l'améliorant au profit des salariés, le schéma de base du législateur. L'article 72. 2 du Code du travail ivoirien l'énonce expressément « la convention collective peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur ». On déduit alors que les normes conventionnelles plus favorables que les normes légales ont vocation à s'appliquer.

**501.** La généralité de la formule atteste que cette possibilité d'amélioration n'exige pas une habilitation spéciale, au cas par cas[765]. Ainsi, en cas de conflits de normes et suivant le principe de faveur, le principe d'application de la disposition la plus favorable se déploie[766]. L'ordre public en droit du travail a une coloration particulière car il n'aliène pas complètement la liberté contractuelle[767]. Cette liberté contractuelle ou conventionnelle s'exerce dans les limites des dispositions plus favorables aux travailleurs. Au contraire, il faut avoir à l'esprit la présence de règles intangibles comme en dispose l'article 72. 2, selon lequel la convention collective « ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements ». Il s'agit de dispositions d'ordre public absolu qui présentent un caractère impératif notamment la compétence matérielle des tribunaux, la non-discrimination syndicale. Aussi, une convention collective ne peut-elle avoir pour effet de limiter ou de réglementer l'exercice du droit de grève.

**502.** Le législateur ivoirien a reconduit les grands principes hérités du droit du travail français notamment l'ordre public social, le principe de faveur. Mais, il n'autorise pas encore que la loi habilite la dérogation dans un sens défavorable au salarié. Dès lors, la norme d'origine professionnelle ne peut déroger à une règle d'ordre public social, *a fortiori* une règle d'ordre public indérogeable[768]. Le maintien de ce *statu quo* par le législateur ivoirien ne pourra

---

[765] M. Poirier, « La clause dérogatoire in pejus », *Dr. soc.* , 1995, p. 887.

[766] Y Chalaron, « L'application de la disposition la plus favorable » *in Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à Lyon –Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 243.

[767] F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, *op. cit.* , p. 12.

[768] En droit français, après les lois Auroux de 1982 (Loi n 82-957 du 13 novembre1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail) qui ont consacré la technique de la dérogation, le mouvement s'est poursuivi avec la technique de la supplétivité. La règle d'ordre public social ou d'ordre public indérogeable supporte la dérogation dans les conditions que la loi a déterminées. Cette règle s'écarte pour voir appliquer l'accord dérogatoire, indifférente à l'objectif d'amélioration de la situation du salarié. Par la suite, une étape a été franchie notamment après l'adoption de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cette loi s'est orientée vers la technique de la supplétivité, la règle étatique ne s'appliquant qu'à défaut d'accord collectif, en matière d'aménagement du temps de travail et de contingent annuel d'heures supplémentaires. La responsabilité dans l'adoption de la règle est ainsi transférée du législateur ou du pouvoir réglementaire vers les partenaires sociaux. Ce mouvement s'est amplifié avec la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

longtemps perdurer. En effet, les changements dus à la mondialisation, l'accroissement du numérique et de la digitalisation qui imposent de nouvelles formes de travail font que le droit du travail a cessé d'être un droit protecteur des salariés. Il vise à assurer un nécessaire équilibre entre les intérêts des salariés et des employeurs. C'est ce que relève un auteur, l'habilitation des accords dérogatoires est en phase avec l'air du temps[769]. Ce temps se conjugue avec la valorisation du contrat, le principe de proximité et la mise en avant de la démocratie sociale[770].

**503.** Cette attitude du législateur ivoirien, à l'image de ses pairs des États africains francophones semble s'expliquer par le fait qu'il ne soit pas suffisamment convaincu des mérites d'une autonomie collective qui s'affranchirait du joug étatique[771]. Alors que, pour exister et plus encore se développer, la négociation collective voire le dialogue social doit disposer d'un espace suffisant, au sein duquel les interlocuteurs sociaux peuvent exercer leurs pleines responsabilités pour définir, adapter et améliorer les règles destinées à régir les rapports des salariés et des employeurs dans leur vie professionnelle.

**504.** À l'inverse, si l'ensemble de ces règles est prédéterminé à l'avance, dans le détail et de façon quasi intangible par la loi et le règlement, la nécessité du compromis disparaît et la négociation collective s'appauvrit progressivement. Le législateur ivoirien hésite à donner plus de souffle au dialogue social en le confinant à une place résiduelle. Pis, les conventions collectives, fruit du dialogue social sont l'ombre d'elles-mêmes ne faisant que reprendre les dispositions déjà contenues dans le Code du travail. Il y a lieu de noter également une carence du point de vue de la conduite de la négociation collective.

### B- L'inorganisation juridique de la négociation collective

**505.** La négociation collective n'est pas organisée parce qu'il n'existe aucune obligation de négocier d'une part. D'autre part, lorsque les parties décident de négocier, aucune procédure n'est aménagée pour son déroulement. Le dialogue social en général et la négociation

professionnels et avec les ordonnances Macron de 2017. Voir, J. Le Goff, *Du silence à la parole*, Rennes, PUR, 2019, p. 297 ; L. Gamet « L'autonomie collective », *Dr. soc*., mai 2020, p. 448.

[769] A. Foko, « La négociation collective en droit : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel acte uniforme OHADA », *Penant*, Janvier- Mars 2007, p. 38.

[770] F. Canut, « Le recul de l'ordre public face à l'accord collectif », *Le Droit Ouvrier*, n° 827, juin 2017, p. 342.

[771] L. Gamet, « Introduction au (x) droit (s) du travail d'Afrique noire d'expression française », *Dr. soc*., janvier 2018, p. 96.

collective en particulier connaît des difficultés liées à sa conduite (1). À cela, il faut ajouter que les partenaires sociaux ne sont pas toujours disposés à négocier (2).

### 1. Les difficultés liées à la conduite de la négociation collective

**506.** Les difficultés de la négociation collective reposent sur le manque de précision sur le niveau. La notion de branche d'activité est évoquée par le Code du travail en son article73.1[772], sans grande précision. Cependant, cette évocation renvoie-t-elle à « une branche » entendue comme institution sociale remplissant de multiples fonctions : fonctions de coordination d'ensembles professionnels divers, d'expertise pour l'action collective ? La branche correspond-elle à une réalité ? En observant la structure des relations professionnelles, des difficultés apparaissent quant à l'identification des branches d'activités ainsi définies[773].

**507.** Le constat est que la branche telle qu'utilisée dans les textes ne correspond pas à la réalité socioprofessionnelle. Cette situation semble s'expliquer plutôt par l'origine de la législation sur les conventions collectives qui était le prolongement de celle existant dans l'ancienne métropole[774]. La notion de branche d'activité est utilisée pour la première fois par un décret du 17 octobre 1947 instituant le code MOUTET pour l'Afrique Noire qui consacrait un chapitre III à la convention collective (art. 21 à 42)[775]. La référence à la branche apparaît comme une simple commodité de codification. L'on peut cependant attribuer un sens à l'emploi de la notion dans le contexte d'origine. En effet, si elle ne renvoyait pas à l'existence d'un espace construit, elle exprimait certainement une fiction juridique visant à identifier un espace professionnel d'élaboration et d'application de la réglementation portant sur les conditions d'emploi et de travail.

**508.** Par-delà, l'avènement de la catégorie au moment de l'introduction des conventions collectives, il est nécessaire de s'interroger sur son évolution, son intégration ou son

---

[772] Il dispose:« Les Conventions collectives ayant pour objet de régler les rapports entre les employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités sur le plan national, régional ou local … ».

[773] Ces incertitudes ne sont pas propres à la législation ivoirienne, c'est le cas des législations des États de l'Afrique noire francophone.

[774] P-F. Gonidec, « La convention collective dans les territoires d'outre-mer », *Institut des Hautes études de Dakar*, Paris, Imprimerie Guillemot et De Lamothe, 1955, p. 9.

[775] J.O.R.F du 20 octobre 1947, p. 1042 et ss.

adaptation au contexte ivoirien. De ce point de vue, il est problématique de repérer un « processus d'institutionnalisation » des branches, que ce soit d'ailleurs en termes de continuités ou de ruptures. Cette institutionnalisation n'est perceptible au regard ni de l'organisation ni des moyens dont disposent les branches en Côte d'Ivoire. À cet égard, Annette Jobert relève qu'en France, l'institution renvoie à un ensemble complexe de procédures et outils[776].

**509.** Dans le cas de la Côte d'Ivoire comme des États francophones de l'Afrique de l'Ouest, l'examen de ce qui peut correspondre à des branches d'activité révèle l'inexistence d'un espace organisé par des acteurs collectifs, des représentants des salariés et employeurs. Il est fréquent de retrouver dans ces États une représentation des travailleurs et des employeurs selon le secteur d'activité et les catégories socioprofessionnelles, celles-ci se reflètent au niveau des centrales syndicales et des différentes organisations des employeurs. Cependant, ces « branches professionnelles » n'apparaissent pas sur le terrain comme des catégories pratiques pour les acteurs du monde du travail qui ne peuvent dès lors se servir de cet espace pour définir leur projet, leur action et leurs rapports. À cela, il faut noter qu'en dehors de l'existence de conventions collectives dont la majorité a été conclue pendant la période coloniale, il n'y a pas eu de processus de construction d'un intérêt de branche susceptible d'être une base de construction de l'action collective.

**510.** Évidemment, le cadre d'action collective tel que la branche ou même la région, n'est pas une donnée naturelle. « Les niveaux intermédiaires ne sont ni des commodités administratives (ou statistique), ni des découpages naturels imposés par l'économie ou la géographie. Ils sont une création institutionnelle qui répond à la formation d'une possibilité d'action collective, l'institution d'acteurs collectifs capables d'actions »[777].

---

[776] A. Jobert, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares, 2000, p. 26 : « L'examen du cas des branches professionnelles en France, montre que les multiples fonctions de celle-ci s'adossent à des dispositifs divers (commissions paritaires de l'emploi, conventions collectives de branche, grilles de classifications, accords, recommandations, observatoires…) ».

[777] J. D. Reynaud, préf. de l'ouvrage précité d'A. Jobert, p. 4. L'auteur fait remarquer dans le même sens que « l'acteur collectif n'est pas donné par la nature comme cela semblait être le cas dans la théorie de Dunlop. Ce n'est pas parce que des personnes se rencontrent qu'ils deviennent des acteurs collectifs. Pour cela, il faut qu'ils aient la possibilité d'agir en commun et d'élaborer des normes communes. La question centrale est donc celle de la constitution des acteurs collectifs. Cette question est d'autant plus intéressante, car la branche est le premier exemple de création d'un cadre institutionnel d'action » (p. 23).

**511.** L'intérêt de tels ensembles apparaît à plusieurs égards. Ils permettent d'abord l'émergence et l'agrégation d'intérêts communs. Le dynamisme des espaces professionnels « joue ainsi un rôle intégrateur de la communauté de travailleurs d'une même profession, en servant de lieu d'expression des préoccupations et en suscitant une solidarité élargie autour de celles-ci[778]. Une telle organisation peut concourir à l'intégration des travailleurs du secteur informel, en élargissant le champ des relations professionnelles à ce secteur. Les agents de l'économie informelle œuvrent dans des secteurs d'activité qui recoupent le plus souvent ceux des entreprises de l'économie formelle.

**512.** Outre, cette fonction d'intégration, la constitution d'espaces socioprofessionnels contribue ensuite au développement de la négociation collective en servant de tremplin à celle-ci. De tels espaces sont en effet des lieux de coordination, indispensables pour parvenir à des définitions communes préalables à toute négociation[779]. À cet égard, il est à observer qu'en France, jusqu'à l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, la branche avait occupé une place centrale dans la structuration des relations de travail[780]. Le fonctionnement institutionnel des espaces professionnels apparaît comme la traduction d'une émancipation du système de relations professionnelles avec l'acceptation par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs de leur responsabilité dans l'édification du droit du travail[781]. Le lien de ce fonctionnement avec la négociation collective peut être illustré à travers l'analyse du cas des usages professionnels. Si le rôle des juges est essentiel dans la constatation des usages au sein de l'entreprise, ceux existant au niveau d'une profession peuvent faire l'objet d'une consignation par les partenaires sociaux dans le cadre d'institutions professionnelles, ce qui constitue un premier pas vers leur consécration juridique[782].

---

[778] G. Coin, « Politique contractuelle : l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 », *Dr. soc.* , n° 1, jan 1996, p.6, soulignait « la place essentielle de la branche comme le lieu de construction des identités professionnelles et des règles de cohésion sociale (…), la branche est le lieu de structuration des identités professionnelles. Elle joue donc un rôle incontournable sur tous les facteurs qui y contribuent ».

[779] M. L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, LGDJ, 1994, p. 263.

[780] A. Jobert, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires op. cit.* , introduction, p. 9. L'auteur observe que « dans tous les pays européens, la branche est un lieu d'énonciation de règles collectives, un lieu de socialisation des acteurs : lieu où ils débattent, se confrontent, se coordonnent, se constituent autour des règles qu'ils élaborent ».

[781] D. Traoré, *Le droit du travail dans les pays de l'espace UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (le cas du Mali)*, thèse dactylographiée, Université de Paris-Assas, 2009, p. 265.

[782] Dans le cas de la France, Ph. Langlois relève que depuis l'essor des conventions collectives de branche par la loi du 22 février 1930, celles-ci ont souvent « purement et simplement intégré des usages de la profession qu'elles ont régies ». (Voy, « Les usages », *in Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 286).

**513.** En définitive, la détermination claire des espaces de négociation tels que la branche a pour avantage de faire entrer les préoccupations réelles des communautés professionnelles dans le processus de la négociation collective et donc d'intéresser les différents acteurs sociaux. Ainsi, les fruits du dialogue social tels que les conventions collectives apparaitront plus comme un reflet des préoccupations socioéconomiques des parties signataires. C'est d'ailleurs ce que rappelle fort bien un auteur : « la négociation constitue tout d'abord une réalité sociologique, une manifestation de la vie relationnelle dans l'entreprise où elle prend, juridiquement, la forme de l'accord privé conclu parce que les parties en ont ressenti spontanément l'utilité. Envisagée de la sorte, la négociation relève avant tout du libre arbitre, limité seulement par la nécessité de s'entendre. Si le droit la prend en compte, c'est surtout à travers les effets que la théorie générale des obligations attache à tout contrat conclu… »[783].

**514.** Il revient donc aux pouvoirs publics de définir précisément ces cadres de négociation afin de faciliter le développement de la négociation collective. À cela, il est un écueil que les pouvoirs publics doivent ainsi résoudre c'est l'absence d'obligation ou d'incitation des partenaires sociaux à la négociation collective.

### 2. La nécessité d'une obligation légale de négociation collective

**515.** L'un des éléments liés aux insuffisances de la législation tient au fait qu'elle n'institue aucune obligation de négociation. Il est en de même de la renégociation des conventions collectives à durée déterminée arrivée à leur terme. La loi se contente de prévoir qu'elles continuent à produire leurs effets comme une convention collective à durée indéterminée à défaut de stipulation contraire[784]. Les signataires d'une convention collective à durée indéterminée ne sont pas tenus de réexaminer périodiquement le texte initial. S'agissant des salaires, aux termes de l'article 31.8 du Code du travail, un décret fixe les montants du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), et du Salaire minimum agricole garanti (Smag) après avis de la Commission consultative du travail. Mais les partenaires sociaux négocient tous les trois ans les montants du Smig et du Smag. Le législateur oblige les partenaires sociaux à s'accorder par la négociation sur leur montant respectif. On peut analyser cette

[783] D. Traoré, *Le droit du travail dans les pays de l'espace UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social* (*le cas du Mali*), *op. cit.*, p. 270.
[784] Art. 72. 5 al 2 du C. trav.

disposition comme une obligation de négocier tous les trois ans le quantum de tous les salaires minima interprofessionnel et agricole.

**516.** Si les syndicats disposent d'un droit pour le déclenchement du processus de négociation[785], la loi n'établit pas l'obligation de négocier pour la partie patronale. L'obligation de négocier implique la détermination de thèmes qui devraient faire l'objet de la négociation. Sur ce point, en dehors de la prévision des formes et périodes de leur dénonciation et renouvellement, les conventions collectives non susceptibles d'extension sont librement élaborées. Le contenu des accords d'établissement ou d'entreprise est soumis ou non à une convention collective de cadre géographie supérieure. Dans ce cas, l'accord adapte cette norme aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement. Ainsi, il reprend globalement les thématiques de la norme supérieure.

**517.** Seules les conventions susceptibles d'extension sont soumises à une obligation précise de contenu. L'article73. 2 du Code du travail impose que ce type de convention aborde le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs, les salaires applicables par catégorie professionnelle, les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables, la durée de la période d'essai et du préavis, les délégués du personnel, la procédure de révision, modification et dénonciation de la convention collective, les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les jeunes et les femmes et les congés payés. L'article suivant donne des exemples d'autres thèmes de négociation possibles tels que les primes et indemnités diverses, les conditions d'embauchage et de licenciement, les services sociaux et médico-sociaux ou l'institution de procédures d'arbitrage en cas de conflits collectifs[786].

**518.** La prise en charge des partenaires sociaux d'une obligation de négocier sur des sujets prédéterminés et à une période donnée pourrait inciter ceux-ci à *minima* à débattre, s'expliquer et/ou mettre à jour les conventions collectives déjà signées. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation de conclure. La seule convention collective interprofessionnelle étendue

[785] Article 62. 2 al.1 du Code du travail dispose « Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur que le travailleur. Il a pour mission de présenter des revendications relatives à l'amélioration des conditions d'emploi, de travail, de rémunération, et de négocier les accords d'établissement. (…) ».

[786] L'art. 116 du Code du travail burkinabé de 2008 exige pratiquement les mêmes clauses pour tous les types de convention collective.

par exemple signée en 1977 est dépassée et aucune information relative à sa renégociation n'est disponible. En plus, cette incitation pourrait enrayer cette réticence des employeurs à fournir des informations nécessaires aux délégués syndicaux afin de permettre la négociation. C'est d'ailleurs ce que relèvent Paul Gérard Pougué et Jean Marie Tchakoua selon lesquels, « la négociation n'est praticable qu'à condition que chacune des parties à la négociation ait une connaissance suffisante des éléments à prendre en compte pour négocier »[787]. La promotion de la négociation suppose encore l'organisation de l'accès des représentants aux informations indispensables, à une connaissance réelle de la vie économique de l'entreprise.

**519.** Par ailleurs, l'obligation de négocier pourrait pousser les parties à faire évoluer leur attitude en inscrivant davantage leurs accords dans le cadre de la négociation collective prévue par la loi. Il faut avoir à l'esprit que dans les sociétés africaines, la parole donnée suffit à sceller le lien entre les parties lors d'une transaction voire lors de la résolution d'un conflit[788]. Cet usage est couramment respecté et considéré comme une source de droit au point où les parties ne ressentent pas le besoin de formaliser leur accord à travers un écrit.

**520.** Toutes ces insuffisances du cadre juridique traduisent les hésitations des pouvoirs publics à donner plus d'envergure au dialogue social. Ceci n'est pas sans lien avec le sort réservé aux actes pris par les instances dédiées au dialogue social.

### §2. L'incertitude sur la valeur juridique des délibérations des instances du dialogue social

**521.** Le dialogue social est pratiqué au sein de diverses instances[789]. Le cadre le plus visible est le Conseil national du dialogue social[790]. Cet organe a été pendant longtemps une des

[787] P. G. Pougoué et J-M Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, 1999, p. 198.

[788] M. Samb, « A propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique », *in De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, 2014, p. 645.

[789] Le Code du travail y consacre son Chapitre 1 du Titre VII. Il s'agit notamment de la Commission consultative du travail (Art. 71. 1 - 71. 3), le Conseil national du Dialogue social (Art. 71. 4 – 71. 5) et le Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité sociale (Art. 71. 6). À cette liste, il faut ajouter la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC), un organe bipartite créé par les partenaires sociaux pour aborder toutes les questions liées d'une part à la vie, l'environnement économique et juridique des entreprises et d'autre part au revenu et à la formation des travailleurs.

[790] Au départ, intitulé Conseil national du travail (CNT) et créé par le décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007(JORCI n° 20 du 15 mai 2008, p. 308), il a été rebaptisé Conseil national du dialogue social par le décret

revendications des organisations syndicales des travailleurs. Il est alors intéressant de savoir ce que valent juridiquement les actes émis par les instances de dialogue social. L'analyse des différents textes créateurs de ces instances retient que les actes résultant des instances du dialogue social sont dépourvus de force obligatoire (A). Dans le même temps, les résultats de la négociation collective ont acquis au fur à mesure une force normative (B).

### A– Les actes du CNDS dénués de force contraignante

**522.** Aux termes de la loi du 20 juillet 2015 portant Code du travail, le législateur a étoffé différents cadres dans lesquels le dialogue social devrait se réaliser. Cette volonté du législateur s'est traduite par le renforcement des structures déjà existantes et la consécration de nouvelles instances notamment le Conseil national du dialogue social ( CNDS) et le Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant la santé et la sécurité au travail[791]. Ainsi, le Conseil national du dialogue social constitue-t-il de loin l'organe par excellence du dialogue social. Au regard, de l'importance des missions[792] dévolues au CNDS par le législateur, il existe un véritable paradoxe à ce que les décisions rendues par l'instance n'aient aucune force juridique (1). En effet, le défaut de pouvoir de sanction du CNDS fait de cette instance une coquille vide (2).

#### 1. Le CNDS, un organe au pouvoir limité

**523.** Le législateur a confié d'importantes missions au CNDS au point d'en faire l'organe de référence en matière de dialogue social en Côte d'Ivoire. Aux termes de l'article 3 du décret sus-cité, le CNDS contribue notamment au règlement des conflits majeurs du travail dans tous les secteurs (public, parapublic et privé), aux conflits de représentativité des organisations patronales et syndicales. Le CNDS contribue aussi à l'instauration effective du dialogue social entre les partenaires sociaux et au règlement des questions d'ordre économique et social

---

n° 2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le CNT. Ce nouveau décret a étendu le cadre d'intervention du CNDS au secteur public et parapublic.

[791] Cette instance demeure jusqu'à présent la grande inconnue. En effet, le décret qui devrait, aux termes de 71. 6 du Code du travail, déterminer sa définition, ses missions et sa composition, n'est toujours pas disponible.

[792] Art. 3 du décret n° 2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail (CNT). Institué comme « un cadre tripartite de concertation et de réflexion permanente entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur les questions de toute nature en rapport avec le monde du travail » (Art. 71. 4 du Code du travail), le CNDS joue un rôle préventif et curatif en matière de conflits de travail. Par ailleurs, il est obligatoirement saisi en cas de licenciement pour motif économique de plus d'un salarié aux termes de l'article 18. 11 du Code du travail.

d'intérêt national touchant le monde du travail. En vertu de l'article 18.11 du Code du travail, le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique, doit adresser au CNDS son dossier quinze jours avant la réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel pour avis et propositions. Il devient de ce fait un maillon de la procédure pour licenciement pour motif économique. L'intervention du CNDS dans la procédure du licenciement pour motif économique paraît surprenante car cet organe est complétement extérieur à l'entreprise.

**524.** Cependant, la loi est silencieuse sur la portée juridique des avis pris. Dans l'hypothèse où, le CNDS estime que le licenciement pour motif économique projeté est non justifié, l'employeur est-il tenu par les termes de cet avis ? Vu l'affaire ayant opposé la SICOGI et l'UGTCI[793], il semblerait que l'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis du CNDS. À la suite du conflit social opposant la société SICOGI (entreprise à participation majoritaire de l'État) à la Centrale syndicale UGTCI, le Conseil national du travail a été saisi par le ministre de la fonction publique et de l'emploi pour donner son avis sur le litige avant toute décision du Président de la République. Après le licenciement d'une salariée protégée sans autorisation de l'inspection du travail et des sanctions sans motif valable infligées à plusieurs salariés, le syndicat de l'entreprise SYTRASI, affilié à la centrale UGTCI a déposé un préavis de grève. Avant la fin de la procédure de conciliation, le syndicat est entré en grève malgré les réserves de l'administration. Estimant la grève illégale, le directeur général de la SICOGI a procédé au licenciement de tous les salariés grévistes. Le Conseil national du travail a retenu à l'encontre de la direction générale de la SICOGI un abus de droit au motif que « les licenciements sont intervenus au cours de la tentative de conciliation, constitutifs d'une violation des principes en vigueur en matière de négociation collective ». Par conséquent, il estime que les licenciements ne sont pas fondés et demande leur annulation et la réintégration des salariés. Par ailleurs, le Conseil a retenu une négligence coupable de l'administration du travail qui a contribué à l'enlisement du conflit. Cet avis n'a pas véritablement eu d'effet en réalité car les salariés concernés n'ont jamais été réintégrés ni indemnisés. D'ailleurs, ce point figure parmi les revendications de la Centrale syndicale UGTCI[794]. En outre, le gouvernement auteur de la

[793] Le Conseil national du travail (ancêtre du CNDS) a été saisi d'un litige opposant la SICOGI (Société d'État) et l'UGTCI (centrale syndicale) en 2009. Suite à cette saisine, le CNT a rendu l'avis n° 001— CNT du 15 septembre 2009.

[794] Extrait du cahier de revendications de la Centrale syndicale UGTCI soumis au gouvernement avant la célébration de la fête du travail du 1er mai.

saisine n'a donné aucune suite. Ainsi, l'acte du Conseil n'a ni une force contraignante, ni même une force normative.

**525.** Évidemment, dans la nouvelle procédure de licenciement pour motif économique, la consultation du CNDS est obligatoire aux termes de l'article18. 11 du Code du travail. Néanmoins, la demande des organisations syndicales ne se limitait pas à cela. Elles souhaitaient que la décision rendue soit déterminante pour la suite de la procédure. L'idée des syndicats de travailleurs est d'ajouter une protection supplémentaire pour éviter que les employeurs n'abusent du licenciement pour motif économique. Si l'avis ne lie en rien l'employeur dans sa prise de décision, alors la saisine de l'instance s'apparente à une étape alourdissant inutilement la procédure.

### 2. Vers une autonomie du CNDS?

**526.** Aux termes de l'article 1 du décret n° 2007 -608 du 8 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail, « il est institué auprès du ministère de la Fonction publique et de l'Emploi, ministère en charge du travail, un Conseil national du travail »[795]. Ainsi, en l'état actuel du droit positif ivoirien, le CNDS n'est qu'une sous-direction de la direction générale du travail. Il résulte de ce qui précède que le CNDS n'a pas d'autonomie. Ce confinement ne lui permet pas à notre sens d'accomplir ses missions. Le fait que le CNDS soit un service sous la direction du ministère de l'emploi et de la protection sociale ne l'aide pas à avoir une marge suffisante pour régler des questions en lien avec la politique. En outre, les lourdeurs administratives et les conflits d'intérêts obèrent sa capacité à résoudre les litiges. Á titre d'illustration, le CNDS n'arrive pas régler la question de la représentativité des centrales syndicales au niveau national alors que l'article 54. 1 du Code du travail 2015 a donné la clé pour résoudre cette difficulté. Selon l'alinéa 2 de l'article précité, l'audience des organisations centrales se mesure à travers les élections professionnelles.

**527.** Les raisons de l'inertie du CNDS sur cette question proviennent en grande partie selon l'équipe dirigeante de cette instance, du manque d'autonomie vis-à-vis d'une part de l'État et

[795] JORCI, 08 mai 2008, p. 308. Le décret n° 2015 - 651 du 23 septembre portant modification du décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007 n'a pas apporté de changement à la nature juridique de cette instance du dialogue social.

d'autre part des partenaires sociaux[796]. Une réforme institutionnelle de cette instance pourrait être une solution. D'ailleurs, le rapport d'activité 2018 du CNDS mentionne que lors de la session extraordinaire des 18 et 19 septembre 2018, un avant-projet d'ordonnance a été élaboré et soumis au ministre pour obtenir un nouvel ancrage institutionnel du CNDS et lui conférer une autonomie réelle ainsi qu'un budget conséquent.

**528.** La mutation de cette instance en une Autorité administrative indépendante à l'image de la Commission nationale de la concurrence, de la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) semblerait appropriée. Cette mutation serait le signe d'un ancrage institutionnel du CNDS. Les autorités administratives indépendantes doivent en effet « concilier deux caractères contradictoires : être un organe administratif et être un organe indépendant »[797]. Ces autorités sont le plus souvent dotées d'importants pouvoirs. Et comme le relève un auteur, « elles ont le pouvoir de créer des règles, de les appliquer, d'en contrôler l'application et parfois même de sanctionner leur violation. Elles disposent de pouvoirs quasi législatifs, quasi exécutifs et quasi juridictionnels »[798]. Eu égard à ces importants pouvoirs, les autorités administratives indépendantes constituent de véritables organes de décision, car elles ont la particularité d'être indépendantes. L'indépendance d'un organe public est un trait central. Au sens juridique du terme, l'indépendance correspond « à la « situation d'un organe public auquel son statut assure la possibilité de prendre ses décisions en toute liberté et à l'abri de toutes instructions et pressions »[799]. Elle se distingue de l'autonomie non par une simple différence d'intensité, mais aussi par une différence d'objet. Alors que l'autonomie concerne la vie interne d'une institution, l'indépendance se rapporte davantage à sa vie externe[800]. Fort de cette caractéristique, l'organe public indépendant ne saurait recevoir d'instruction de quelque pouvoir que ce soit[801]. Cette garantie assure à l'autorité administrative indépendante de remplir ces missions sans pression.

---

[796] Affirmations plusieurs fois réitérées par les différents responsables de cette instance lors des enquêtes de terrain menées en 2013 et 2014.

[797] E. Debaets,« Les autorités administratives indépendantes et le principe démocratique : recherche sur le concept d'indépendance», www. juridicas. unam. mx/wal/ponencias/14/254. pdf

[798] E. Debaets, Les autorités administratives indépendantes et le principe démocratique : recherche sur le concept d'indépendance »,*op. cit*, p. 1.

[799] G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige. Dicos poche », 2007, p. 482.

[800] S. Manson, *La notion d'indépendance en droit administratif français*, thèse, Paris II, 1995, p. 30.

[801] *Ibid.*

**529.** Par ailleurs, cette mutation institutionnelle du CNDS aurait une conséquence notable sur la nature juridique de ses décisions. En dehors des cas d'arbitrage, les décisions du CDNS ne s'imposent en aucune manière aux différents destinataires. À l'état actuel, les avis du Conseil national du dialogue social ne font pas grief. Cette situation assimile l'instance de dialogue social à une coquille vide, car elle n'existe que de nom. En plus, des difficultés liées à son fonctionnement tel que son financement, le CNDS n'a pas véritablement d'emprise sur l'essor du dialogue social ivoirien.

### B- Les conventions collectives de travail, source de droit

**530.** Les conventions collectives sont une source inestimable de normativité. Il en est ainsi durant l'exécution du contrat de travail (1) et lors sa rupture (2).

#### 1. L'effet des conventions collectives au cours de l'exécution du contrat

**531.** L'analyse des conventions collectives et des accords collectifs d'entreprise montre que des avantages de nature pécuniaires et extra pécuniaires sont octroyés aux salariés.

**532.** Pour les avantages pécuniaires, les normes conventionnelles d'entreprise portent sur l'amélioration de la situation salariale des travailleurs et la souscription à une assurance maladie au profit des travailleurs. La question salariale est un point central pour les centrales syndicales de travailleurs. À cet égard, les conventions collectives et la plupart des accords d'entreprise prévoient une augmentation périodique du salaire et du sursalaire par rapport aux taux légaux. Cependant, on déplore le peu d'engagements des partenaires sociaux par exemple sur la question de l'égalité salariale entre hommes et femmes[802].

**533.** Les conventions collectives et particulièrement les accords d'établissement prévoient une augmentation périodique du salaire à des taux supérieurs à ceux d'origine légale. Ainsi, sont octroyées de nombreuses primes liées soit au statut des salariés, soit à la spécificité de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement. Ainsi, l'article 44 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 a institué une prime de précarité au profit des travailleurs

[802] N. Silué, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone : Essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, Thèse de droit dactylographiée, Université de Paris X-Nanterre, 2008, p.502.

journaliers. Mais, sa mise en œuvre reste à vérifier. Il est à noter que la gratification est essentiellement une pure création de la Convention collective de 1977. L'article 53 énonce à cet effet que : « sous forme de prime ou de gratification, le travailleur percevra en fin d'année une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux trois quarts du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie ». L'obligation de paiement de la gratification a été par la suite introduite dans le code du travail de 1995.

**534.** D'autres primes ou indemnités sont prévues par les conventions comme par les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Dans la majorité des cas, il ne s'agit que d'une copie des primes instituées par le Code du travail mais les accords d'entreprise en augmentent le taux. C'est par exemple la prime d'ancienneté et d'assiduité, l'indemnité pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de déplacement, les primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail. Les accords collectifs prévoient par ailleurs une majoration des primes pour les travaux pénibles et dangereux, la prime d'expatriation, la prime d'équipement, l'indemnité de logement, une prime de départ à la retraite, une prime de salissure, une prime de tenue de travail et une prime d'outillage.

**535.** Ainsi, dans les entreprises minières par exemple, le montant de la prime de salissure sera plus élevé que dans une entreprise qui ne se livre pas à une telle activité. En plus, d'autres primes telles que la prime de productivité et de sécurité dont l'attribution est soumise à un certain nombre de critères ont été instituées par les conventions collectives. Par exemple, l'article 21 de l'accord d'établissement LGL Mine Côte d'Ivoire prévoit que l'employeur accorde à tous les travailleurs, une prime basée sur la production présentée comme la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise. L'attribution de cette prime est déterminée en fonction de la catégorie professionnelle[803], de la prime de caisse versée au personnel-cadre de la comptabilité, la prime d'astreinte qui tient compte des sujétions particulières liées à l'emploi[804]. Des primes particulières ont été créées par certains accords établissement tels que celui de la société des mines de Tongon (Tongon-SA). Il s'agit de la prime de cantine et de la prime d'électricité[805]. La rémunération des heures supplémentaires

[803] Voir Convention annexe des journalistes professionnels et professionnels de la communication et de la privée, Accord d'établissement LGL de Côte d'Ivoire.

[804] Art. 27 de l'accord d'établissement de la LGL Minier de Côte d'Ivoire.

[805] Selon l'article 46. 5 de l'accord d'établissement de la société minière Tongon, la société accorde son assistance à son personnel qui vit hors du lieu d'exploitation dans le règlement de leur facture d'électricité à

fait également l'objet des normes conventionnelles. Même, si la rémunération des heures supplémentaires est prévue par la loi, les conventions collectives mettent plus l'accent sur la majoration du taux prévus par la loi.

**536.** Pour le paiement de ces primes, certains accords d'établissement prévoient que leur montant soit indexé sur le coût de la vie[806]. Une telle clause est intéressante et peut servir de base de négociation dans d'autres entreprises. Elle est novatrice, car en Côte-d'Ivoire, les salaires ne sont pas automatiquement indexés au coût de la vie. C'est une mesure très favorable au pouvoir d'achat des travailleurs. En effet, plus le coût de la vie est élevé, plus le niveau du salaire doit s'ajuster à celui-ci. Cette méthode aboutit à une augmentation systématique du salaire.

**537.** En dehors de la question salariale, la santé des travailleurs fait aussi l'objet d'attention de la part des partenaires sociaux. Pour pallier les insuffisances du système de santé étatique, la plupart des accords d'établissement instituent une couverture médicale par le biais d'une assurance maladie. Le paiement des primes est entièrement à la charge de l'employeur. Aussi, le taux de couverture s'élève à 80 % au profit du salarié et de sa famille. Le salarié ne paye que 20 % des frais médicaux au titre de ticket modérateur. Dans ce même ordre d'idées, des caisses de solidarité sont établies par certaines conventions. Le but est de venir en aide aux salariés victimes d'une maladie non professionnelle.

**538.** L'article 29 de la convention collective de l'enseignement catholique qui a créé une caisse précise que le but est de resserrer les liens de solidarité entre tous les travailleurs des écoles catholiques d'une part, et d'autre part de secourir les travailleurs en cas de maladie non professionnelle d'une durée limitée de six mois. La caisse se charge à cet effet de verser le salaire à partir du sixième mois de maladie, de rembourser les frais d'hospitalisation éventuelle, des factures de soins médicaux. Il est également assez fréquent que des accords collectifs mettent en place un plan d'assurance retraite complémentaire.

---

travers l'attribution d'une prime appelée « électricité », dont le montant est fixé en fonction de la catégorie professionnelle.

[806] L'Art.29 de l'accord d'établissement de la société Mines de Tongo –SA, stipule que la Direction s'engage entre autres, à appliquer les augmentations négociées aux termes de l'indexation au coût de la vie dans le cadre des accords de l'industrie privée.

**539.** L'apport de la norme conventionnelle ne se limite pas à des aspects pécuniaires. Les accords collectifs contribuent également au remboursement du droit de représentation. Certes, l'article 61. 13 du Code du travail exige que l'employeur informe chaque année les délégués du personnel sur la situation de l'entreprise, mais certaines conventions collectives prévoient des rencontres plus régulières entre l'employeur et les représentants du personnel. Par exemple, l'accord d'établissement LGL de Côte d'Ivoire stipule que l'ensemble des délégués du personnel soit reçu collectivement par la Direction une fois par mois. De même, l'accord collectif de la société minière Tongo SA projette des réunions périodiques entre la direction de l'entreprise et le représentant du personnel afin de les informer des décisions prises lors du conseil d'administration.

**540.** En outre, s'il est vrai que le Code du travail consacre la liberté syndicale et fixe le statut des syndicats[807], c'est bien peu, puisqu'il n'organise pas l'activité syndicale dans l'entreprise. Ainsi, les conventions collectives ont pris le relai de la loi. Elles prévoient des dispositions sur l'autorisation d'absence pour activités syndicales et la pratique de la retenue à la source des cotisations syndicales, la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique demande aux employeurs de mettre en place un mécanisme pour le recouvrement des cotisations syndicales à la source pour les salariés syndiqués avec leur autorisation expresse.

**541.** Les conventions collectives s'intéressent aussi à la question majeure de la santé et de la sécurité au travail. Dans une large mesure, les accords collectifs de ces dernières années s'engagent fortement au renforcement des dispositions légales sur la santé et la sécurité au travail en tenant compte de la spécificité de l'activité exercée et des exigences de protection qu'elle nécessite. Ainsi, en plus de l'exigence d'un service médical ou sanitaire minimum au profit des travailleurs, des mesures accrues pour assurer la santé et la protection des travailleurs sont convenues. À ce titre, l'article 19 de l'Accord d'établissement LGL Côte d'Ivoire stipule que le Comité d'hygiène et de sécurité veille non seulement à l'application des prescriptions législatives et réglementaires, mais qu'il contribue également à la formation des travailleurs sur les risques et les accidents liés au travail.

**542.** La promotion et le reclassement du salarié font partie des sujets largement abordés par les conventions collectives. L'accès du travailleur à un échelon supérieur dans la hiérarchie

[807] Art. 51. 1 du Code du travail.

professionnelle ressort du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Ce dernier apprécie la capacité professionnelle de ses salariés et pourvoit à leur avancement. Une telle méthode peut rompre l'égalité entre les salariés et même aboutir à des abus de pouvoir. Pour y remédier, les partenaires sociaux ont acté dans des accords d'établissement, un avancement automatique des travailleurs par période. Ces périodes varient de deux à trois ans.

**543.** S'agissant du reclassement, les clauses conventionnelles exigent des employeurs de procéder au reclassement les travailleurs qui ont subi la perte partielle de leur capacité de travail suite à un accident ou une maladie professionnelle ou non. Ce reclassement peut se faire éventuellement dans une catégorie inférieure afin d'éviter le licenciement.

**544.** Enfin, la formation continue et le perfectionnement professionnel des salariés sont l'objet de mesures conventionnelles. Ainsi, le coût de la formation peut être mis à la charge de l'employeur. L'article 5 de la convention collective annexe des journalistes professionnels et des professionnels met à la charge de l'employeur le coût de la formation. Il en est de même pour l'article 21 de l'accord d'établissement de la société des Mines de Tongon (Tongon-SA). Selon cette clause, le salarié permanent peut demander à la direction, dans le cadre du développement de son épanouissement personnel, de l'aider à assister à un stage de développement. Au-delà des apports des normes conventionnelles au cours d'exécution du contrat du travail, les conventions collectives jouent également un rôle au moment de la rupture du contrat.

### 2. Au moment de la rupture du contrat

**545.** Soucieux de la sauvegarde de l'emploi, les partenaires sociaux œuvrent pour trouver des mécanismes visant à reporter le plus possible la cessation des relations de travail notamment lorsque l'entreprise connaît des difficultés de nature à compromettre son avenir. Ce mécanisme consiste à mettre en place toutes les mesures permettant d'éviter d'abord le chômage technique et le licenciement pour motif économique. Ces mesures sont évoquées dans le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. Aux termes de cet accord, il incombe à l'employeur l'obligation de mettre en œuvre de telles mesures. Selon l'article 3-1 dudit protocole, l'objectif premier est la sauvegarde de l'emploi et le second vise à rendre le chômage technique moins pénible pour le travailleur. Les premières mesures peuvent porter sur l'organisation du travail à temps partiel, une rotation du travail ou la réduction de salaire.

Ce n'est qu'après l'épuisement de ces mesures que les employeurs pourront procéder au chômage technique.

**546.** Par ailleurs, les partenaires sociaux ont organisé la rupture des relations de travail lorsque les entreprises sont en proie à des difficultés financières. À ce titre, ils donnent une définition de la cessation de l'entreprise dans le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. Selon l'article 7 de ce protocole, sont constitutifs d'un cas de force majeure, outre les cas retenus par le Code du travail, tout événement de nature à compromettre gravement le fonctionnement régulier des entreprises à l'instar de ceux du 6, 7, 8 et 9 novembre 2004[808]. Toutefois, le protocole d'accord s'est contenté d'élargir la cessation d'entreprise. Par la même occasion, il s'est attelé à stipuler des mesures visant à garantir les droits des travailleurs victimes de licenciement pour fermeture d'entreprise. Ainsi, en cas d'impossibilité pour l'entreprise de payer les droits dus aux travailleurs du fait de l'insuffisance d'actifs, les partenaires sociaux s'engagent, dans une démarche conjointe auprès de l'État, à faire en sorte que les droits des travailleurs concernés soient liquidés. La liquidation des droits sera par la suite prise en charge par l'État grâce à un fonds alimenté par une quote-part de la Contribution pour la reconstruction nationale (impôt). Les partenaires sociaux viennent ainsi d'élargir, les cas dans lesquels, l'employeur peut justifier le recours au licenciement pour motif économique. Le législateur s'est inspiré de cet accord lors de l'adoption du nouveau de Code du travail de 2015[809].

**547.** Les normes conventionnelles s'imposent comme une source normative d'envergure. Pour la première fois dans l'histoire de la Côte d'Ivoire, le Code du travail de 2015 s'est fortement inspiré des différents protocoles d'accords de 2007 et 2009. Mieux, il est lui-même le fruit d'une longue concertation entre les partenaires sociaux. Cependant, comme le souligne un auteur, « le droit est une façon de penser les rapports sociaux »[810]. Le droit du travail, peut-être plus que tout autre encore, traduit une certaine conception de l'homme dans la société[811]. Partant, le droit étatique du travail dans les États africains devrait se faire autour du paradigme

[808] Les événements sont relatifs à la guerre qu'a connue la Côte d'Ivoire (2002-2011). Ils ont entrainé la fermeture de nombreuses entreprises.

[809] Art. 18. 9 du Code du travail de 2015.

[810] N. Rouland, *L'anthropologie juridique,* Que sais-je ?, 1995. p. 52.

[811] L. Gamet, « Introduction au(x) droit(s) du travail d'Afrique noire d'expression française », *Dr. soc*, 2018, p.94.

qui tient compte des réalités de la société et des valeurs africaines. Cependant, le constat s'avère tout autre, car le droit étatique s'imprègne peu des réalités des sociétés africaines.

### Section 2. Un droit étatique déconnecté des réalités entrepreneuriales africaines

**548.** Les règles énoncées dans les Codes des États africains notamment ceux des États d'Afrique noire francophones ne se traduisent pas dans les pratiques sociales. Cela témoigne dans un premier temps de l'échec de la greffe des systèmes juridiques européens sur la réalité socioéconomique africaine[812], mais aussi dans un second temps, cela peut être l'incapacité de l'État de réception de se défaire de l'« empire » ou de se libérer réellement et définitivement de l'État colonisateur. Il s'agit en d'autres termes de la difficulté des États africains à fabriquer leurs propres normes juridiques à partir de leurs propres ressources : coutumes, culture, histoire. Ainsi, les classifications, les concepts, les notions et les catégories qu'utilise le système juridique importé et les normes sur lesquelles il se fonde, sont loin de la structure culturelle africaine. À ce propos, Paul-Gérard Pougoué a pu écrire que, « le droit du travail est aussi indispensable à la vie contemporaine qu'étranger à la mentalité africaine »[813]. Partant, de là, l'entreprise et le chef d'entreprise n'ont pas exactement la même connotation dans la société africaine qu'en occident[814]. Cette remarque ne concerne pas les grandes entreprises, filiales des multinationales, qui elles appliquent au contraire les règles du droit du travail conformément au standard international. Il en est de même des entreprises créées par les personnes issues de la diaspora et/ou des personnes formées dans les universités ivoiriennes, européennes et américaines. Ils appliquent des modes d'organisation, de direction et de la grande entreprise. L'analyse vise plus les plus petites entreprises et les petites et moyennes.

**549.** Des recherches empiriques dans divers domaines ont démontré l'influence de l'environnement culturel sur les pratiques managériales des entreprises[815]. La gestion des

---

[812] O. O. Sidibé, *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire. Une illustration à partir de la rupture du contrat de travail au Mali*, Thèse dactylographiée de droit social troisième cycle, Université de Bordeaux I, p. 184.

[813] P-G. Pougoué, « Idéaux de la révolution française et droit du travail en Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Bordeaux, 1989, p. 228.

[814] J-M. Severino, J. Hajdenberg, *Entreprenante Afrique*, Paris, éd. Odile Jacob, 2016, p.30.

[815] R. Lowie, *Histoire de l'ethnologie classique, des origines à la seconde guerre mondiale,* Tradition, H. Gremont, Paris, éd. Payot, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1991, 263 p.; R. Linton, *Le fondement culturel de la personnalité*, Paris, Dunod, 1999, 138 p. ; F. Laplantine, *L'anthropologie*, Paris, éd. Payot et Rivages, coll. « Petite bibliothèque Payot », 2001, 242 p ; Ph. D'Iribarne, *Culture et mondialisation, gérer au-delà des frontières,* éd. Seuil, coll. « Points, Séries Essais », 2002, 357p.

entreprises à l'exception des grandes entreprises (filiales des multinationales) reste marquée par le système social traditionnel, même si celui-ci est très désorganisé aujourd'hui. Ce système a encore aujourd'hui un poids important sur les mentalités en Afrique. La plupart des Africains en général et en particulier les Ivoiriens demeurent très attachés à leur village et aux affaires traditionnelles, même dans les milieux hyper urbanisés, industrialisés et instruits[816]. Ainsi, comme l'écrit un auteur,« il est devenu habituel d'évoquer la perméabilité de l'entreprise africaine à son environnement culturel et social »[817]. Il en est également de la représentation que l'employeur « africain » se fait de l'entreprise et du sens qu'il accorde aux rapports avec ses salariés. L'entreprise selon certains anthropologues et sociologues se présente comme « un construit humain organisé et finalisé »[818]. Il s'agit d'un phénomène complexe dont il faut savoir que la signification accordée, est perçue par la majorité des acteurs à partir de leurs systèmes de représentation et de valeurs marqués par les cultures du terroir[819]. Comme le rappellent les recherches de Philippe d'Iribane consacrées à l'examen des traditions sociales, des relations professionnelles et des styles de direction, on sait aujourd'hui que chaque pays a son système propre de relations sociales, sa manière de définir les droits et les devoirs de chacun, sa façon de commander, d'obéir, de coopérer et de s'affronter[820]. Rien n'échappe à cette emprise de la culture dans « les mondes sociaux de l'entreprise [821]». Ainsi, l'entreprise est toujours culturellement située.

**550.** Dans l'esprit du travailleur africain, le chef d'entreprise est assimilé à un chef du clan et doit assurer le rôle de bienfaiteur. C'est la raison pour laquelle le travailleur n'hésitera pas à solliciter son aide parfois s'il a des problèmes, y compris strictement personnels[822]. Considéré comme chef de clan par ses salariés, le chef d'entreprise se représente l'entreprise comme un élément de son patrimoine (§1) et le corolaire de cette vision patrimoniale de l'entreprise aboutit à une gestion peu orthodoxe de l'entreprise (§2).

---

[816] G. Desaunay, « Les relations humaines dans les entreprises ivoiriennes », *Revue Française de Gestion*, n° 64, septembre-octobre 1978, p. 100.

[817] P. Labazee, « Entreprises, promoteurs et rapports communautaires : les logiques économiques de la gestion des liens sociaux », *in* S. Ellis et Y. A. Faure (dir), *Entreprises et entrepreneurs africains*, Paris, Karthala, 1995, p. 140.

[818] M. Crozier et E. Friedberg, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, 1977.

[819] J-M. Ela, *Travail et entreprise en Afrique : Les fondements sociaux de la réussite économique*, Karthala, 2006, p. 133.

[820] Ph. d'Iribarne, *La logique de l'honneur, gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, 1989.

[821] I. Francfort, F. Osty, R. Sainsaulieu, M. Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1995.

[822] O. O. Sidibé, *Non-droit et infra-droit dans les relations de travail en Afrique noire. Une illustration à partir de la rupture du contrat de travail au Mali*, *op. cit.* , p. 184.

### §1. Les effets de la conception patrimoniale de l'entreprise sur le dialogue social

**551.** Même si en Europe et aux États-Unis, la vision patrimoniale de l'entreprise existe, celle-ci a fortement cédé du terrain à une vision plus financière. L'entreprise est plus un actif, cotée en bourse. En Afrique, la conception patrimoniale est encore aujourd'hui dominante[823]. Selon certains auteurs[824], plusieurs facteurs expliquent cette vision. Le premier résulte du fait que les PME africaines sont des entreprises plus petites en moyenne que les PME occidentales. Le deuxième provient de ce que le marché du travail étant très difficile en Afrique, le rôle de l'entreprise comme pourvoyeur d'emploi pour la famille a une importance particulière. Le troisième réside dans le fait qu'accorder sa confiance à quelqu'un qui n'est pas de la famille s'avère assez difficile en Afrique du fait du caractère largement informel de l'économie, des clivages ethniques et communautaires.

**552.** Cette conception patrimoniale de l'entreprise, dopée par la culture traditionnelle africaine aboutit très souvent à une gestion qui ne laisse aucun espace de négociation ou de partage des informations avec les salariés. Perçu, comme le chef de clan, le chef d'entreprise personnalise et concentre le pouvoir, toutes choses contraires au dialogue social (A), sans compter que la plupart des PME ivoiriennes usent de stratégies pour se soustraire à la mise en œuvre d'un dialogue social (B).

#### A- Une gestion autocratique de l'entreprise

**553.** L'entreprise africaine a tendance à réintroduire en son sein les rigidités de la société traditionnelle africaine. Les rapports professionnels teintés d'autoritarisme traduisent l'exercice d'un pouvoir autocentré et omnipotent de l'employeur (1) et un culte de la rétention d'information (2).

---

[823] J-M. Severino, J. Hajdenberg, *Entreprenante Afrique*, Paris, éd. Odile Jacob, 2016, p. 35.

[824] J-M.Severino, J. Hajdenberg, *Entreprenante Afrique*, *op. cit.* , p. 35 et suiv ; J-M. Ela, *Travail et entreprise en Afrique : Les fondements sociaux de la réussite économique*, *op. cit.* , p. 135.

### 1. Un pouvoir autocentré et omnipotent

**554.** Le problème de commandement est un sujet majeur dans toute organisation. En Afrique, l'exercice du pouvoir relève de pratiques spécifiques liées aux mœurs. Selon Cheick Anta Diop, « tout Africain est un sujet de Sa Majesté ». Cette affirmation met en lumière la façon dont les Africains perçoivent l'autorité du chef et pose clairement la question de la distance hiérarchique[825]. Dans certaines communautés africaines, la tradition veut qu'on ne s'adresse pas directement au chef ou à toute personne incarnant l'autorité. Pour lui parler, il est nécessaire d'avoir recours à un ou à plusieurs intermédiaires. Bien souvent, le chef n'est pas contredit par ses « sujets »[826]. Cette vision du chef se glisse de façon incidente dans la vie des entreprises. La concentration du pouvoir de gestion de l'employeur tire en grande partie sa source de cette vision. Dans son rôle de gestion, le chef d'entreprise acquiert la conviction que le pouvoir ne se partage pas et aucune de ses décisions n'est à discuter. Le chef d'entreprise reproduit alors la structure sociale dont il est issu. Ces affirmations ne sont pas nouvelles. En effet, Bourgoin avait constaté à travers une étude qu'en matière de gestion d'entreprise, les groupes ethniques existant en Côte d'Ivoire adoptent sensiblement le même comportement à savoir transposer en partie leur mode de vie à la gestion d'entreprise[827]. D'ailleurs, Zady Kessy, ancien grand patron de société, confirme en partie les résultats de cette étude dans son ouvrage qui traite de l'influence culturelle africaine sur la gestion de l'entreprise moderne[828].

**555.** Exprimer ouvertement ses idées directement au chef revient à le défier. Cela est considéré comme un refus d'allégeance à l'autorité. Ce mythe du chef qui entourait autrefois l'autorité traditionnelle dans la société africaine a été réincarné par tous ceux qui exercent un pouvoir politique, administratif ou financier[829]. Ainsi, le mythe du chef se traduit dans les entreprises modernes par des rapports hiérarchiques fondés sur une forte soumission des

---

[825] D. Bollinger, G. Hofstede, *Les différences culturelles dans le management, comment chaque pays gère-t-il ses hommes,* Les Editions d'Organisation, Paris, 1987, p. 14.

[826] M. K. Zadi, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Abidjan, CEDA, 1998, p. 112.

[827] H. Bourgoin, *L'Afrique malade de son management*, Paris, éd. Jean Picollec, coll. Perspective 1984, p. 96.

[828] M. K. Zadi, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, *op. cit.*, 252 p.

[829] M. K. Zadi, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, *op. cit.* , p. 112.

collaborateurs[830]. Si ces derniers ont tendance à vénérer le patron, ce dernier cultive le mythe par de nombreuses pratiques (chargé de mission, secrétaire particulière, garde de corps).

**556.** Un auteur a pu considérer que les sociétés africaines se caractérisent par de grandes distances hiérarchiques. De ce seul fait, « le pouvoir ne se partage pas [et qu'elles ont] une propension à assimiler tout pouvoir à une volonté divine, le pouvoir et l'autorité doit se montrer et ne se partage pas »[831]. Cette perception du pouvoir conduit très souvent à l'autoritarisme. Cette conception du pouvoir en Afrique est du reste sévèrement critiquée par Etounga Manguele selon lequel la conception du pouvoir en Afrique crée un terrain fertile pour les débordements et les violations des libertés individuelles et/ou collectives. Il poursuit en des termes plus pessimistes : « Prenez n'importe lequel d'entre nous, donnez-lui une parcelle de pouvoir et il deviendra aussitôt suffisant, arrogant, intolérant, jaloux de ses prérogatives qui ne souffrent d'aucune délégation »[832]. Le pouvoir qui ne souffre aucune limite, qui de surcroît ne parait pas pouvoir être délégué, se déploie aussi grâce au mythe du secret.

**557.**Il s'agit en fait d'une conception archaïque de l'exercice du pouvoir. Des auteurs ont tenté d'expliquer le mythe qui entoure la conception du pouvoir africain en estimant que « le pouvoir d'un chef est celui que lui donne son peuple et que les sociétés et les organisations sont dirigées comme le désirent leurs membres. Si la tendance autocratique existe chez les dirigeants d'une société, c'est qu'elle existe aussi bien chez les membres de cette société. On peut donc en déduire que le mythe du chef qui exprime une certaine soif de commandement serait une caractéristique de tous les salariés africains »[833]. Si cette affirmation pouvait se justifier dans la gestion traditionnelle du pouvoir, elle trouve beaucoup de limites à l'heure de la mondialisation et des nouvelles technologies de l'information. Il existe une nouvelle catégorie d'entrepreneurs africains qui a étudié dans les grandes universités américaines, européennes et asiatiques. Dotés d'expériences occidentale et asiatique, ces entrepreneurs sont

---

[830] G. Desaunay, « Les relations humaines dans les entreprises ivoiriennes », *Revue Française de Gestion*, n° 64, sept -oct, 1987, p. 99 ; A. Dia, « Le management africain, Mythe ou réalité », *Revue internationale PME*, Vol. 4, n° 1, p. 29.

[831] E. M. Hernandez, *Le management des entreprises africaines : Essai de management du développement*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 26.

[832] D. Etounga Manguele, *L'Afrique a-t-elle besoin d'un programme d'ajustement structurel* ? éd. Nouvelles sur Sud, Paris, 1991, p. 24.

[833] D. Bollinger et G. Hofstede, *Les différences culturelles dans le management, comment chaque pays gère-t-il ses hommes*, Paris, Ed. D'Organisation, 1987, p. 81 et s.

le fer de lance d'une nouvelle économie africaine dynamique et façonnent une autre facette de la réalité économie et sociale africaine[834].

### 2. Un culte exacerbé du secret

**558.** Le culte du secret n'est pas l'apanage de la société africaine. Cependant, dans l'Afrique traditionnelle, les affaires les plus importantes de la communauté n'étaient pas étalées au grand jour ; elles étaient entourées de secret[835]. C'est notamment le cas des décisions qui engagent la vie en communauté. À ce sujet, il y a un proverbe en langue baoulé[836] qui l'illustre clairement : « le serpent ne fait pas sa mue sur la place publique ». Le culte du secret est aussi minutieusement entretenu quand il s'agit de transmettre le savoir. Celui qui exerce le pouvoir doit garder le secret et parler peu. Ainsi, selon la tradition Akan, le Chef ou le Roi ne parle pas et/ou doit avoir le ventre bien creux. Le pouvoir et le secret sont inextricablement liés.

**559.** Reprenant cela à leur compte, les dirigeants de bon nombre d'entreprises africaines usent de l'art du secret pour retenir l'information. Le pouvoir est lui-même entouré de mythe, celui qui en détient une parcelle dans l'entreprise aura tendance à concentrer l'information dans ses mains. Il est vrai que, la pratique du secret dans les entreprises est aussi courante dans les pays développés, pour les raisons qui ne sont pas forcément les mêmes. La divulgation des informations au sein du personnel peut être utilisée à des fins de concurrence déloyale. La confiscation de l'information dans la plupart des entreprises africaines nuit gravement à l'essor du dialogue social. L'échange d'informations entre l'employeur et les salariés est pourtant une modalité essentielle du dialogue social en entreprise.

**560.** Le revers de la confiscation de l'information est l'enfermement de l'employeur dans sa « tour d'ivoire» tandis que les salariés sont en manque total d'information notamment sur la santé financière de l'entreprise et son avenir[837]. Certains chefs d'entreprise africains refusent de communiquer aux salariés les résultats de l'exercice quand ils sont excellents, de peur de

---

[834] Selon une étude de l'OCDE, la croissance économique africaine en 2015 est plus élevée et plus forte. Ainsi, certains États notamment la Côte d'Ivoire connaît une croissance de 9,2 % du PIB, celle de la Mozambique s'èleve à 8,4 %, du Nigéria à 7,2 % de PIB, de l'Ethiopie à 7,4 de son PIB, sans compter celle du Kenya à 5,8 % de son PIB. Voir aussi, J-M. Severino, J. Hajdenberg, *Entreprenante Afrique*, Paris, Odile Jacob, 2016, p. 12.

[835] Z. Kessy, *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, *op. cit*, p. 122.

[836] Ethnie du Centre de la Côte d'Ivoire.

[837] S. Yao Djé, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, thèse de droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 2017, p. 41.

susciter des revendications salariales. De la même manière, lorsque les résultats sont mauvais, ils se gardent de les diffuser de peur de compromettre l'image de l'entreprise. Quand bien même les salariés seraient conscients de leur droit à l'information spécialement celui qui a la fonction de délégué du personnel, une certaine attitude de déférence vis-à-vis de l'employeur n'incite guère à réclamer l'exercice de ce droit. De ce fait, on assiste à une négation du dialogue social dans les PME.

### B- La négation du dialogue social dans les PME

**561.** Les PME représentent 90 à 95% des entreprises en Côte d'Ivoire et 70 à 80 % se trouvent être des très petites ou micro entreprises[838]. Leurs dirigeants utilisent deux voies pour ne pas se soumettre aux exigences légales du dialogue social. La première consiste à rester en dessous du seuil légal d'effectif de salariés pour la mise en place d'un délégué du personnel (1). La seconde serait de rester dans le cadre de l'économie informelle (2).

#### 1. Une stratégie de contournement du délégué du personnel

**562.** L'un des piliers du dialogue social en entreprise demeure le délégué du personnel. Il représente le premier maillon de la représentation du personnel en entreprise. Elu dans les établissements, au plus près des collègues dont il partage et connaît les conditions de travail, le délégué du personnel, doté de la protection attachée à son mandat expose auprès de l'employeur les cas supposés ou réels de non-respect des règles du droit de travail et de la protection sociale dans l'entreprise. Il est donc l'intermédiaire entre la collectivité des travailleurs et l'employeur.

**563.** Le cadre d'implantation des institutions représentatives du personnel répond à au moins deux préoccupations majeures à savoir établir un lien avec la collectivité de travail et assurer l'efficacité des missions. C'est pourquoi le législateur estime qu'à partir de plus de dix salariés, l'employeur est tenu de mettre en place une institution de représentation du personnel en l'occurrence le délégué du personnel. Si dans bien des cas, les PME atteignent cet effectif, elles ne sont pas toujours pressées de mettre en place l'instance. Deux situations peuvent être envisagées. La première, de loin la plus courante dans les États d'Afrique subsaharienne,

[838] B. Diallo, « Des procédures adaptées aux petites entreprises : les procédures simplifiées », *Dr. et patr.* , décembre 2016, p. 44 et s.spéc. p. 44.

suivant laquelle les Pme choisissent « l'informel d'opportunité ou d'évitement de la législation, proche ou équivalent à ce que l'on dénomme dans les pays développés le travail dissimilé »[839]. La seconde, c'est qu'elles préfèrent rester en deçà du seuil légal pour la mise en place de la délégation du personnel, pour être conforme à la législation.

**564.** Même si les salariés sont informés du droit d'être représentés, ils n'osent pas revendiquer l'installation du délégué du personnel. Les raisons tiennent au risque d'être licencié facilement pour un motif fallacieux surtout dans un État où le nombre de jeunes sans-emploi est très élevé et le taux de chômage endémique[840]. Elles sont ainsi, le fait que le recrutement se réalise dans la majorité des cas sur la base d'un système de parenté. Dans ce cas, la relation d'emploi est fondée sur le modèle d'une relation aînée/cadet en union avec le modèle de la société africaine où la place de chacun se définit par rapport à un groupe. Revendiquer dans ce cas, revient à défier l'autorité du chef et donc à manquer de respect à l'aîné.

**565.** Cela pourrait être le rôle de l'administration du travail de veiller au bon respect du droit. Mais, elle est dépourvue des moyens qui lui permettraient d'assumer son rôle. En réalité l'administration de travail est peu en capacité d'exercer la mission de contrôle du respect de la réglementation. Les inspecteurs du travail ne disposent pas de conditions optimales pour assurer leurs missions, leurs locaux sont vétustes et insuffisants, avec des budgets de fonctionnement faibles. C'est un signe visible d'absence ou de faiblesse de l'État de droit.

### 2. L'économie informelle faiblement saisie par le dialogue social

**566.** L'économie informelle représente 94 % des emplois en Côte d'Ivoire[841]. En outre, 39 % de la classe moyenne provient de ce secteur[842]. C'est dire le poids considérable de l'économie informelle dans cet État. Cette économie non homogène se compose de divers secteurs d'activité. Il s'agit « d'un ensemble de pratiques génératrices de revenus et d'emploi, accomplies d'une part, par des unités économiques, détenues par les particuliers travaillant à

[839] Ph. Auvergnon, « Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne : la révolution nécessaire », *Revue juridique et politique des États francophones*, Numéro spécial, Droit du travail en Afrique, Paris, Eja, Avril-juin 2019, p. 206.

[840] Le taux de chômage en milieu urbain est estimé à près de 75 %.

[841] Ce taux ressort du rapport de la Banque mondiale relatif au niveau de vie des ivoiriens publié en 2015.

[842] J. P. Berrou, « En Côte d'Ivoire, qui sont réellement les classes moyennes ? », http://theconversation.com/en-cote-divoire-qui-sont-reellement-les-classes-moyennes-93111, consulté le 5 mars 2020.

leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés, et d'autre part par des coopératives et des unités de l'économie sociale et solidaire »[843].

**567.** En outre, l'Organisation internationale du travail estime clairement que « de par son ampleur, l'économie informelle, sous toutes ses formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et les droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, à des conditions de travail décentes, au développement inclusif et à la primauté du droit, et qu'elle a un impact négatif sur l'essor des entreprises durables, les recettes publiques, le champ d'action de l'État, notamment pour ce qui est des politiques économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux »[844]. Ainsi, d'un point vue juridique, il existe des difficultés permanentes d'appréciation, de qualification des relations de travail dans les milieux de travail recourant souvent à des « apprentis », de la main-d'œuvre familiale, des prestations occasionnelles ou non, en tous cas à des « emplois » ne faisant pas l'objet d'un écrit et pouvant correspondre à du travail véritablement subordonné comme à du travail indépendant. D'ailleurs, la Recommandation 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015 retient ce critère d'insuffisance de couverture des normes en vigueur pour caractériser cette économie.

**568.** Certains auteurs admettent que « le travail informel ne résulte pas de la volonté des acteurs de se soustraire au Droit, mais plutôt de l'incapacité des pouvoirs publics d'obtenir le respect de leurs propres règles, parfois par manque de volonté politique et le plus souvent à cause de leur grande inadaptation à la réalité économique, sociale et culturelle »[845]. Les objectifs de la Recommandation 204 visent à exhorter les États membres à avoir des politiques publiques plus hardies. Dans ce sens, elle leur demande de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle et de faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les actions des États doivent selon la Recommandation promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle ; sans

[843] Point 3 de la Recommandation OIT n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.

[844] Préambule de la Recommandation n°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.

[845] R. F. Meknassi, « Les balises incertaines d'une transition de l'économie informelle à l'économie formelle », *Revue Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3 p. 39.

omettre, la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales. À regarder de près les préconisations de l'Organisation internationale du travail, l'idée fondamentale consiste à permettre l'accès des travailleurs de l'économie informelle à des droits tels que le droit à un salaire décent, le droit à la protection sociale et aussi des droits collectifs (droit de grève, d'association…).

**569.** Les pouvoirs publics en Afrique commencent à prendre la mesure d'un tel engagement. Un rapport sur la problématique de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire a montré les opportunités tant en ressources fiscales et en capacité de création d'emploi de qualité[846]. Selon ce rapport, en 2017, l'économie informelle représente 57 % du fichier des contribuables. Elle a généré huit (8) milliards FCFA de recette fiscale sur mille huit cents(1800) milliards mobilisés[847]. Même si l'accent est mis sur l'optimisation des ressources fiscales, le rapport insiste sur le besoin pressant de politiques publiques spécifiques pour la création d'emplois de qualité afin d'améliorer le bien-être des travailleurs de l'économie informelle et aussi pour assurer la compétitivité de l'économie ivoirienne. Les organisations syndicales de travailleurs doivent de leur côté étendre leur zone d'intervention en allant à la rencontre des acteurs qui exercent dans l'économie informelle. Elles pourront ainsi organiser les travailleurs de l'économie informelle et porter leurs revendications. Par ce canal, les travailleurs de l'économie informelle devraient être associés aux débats au sein du Conseil national du dialogue social. Si les premières centrales syndicales l'UGTCI, FESACI et DIGNITE ne semblent s'intéresser et n'intervenir que dans l'économie formelle, la centrale syndicale « Humanisme », en revanche, a des adhérents dans l'économie informelle[848].

**570.** La question de l'économie informelle suppose de changer de référentiel et de tenter de « limiter la guerre des frontières »[849]. La pratique du dialogue social devrait permettre de sortir des canaux traditionnels du droit du travail fondé sur le salariat. Ainsi, la « pensée

---

[846] *Cf.* Journal en ligne koaci.com : « La BAD et le BIT préoccupés par l'encadrement du secteur informel ivoirien » mis en ligne le 11 novembre 2017.

[847] *Cf.* Le journal en ligne, koaci. com notamment l'article : « Malgré sa propension, le secteur informel a contribué à seulement 8 milliards de FCFA sur 1800 milliards de FCFA » mis en ligne le 9 mai 2018 et celui intitulé : « La BAD et le BIT préoccupés par l'encadrement du secteur informel ivoirien » mis en ligne le 11 novembre 2017.

[848] L'article 1.1 du titre II des statuts de la Centrale Syndicale Humanisme (CSH) stipule « les travailleurs de tous les secteurs d'activités créent la Centrale Syndicale humanisme (CSH)».

[849] Th. Aubert-Monpeyssen, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force du travail », *Dr. soc.* , 1997, p. 617.

binaire : salariat c/ non salariat » devrait s'élargir pour englober toutes les catégories intermédiaires situées entre le travail salarié et le travail indépendant[850]. En plus, de la conception patrimoniale de l'entreprise qui freine le développement du dialogue social, il faut ajouter les inconvénients d'une gestion paternaliste des relations de travail.

### §2. Les effets pervers de la gestion paternaliste des relations de travail

**571.** Conçu en Europe lors du début de l'industrialisation, le paternalisme est perçu comme une réponse à la fois aux contraintes économiques et à la question ouvrière[851]. Il est « un principe qui conjugue deux logiques, l'une économique, imposée par l'état du marché du travail, l'autre sociale, résultant du sentiment du devoir patronal d'être le père protecteur d'une grande famille ouvrière »[852]. Cumulant la fonction et l'autorité, le patron-père peut dès lors gérer à sa guise non seulement l'entreprise, mais aussi la famille ouvrière. Cette assimilation du patron au père et de l'entreprise à la famille constitue le mythe instrumental du paternalisme. Si les dérives du paternalisme ont été constatées en Europe et réduites, sous les tropiques dans bien des cas, le paternalisme reste très présent. Dans bien des entreprises en Côte d'Ivoire, des accords collectifs de travail portent sur la participation financière et sur la présence de l'employeur ou de son représentant lors des funérailles d'un salarié ou l'un des membres de sa famille. C'est notamment le cas de l'accord d'entreprise entre la société d'État Fraternité Matin et les différents syndicats de l'entreprise (SYNATFRATMAT, SYLEFRATMAT et SYNTRAFRATMAT) conclu le 26 février 2013. Cet accord prévoit la composition du convoi funèbre, les frais funéraires et enfin le nombre de parution pour la nécrologie. Il a un lien inextricable avec les ressorts culturels de la société traditionnelle africaine. Comme le souligne Ousmane Sidibé, « dans la culture africaine, le chef d'entreprise est assimilé à un chef tout court, c'est-à-dire à un bienfaiteur. C'est pourquoi le travailleur n'hésitera pas à solliciter son assistance même pour des problèmes personnels »[853]. En transformant les rapports d'exploitation en rapport affectifs et ethniques, en substituant devoir et sentiment au règlement et au profit, l'entrepreneur entend justifier sa double légitimité.

---

[850] A. Supiot, *Au-delà de l'emploi : transformation et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, 2000.

[851] A. Leménorel, « Du paternalisme à la culture d'entreprise » *in Le travail à l'époque contemporaine, Dominique Barjot (dir),* éditions du CTHS, Paris, 2005, p. 172.

[852] A. Leménorel, *Au-delà de l'emploi : transformation et devenir du droit du travail en Europe, op. cit.* , p. 172.

[853] O. O. Sidibe, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec (Bordeaux), 1999, p. 136.

Cette vision affecte les règles de gestion de l'entreprise (A) et peut annihiler ou mettre à mal l'exercice et l'essor des droits collectifs, socle du dialogue social en entreprise (B).

### A- L'abandon des règles de gestion rationnelle de l'entreprise

**572.** Le paternalisme renvoie à l'idée de relations « père-fils » entre l'employeur et ses salariés et est porteur d'une connotation péjorative[854]. Les rapports entre l'employeur et les salariés s'appuient sur des valeurs affectives dépassant le cadre de l'entreprise. Se comportant comme un chef de famille, l'employeur gère l'entreprise à sa guise sans tenir compte des prescriptions légales. Ainsi, en matière d'échange d'information, l'employeur utilise des canaux atypiques loin de ce qui est convenu dans la loi (1) et procède au conditionnement de l'information (2).

#### 1. Des canaux atypiques d'information

**573.** Le dialogue social nécessite avant tout une phase d'information. Il s'agira alors pour celui ou ceux qui détiennent cette information de la fournir. Le Code du travail crée, en ce sens, une obligation d'information à la charge du détenteur d'information en l'occurrence l'employeur. L'obligation d'information se présente comme un moyen tendant à lutter contre le déséquilibre dans la relation contractuelle. D'ailleurs, en matière commerciale et civile notamment le droit des contrats, le droit du travail, l'obligation d'information est devenu un élément fondamental[855]. En plus, l'information donnée doit être complète et honnête.

**574.** Par ailleurs, la communication et particulièrement celle au sein de l'entreprise est un enjeu majeur. En effet, elle ne se limite pas à la transmission des messages, elle contribue aussi et surtout, à harmoniser des relations humaines au sein de l'entreprise. Des auteurs estiment qu'« une communication interne efficace peut être définie comme l'échange d'idées ou d'informations susceptibles de susciter la compréhension et la confiance mutuelles. Communiquer est une façon de transformer les données brutes en information

[854] Pour le sociologue Henri Vacquin, « Le paternalisme, ça ressemble à çà: c'est du despotisme avec de la vaseline » ; H Vacquin, cité par D Sicot, « Le retour du paternalisme », *Science et vie économie*, 1990, p. 19.

[855] Voir à ce propos, l'ordonnance n 2016-131 de la réforme de 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations en France. La Côte d'Ivoire ne dispose que des lois civiles en matière de mariage, de l'état civil etc… Dès lors le Code civil de Napoléon de 1804, hérité de la colonisation continue à s'appliquer.

significative »[856]. Ici, l'accent est mis sur le canal par lequel l'information est donnée et obtenue.

**575.** Il semble que dans ces entreprises, la communication soit faite de façon informelle. Elle est véhiculée par les réseaux affinitaires qui se constituent, se développent et s'imposent comme un système de référence dans la vie économique, sociale, voire politique. Il est de notoriété publique que le personnel de l'entreprise a besoin d'être informé, plus particulièrement les représentants du personnel et que la communication descendante, anime et entretient la cohérence au sein de la collectivité. C'est le sens de la communication dans le fonctionnement normal d'une entreprise.

**576.** En règle générale, c'est le chef d'entreprise ou son représentant qui convoque les réunions d'information et y assiste. La communication descendante permet à chacun d'être informé de ce qui se passe dans l'entreprise via les notes de service, les journaux d'entreprises, les affichages. Loin d'utiliser ces outils classiques de communication, l'information de l'entreprise africaine est le plus souvent distillée par des rumeurs, par affinité. L'oralité qui a longtemps marqué les sociétés africaines y est pour beaucoup. Amoa Urbain estime, « que dans l'Afrique ancienne la non-maîtrise de la parole et ses enjeux étaient inimaginables »[857]. Au nombre des enjeux, il y a le caractère secret du savoir dont la transmission se fait avec parcimonie et même secrètement aux ayants droit. Cet aspect de la société traditionnelle africaine est transposé dans les entreprises.

**577.** Les relations humaines semblent se fonder majoritairement sur le mode affinitaire avec une charge affective importante. Aussi, une recherche constante de réseaux informels à travers les repères affectifs (région, ethnie…) s'observe. La proximité de certains salariés avec l'employeur au sein ou hors de l'entreprise leur permet d'accéder à des informations concernant l'entreprise qui auraient été difficilement accessibles. En clair, ces informations sont obtenues sur fond de « bruits de couloir » ou encore de rumeurs.

---

[856] M. T. Myers et M. G. Myers Cité par J. E. Ekwala, « *Développement social des entreprises camerounaises* », Paris, L'harmattan, 2012, p.89.

[857] U. Amoa, « Parole africaine et poétique : diversité et élégance langagière », *in Royautés, chefferies traditionnelles et nouvelles gouvernance : Problématique d'une philosophie pour l'Afrique*, Colloque international organisé à Tiassalé du 6 -13 juillet 2003 en Côte d'Ivoire, Actes du colloque publié aux Editions DAGEKOF, Abidjan, 2003, p. 47.

**578.** Au-delà de cet aspect, il faut indiquer que « les facteurs socioculturels participent à la prédominance du réseau informel de la communication interne qui se nourrit de relations interprofessionnelles fondées sur la base des goûts, des idéologies, de la convergence des opinions, des attirances réciproques fondées sur des affinités culturelles »[858]. Outre la qualité de l'information donnée se pose la question du conditionnement de l'information.

### 2. Le conditionnement de l'information

**579.** Les chefs d'entreprise dans les PME font de la rétention de l'information et de la résistance à l'expression libre. Lorsque les difficultés surviennent, les travailleurs n'ont droit qu'à une vague information sur l'état de santé de l'entreprise. Les employeurs des PME n'arrivent pas à « libérer la parole », peut-être de peur d'être dépassés par le nombre de réclamations ou d'avoir à affronter la façon, peut-être pas toujours positive, dont ils sont perçus par la base. Par ailleurs, ils ne conçoivent pas l'entreprise comme un ensemble de services et de postes de travail et il est nécessaire pour les travailleurs d'avoir une connaissance nette de l'ensemble des fonctions et des conditions de travail au sein de leur organisation.

**580.** Ainsi, en cas de difficultés insurmontables, les employeurs, puisqu'ils se sont toujours passés des avis de leurs collaborateurs, choisissent-ils de concentrer leurs efforts sur les objectifs économiques et surprennent les salariés en leur imposant les mesures ultimes qu'ils viennent d'arrêter. Ce type de situation est toujours mal vécue parce que les travailleurs réalisent qu'ils sont mis devant le fait accompli. Ce déficit de concertation crée des tensions au sein des entreprises. Les employeurs sont donc parfois surpris par l'allure que prennent les moindres revendications, crient à la manipulation de leur personnel et continuent d'ignorer que les raisons profondes de comportements excessifs pour des motifs bénins résident dans un malaise entretenu par le manque de concertation.

**581.** Le conditionnement de l'information recouvre, dans le contexte de la gestion d'une entreprise, un aspect psychologique. Il désigne « la procédure par laquelle une personne fait établir un certain comportement en vue d'une réaction particulière chez une autre, en créant

[858] J.E. Toa, *Communication interne et diversités culturelles dans les entreprises de Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat en Sciences de l'information et de la communication, Université de Bordeaux 3, 2008, p. 286.

un ensemble plus ou moins systématique de réflexes »[859]. Il s'agit de déterminer les travailleurs à agir ou à penser de telle ou telle manière à travers la nature et le contenu des informations transmises. La technique de conditionnement selon Tony Alberto, « est la capacité d'agir sur d'autres individus, d'obtenir d'eux un comportement qu'ils n'auraient pas sans cette intervention »[860]. Le conditionnement de l'information est faite à travers la multiplication des canaux de diffusion et la restriction des destinataires pour une maîtrise parfaite de l'information dans l'entreprise. Cette gestion des informations par le chef d'entreprise semble se justifier par une certaine intelligence économique. Elle se manifeste par la diffusion parcimonieuse de l'information dans l'optique d'une plus grande protection en ne communiquant que celles qui, selon ses analyses, seraient utiles à l'entreprise. Cette démarche du chef d'entreprise trouve par ailleurs ses racines dans la société traditionnelle africaine, dans laquelle la transmission du savoir et de l'information suppose le passage de plusieurs rites, ce qui suppose un long temps[861].

**582.** Par ailleurs, la gestion de l'information exige un ensemble cohérent de techniques concrètes. Une gestion stratégique de l'information est guidée par un certain sens et vise à faciliter et rentabiliser les actions dans les prises de décision. La gestion paternaliste des relations de travail empêche bien souvent l'exercice des droits collectifs.

### B- L'inhibition des droits collectifs

**583.** La dimension collective des relations de travail « est inscrite dans la perspective de dépassement des apories de la subordination de la volonté »[862] et se réalise à travers la représentation et les actions collectives notamment la grève. La gestion patrimoniale de l'entreprise met à mal en premier lieu, la représentation du personnel (1) et en second lieu fragilise le droit de grève (2).

#### 1. Un déficit de représentation du personnel

[859] T. Alberto, *Comprendre l'entreprise, théorie, gestion, relations sociales*, Paris, Armand, 4 éd, 2004, p.110.
[860] *Ibid.*, p. 116.
[861] A. Garborit, commissaire de l'exposition sur les rites ancestraux dans la forêt guinéenne au Musée du Quai Branly, *in Beaux Arts éditions*, Hors série, 2014, p. 7.
[862] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, Puf, 2011, p. 124.

**584.** Le droit ivoirien de la représentation collective a toujours accordé une place de choix aux délégués du personnel. Perçue dans la majorité des entreprises comme des interlocuteurs privilégiés des employeurs, la délégation du personnel constitue la figure représentative la plus acceptée. Cette préférence patronale pour l'élection du délégué du personnel ne signifie pas pour autant que ce droit soit effectif.

**585.** Ainsi, en cas de carence de la représentation du personnel dans les entreprises qui remplissent les conditions, il n'existe pas de sanction. Cette « tolérance» des carences de représentation s'expliquent par plusieurs raisons. Elles tiennent le plus souvent à la sensibilisation plutôt qu'à la sanction en matière de contrôle, parfois à une absence d'action syndicale, à une confusion des missions du délégué du personnel et du représentant syndical, à une absence de réseaux organisés d'appui et de suivi de l'application des textes et d'environnements socio-économiques divers.

**586.** Au-delà des cas d'absence totale de représentation collective à laquelle syndicats comme inspecteurs du travail parviennent difficilement à remédier, des pans entiers du cadre juridique applicable aux délégués du personnel sont ignorés notamment les règles relatives au nombre de représentants, à la mise en œuvre du processus électoral et d'autres règles procédurales ou substantielles.

**587.** Quel que soit le degré de structuration de l'entreprise, le nombre de travailleurs ou le lieu d'implantation, la décision d'organiser les élections des délégués du personnel appartient à l'employeur. Les inspecteurs du travail s'accordent globalement pour mentionner la présence des délégués du personnels dans les entreprises les plus « organisées ». Des représentants de la Fédération ivoirienne des petites et moyennes entreprises confient volontiers que la plupart de leurs membres ne respectent pas cette obligation et des inspecteurs du travail mentionnent leurs difficultés face à des situations de carence. Le recours à un procès-verbal de carence et la mise en demeure sont rarement utilisés.

**588.** La prise en compte des travailleurs dits « temporaires » dans l'effectif des entreprises pour déterminer le seuil paraît aléatoire. Bien que la règlementation applicable aux élections des délégués définisse assez précisément la notion d'effectif de l'établissement, certains employeurs appliquent la règle selon laquelle seuls les « permanents » participent aux élections professionnelles. Pourtant l'article 3 du décret n°96-207 du 07 mars 1996 relatif aux

délégués du personnel et aux délégués syndicaux précise que « les travailleurs saisonniers revenant dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail atteignant six mois au cours d'une année » sont en principe comptabilisés dans l'effectif et amenés à participer au vote. Or, les travailleurs dits « temporaires » semblent souvent exclus du processus électoral alors qu'ils composent généralement la part la plus importante du personnel. Ainsi, la participation du travailleur aux élections professionnelles est parfois tributaire du statut de permanent ou non, sans tenir compte du temps de présence du travailleurs dans l'entreprise. Une partie importante des travailleurs ne participe donc pas au choix des délégués du personnel. Cette situation peut renforcer les doutes sur la crédibilité des délégués et s'accompagne fréquemment de l'idée d'une instrumentalisation, voire d'un fort soupçon de clientélisme chez les acteurs[863].

**589.** Dans bien des cas, il existe un détournement du rôle du délégué du personnel. En vertu de la loi, le délégué du personnel est chargé de la défense des intérêts des travailleurs dans l'entreprise en présentant les réclamations auprès de l'employeur. Il est donc son interlocuteur privilégié. En pratique, le souci des intérêts des travailleurs est souvent supplanté par la priorité donnée à la relation interpersonnelle entre le délégué et l'employeur. Le choix du délégué du personnel, surtout en l'absence d'un syndicat ou de contre-pouvoir, semble dépendre de l'employeur. Le délégué s'apparente plus à un « homme de main » de l'employeur. Au lieu, d'être effectivement dans une position de « porte-parole » des travailleurs, il s'érige plutôt en porte-voix de l'employeur[864]. En contrepartie, le délégué du personnel bénéficie des largesses de l'employeur. La stratégie de perturbation de la représentation du personnel conduit à fragiliser le lien de solidarité dans l'entreprise.

### 2. Le droit de grève fragilisé

**590.** La grève est la forme la plus manifeste de l'action collective en droit du travail. Aussi, le droit de grève est-il au confluent d'une série de droits tels que le droit d'expression, la liberté syndicale. Aborder cette question revient à défricher le champ d'intervention du syndicat en dehors de la négociation collective. La grève est l'ultime moyen utilisé par les salariés pour faire triompher des revendications jugées légitimes. La grève « concourt de façon accrue, à

[863] Entretien avec un représentant des dockers du port d'Abidjan lors d'un conflit collectif, 22 Mars 2014.

[864] La plupart des représentants des centrales syndicales rencontrés lors de nos entretiens en Côte d'Ivoire évoquent avec résignation cette situation notamment dans les grandes banques ivoiriennes. En effet, ces banques très souvent filiales des banques françaises et américaines refusent tout simplement l'implantation des syndicats en leur sein.

l'ajustement des pratiques de cohésion collective. En prenant pour enjeu essentiel la modification des règles, juridiques ou non, elle est devenue plus productrice de normes que subversive »[865].

**591.** Le droit de grève est reconnu par l'article 17 de la Constitution ivoirienne. Cependant, son exercice est soumis à la satisfaction de conditions. Bien qu'étant un droit individuel de chaque salarié, elle doit être exercée collectivement. De ce fait, les actes et les usages patronaux qui tendent à fragiliser le lien de solidarité entre les salariés entament de façon indirecte toute action collective. L'idée de solidarité est consubstantielle à la vie dans une communauté humaine. Hannah Arendt note à ce propos que vivre et agir ensemble est une condition fondamentale de la vie humaine. Selon l'auteur, « toutes les activités humaines sont conditionnées par le fait que les hommes vivent ensemble […]. Aucune vie humaine, pas même la vie de l'ermite dans l'isolement de la nature, n'est possible dans un monde qui témoigne directement ou indirectement de la présence d'autres êtres humains »[866].

**592.** Dans cette même optique, Alain Supiot indique que « dès leur naissance, les individus font automatiquement partie d'une communauté de personnes. Ils sont introduits dans un système existant de coopération, de différence, de communication, et de croyance »[867]. L'auteur note que la notion de loi dans le sens des règles déterminant et réglementant les valeurs et les comportements engage chaque nouveau-né dans le monde existant d'une communauté[868]. La communauté fournit donc un point de référence commun donnant un sens à la vie des individus[869]. En somme, toute idée de l'individu comme être rationnel ne peut exister sans les concepts de communauté et de solidarité. C'est à travers l'action et l'initiative collectives que les individus peuvent atteindre des conditions plus convenables que de leurs vies individuelles, des conditions qui peuvent situer leur statut dans le monde, des conditions qui ne déterminent pas seulement leur propre vie mais également les vies des générations futures.

---

[865] F. Chopin, *Le droit de grève*, Paris, l'Harmattan, coll. La Justice au quotidien, 2003, p. 150.

[866] H. Arendt, The Human Condition, (2nd éd. Chicago& London : The University of Chicago Press, 1998)[Introduction de Margaret Canovan] pp.22-23, cité par Suppriya Routh, « Réseaux de solidarité et syndicalisme en Inde », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/1, p. 17.

[867] A. Supiot, *Homo Juridicus : essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, éd de Seuil, 2009, p. 13-21.

[868] *Ibid*.pp. VIII et XX

[869] *Ibid*, pp. XXII, p.7

**593.** La société africaine traditionnelle a toujours pratiqué la fraternité, à travers ce qu'on nomme communément la solidarité africaine. Dans cette civilisation négro-africaine, « l'intensité, la multiplicité et l'interdépendance des rapports sociaux, qui donnent au groupe une cohésion très forte, condition de sa survie, procurent à chacun de ses membres une protection efficace et lui assurent, dans les limites des possibilités économiques très restreintes, un minimum de sécurité »[870]. Ici, l'idée de solidarité devrait servir comme un outil de lutte pour le respect de la dignité de l'homme au travail et pour la défense des intérêts professionnels des travailleurs. Paul Gérard Pougoué rappelle fort bien cette idée en affirmant que « la construction d'un lien social entre les travailleurs en droit africain est fondée non sur la recherche d'un sentiment communautaire entre eux, mais plutôt sur l'intérêt des travailleurs. Il n'y a en droit africain de communauté que d'intérêt »[871]. Par conséquent, c'est à travers l'action collective et la solidarité que des améliorations plus durables dans les conditions de vie et de travail des ouvriers des pays du Sud peuvent être obtenues[872].

[870] P. Mouton, *La sécurité sociale en Afrique au Sud du Sahara*, BIT, 1974, p. 144.

[871] P. G. Pougoué, « L'idéal de fraternité en droit social dans les pays de l'Afrique Noire Francophone », *Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Paris, Dalloz, 2015, p. 446.

[872] S. Routh, « Réseaux de solidarité et syndicalisme en Inde », *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/3, p. 18.

## Conclusion du Chapitre 1

**594.** La détermination d'un cadre institutionnel clair et contraignant est sans doute une condition nécessaire pour l'effectivité du dialogue social. Cela passe par un ancrage juridique affirmé du dialogue social. Les pouvoirs publics auraient intérêt à inscrire leur volonté en donnant une base constitutionnelle à l'autonomie collective. Cette assise constitutionnelle constituerait un engagement véritable pour l'enracinement du dialogue social. Cette concrétisation de la volonté de l'État devrait passer aussi par le renforcement du statut du Conseil national du dialogue social en lui allouant des moyens de fonctionnement conséquents.

**595.** La représentation de l'entreprise par l'employeur africain soulève des difficultés notables. Se fondant sur des éléments tirés de la culture africaine, le chef d'entreprise met à mal les bases du dialogue social notamment le droit à l'information et à la représentation du personnel. Dès lors, le législateur devrait pouvoir s'en saisir dans l'élaboration des règles.

## Chapitre 2. La légitimité controversée des partenaires sociaux

**596.** La légitimité des acteurs du dialogue social procède à certains égards de leur représentativité syndicale. Elle est d'ailleurs la toile de fond du dialogue social[873]. Les relations collectives sont marquées du sceau du pluralisme syndical et placées sous le principe du droit à la représentation des intérêts des travailleurs. « Si le pluralisme syndical a pour effet de situer côte à côte des organisations égales en droit, cependant il est inégalement apte à servir de porte-parole aux travailleurs. Un syndicat squelettique, comptant peu d'adhérents (et encore moins de militants), ne peut parler avec autant de poids qu'un syndicat qui regroupe la majorité ou une fraction significative des travailleurs d'une entreprise ou d'une profession. En revanche, la représentativité se présente comme l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts »[874] . Ainsi, un dialogue social à l'abri de toute critique suppose la légitimité de tous ceux qui y prennent part.

**597.** En Côte d'Ivoire, la question de la représentativité des syndicats n'est pas totalement tranchée surtout celle des centrales syndicales au plan national. Cette situation suscite des tensions, et jette le doute sur la représentativité des syndicats (Section 1). En plus, la représentation collective notamment syndicale éprouve des difficultés à s'installer sur les lieux de travail (Section 2).

### Section 1. La mise en cause de la représentativité des syndicats

**598.** La représentativité est un mode de sélection et d'habilitation des syndicats les plus aptes à représenter les intérêts des salariés. Elle opère dans un contexte de pluralisme impliquant par là même la représentation des différentes conceptions de la prise en charge des intérêts collectifs[875]. Elle fonde dès lors le renforcement du pouvoir de représentation des représentants des salariés dans la production des normes sociales.

---

[873] L. Dauxerre, *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social*, P. U. A. M, 2005, p. 575.

[874] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz (précis), 31 éd, 2018, p. 1235.

[875] A. Arseguel,« La représentativité des syndicats », *in Le syndicalisme salarié*, B. Lardy-Pélissier et J. Pélissier (dir.), Dalloz, thèmes & commentaires, 2002, p. 8.

**599.** Cependant en Côte d'Ivoire, la question de la représentativité soulève des difficultés au point où il n'est pas aisé de déterminer la réalité et l'authenticité des organisations syndicales représentatives[876], notamment de celles présumées comme telles. Cette difficulté se pose de façon critique avec les centrales syndicales au plan national (§1) tandis que la représentativité sur les lieux de travail traduit relativement bien le poids des syndicats de base (§2).

### §1. La détermination discutable de la représentativité des centrales syndicales

**600.** Les enjeux de la représentativité sont considérables pour les syndicats qui en sont bénéficiaires. La reconnaissance de la représentativité emporte la jouissance d'importantes prérogatives selon l'article 53. 3 du Code du travail. « Seules les confédérations ou centrales syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs représentatives, peuvent représenter leurs membres aux plans national et international, pour des questions qui intéressent plusieurs secteurs d'activités. En ce qui concerne les négociations avec le Gouvernement, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part. En ce qui concerne les négociations avec le patronat, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part. À toutes les négociations et dans tous les organismes et institutions, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs siègent au prorata de leur représentativité. Il s'agit de confier les tâches aux seules organisations syndicales « authentiques »[877].

**601.** Force est de constater qu'en Côte d'Ivoire, la pratique en matière de représentativité des syndicats, relève d'une autre logique. En effet, les anciennes centrales syndicales ont acquis cette qualité d'organisation représentative dès leur création, par décision du pouvoir politique en dehors de toute disposition légale (A). Par la suite, l'avènement de nouvelles centrales syndicales a réinterrogé la représentativité des centrales historiques vu qu'il n'existe aucun critère légal de sélection (B).

---

[876] J.-M. Verdier, « Réalité authenticité et représentativité syndicales », *in Études de droit du travail offertes à A. Brun*, Librairie sociale et Economique, 1974, p. 571.

[877] Formule utilisée par le professeur J. M Verdier *in Etudes offertes à A. Brun*, 1974, p. 571.

### A- L'attribution de la représentativité aux anciennes centrales syndicales par le pouvoir politique

**602.** Pour aborder cette question il faut la relier à l'histoire du syndicalisme ivoirien. Celui-ci comme le syndicalisme en Afrique en général a oscillé entre unicité et pluralisme syndical. Cette situation a eu une incidence notable sur la question de la représentativité. Ainsi, en présence d'un syndicat unique, la représentativité ne se pose pas de la même façon et elle fait partie d'un choix de l'autorité politique (1). À l'ère de l'ouverture du paysage syndical au pluralisme, l'autorité politique a appuyé l'émergence des centrales syndicales en leur accordant une présomption de représentativité (2).

#### 1. Le syndicat unique, un syndicat intégré

**603.** Avant les années quatre-vingt-dix, le paysage syndical de la Côte d'Ivoire avait les couleurs de l'unicité syndicale[878]. L'Indépendance a engendré de multiples mutations sociales, politiques et économiques. Du point de vue social, un nouvel acteur apparaît sur la scène professionnelle : l'État ivoirien et tous ses services compétents en la matière. Sur le plan politico-économique, l'État élabore et contrôle l'application des normes du travail d'une part, et d'autre part, il poursuit le but, à court terme, du développement économique et social qui passe par la création d'entreprises et l'incitation de détenteurs de capitaux étrangers à investir en Côte d'Ivoire. Dans un tel contexte, les autorités politiques ont estimé nécessaire de réduire les antagonismes entre salariés et employeurs dont les effets pouvaient entraver les objectifs de développement économique du jeune État.

**604.** Par ailleurs, en accordant la priorité à la lutte pour l'indépendance, le syndicalisme africain de façon générale a perdu, voire oublié, parfois son rôle de porteur des revendications des droits des travailleurs. Les mouvements nationaliste et syndicaliste ont créé un front commun de libération. Une fois l'objectif d'indépendance atteint, ce sont d'ailleurs, les leaders nationalistes dont certains ex-responsables syndicaux qui ont pris le pouvoir politique. Pour ces leaders nationalistes devenus dirigeants politiques, le syndicalisme en tant que force sociale de revendication et de contestation devait se plier aux impératifs de la construction de

[878] Il faut noter que l'unicité syndicale à cette époque n'était pas spécifique à la Côte d'Ivoire. On peut notamment évoquer les autres Etats de l'Afrique de l'Ouest tels que le Mali ou le Sénégal.

l'unité nationale et du développement économique et social. Ils décidèrent donc d'anéantir tout conflit de travail au sein des structures de production[879]. Cette situation aboutit « à la consécration du syndicalisme de participation chargé de canaliser les luttes ouvrières et de domestiquer les masses laborieuses »[880]. Le syndicat est intégré à l'État, il « se présente dès lors comme un organe officiel de droit public et participe comme tel à la vie publique »[881].

**605.** Ce type de syndicalisme calqué « en pratique sur celui à l'époque de l'Union Soviétique, niait les conflits, muselait les antagonismes et les aspirations populaires au profit de l'émergence d'une aristocratie syndicale œuvrant aux côtés des politiques »[882]. Le problème qui se posait bien évidemment était de savoir comment concilier la liberté syndicale avec les exigences de la construction et du renforcement de l'indépendance politique, économique et culturelle du pays. Dès lors, le maître mot était la participation de tous et en particulier les organisations des travailleurs au développement national[883]. De ce fait, le syndicat devait se reconvertir et œuvrer au renforcement et à la consolidation de l'unité nationale. A contrario, toute force sociale n'entrant pas dans la ligne de pensée et d'action tracée, était considéré comme subversive, dangereuse, antinationale et non intégrée. Pour les gouvernants de l'époque, l'État devait créer et assurer une situation de stabilité politique et sociale afin de répondre aux impératifs de l'édification d'une nation forte avec une économie moderne[884].

**606.** Ainsi, dans les années soixante-dix, dans la plupart des États africains, les syndicats ont scellé une alliance avec les partis uniques au pouvoir et les mouvements patriotiques dans le cadre du développement national et du processus d'émancipation. Le syndicat national unique créé d'office avait pour seul but de s'intégrer à la politique de l'État et de faire corps avec elle. Dans ce scénario, les antagonismes sociaux sont volontairement dépassés et autoritairement supprimés. Le syndicat est un véritable organe de liaison entre les travailleurs et les pouvoirs publics. Il est chargé d'un côté d'exprimer les mécontentements et les aspirations des travailleurs et de les porter à la connaissance des employeurs et des pouvoirs

---

[879] I. Touré, *Le travail en Côte d'Ivoire ; du collectivisme de fait à la participation provoquée*, Université d'Abidjan, Thèse dactylographiée, 1978, p. 69.

[880] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 27.

[881] A. Arseguel, *La notion d'organisations syndicales les plus représentatives*, Université des sciences sociales de Toulouse, Thèse dactylographiée, 1975, p. 39.

[882] A. K. Lumenbu, « Les mouvements sociaux en Afrique subsaharienne », *Congo-Afrique*, 2002, n°365, p. 271.

[883] G. Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004, p. 75.

[884] *Ibid* .

publics. De l'autre côté, le syndicat unique répercute sur la masse des travailleurs les consignes du patronat comme celles de l'État. Les pouvoirs publics ont sans grande difficulté la possibilité d'infléchir les aspirations des travailleurs dans le sens de la politique économique générale[885]. Un tel système a pour principal objectif la prévention des conflits collectifs du travail[886]. Ainsi, en Côte d'Ivoire, la centrale unique, l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), était chargée de l'éducation et de la formation socio-économique des travailleurs. Elle collaborait avec les pouvoirs publics dans le but d'assurer l'intérêt général et d'éviter, autant que possible le recours à la grève[887]. L'ancien Secrétaire général de l'UGTCI en temoigne en ces termes « …dans une société intégrée comme la nôtre, où il n'y a pas d'acteurs d'un côté et de spectateurs de l'autre, l'UGTCI est plus favorable au dialogue et à la concertation qu'à la lutte ouverte … »[888].

**607.** Cette forme de syndicalisme en Côte d'Ivoire a favorisé durant un certain temps la stabilité sociale dans les entreprises, ainsi que des performances économiques après l'indépendance. En dépit de ces succès, les travailleurs ont perdu le contrôle de leur organisation et sont devenus incapables de porter de véritables projets de promotion ouvrière. Mais, les conséquences de la crise économique liée à la chute des prix des matières premières, à partir des années soixante-dix accentuées par les Programmes d'ajustement structurel (PAS)[889] vont sonner le glas du syndicalisme de participation.

**608.** Parallèlement, le système « un parti- un syndicat » installé et imposé dans la plupart des États africains francophones va aussi s'effriter avec le processus de démocratisation sur le continent. Cette transition vers la démocratie s'est réalisée grâce aux mouvements généralisés de masse notamment par des marches de toutes les couches sociales. Comme le notent Jean-

---

[885] I.Touré, « L'UGTCI et le « développement harmonieux », un syndicalisme anti conflits ? », *Kasa Bya Kasa, Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie*, Abidjan, mai 1985, p. 85.

[886] T. Diby, *Les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat de droit dactylographiée, Université de Montpellier, 1981, p. 290.

[887] O. Ouraga, *L'État et les libertés publiques en Côte d'Ivoire. Essai de thèorie générale*, Thèse de doctorat d'État dactylographiée, Université de Nice, 1986, p.436-437.

[888] J. Coffie, « Histoire du syndicalisme ivoirien et l'organisation syndicale ivoirienne », *Conférence sur le thème syndicalisme et politique* prononcée le 4 Août 1975 à la maison du Congrès à Treichville (Abidjan), cité par I. Touré, « L'UGTCI et « le développement harmonieux ». Un syndicalisme anticonflits ? », *KasaByaKasa*, janvier/juin 1987, n°8, p.81.

[889] I. Touré, « Le syndicalisme de participation à l'épreuve », *in Kasa Bya Kasa, Revue ivoirienne d'anthropologie et sociologie*, Abidjan,n°2, oct.-dec. 1982, p. 50. Ph. Hugon, « Les effets des politiques d'ajustement sur les structures politiques africaines », *in* G. Conac (dir.), *L'Afrique en transition vers le pluralisme politique*, Paris, Économia, 1993, pp. 89-107.

Pascal Daloz et Patrick Quantin, les transitions africaines « sont d'abord des crises, c'est-à-dire des moments pendant lesquels la politique cesse d'être l'apanage de groupes restreints pour mobiliser des secteurs plus larges des sociétés africaines »[890]. Ainsi, le pluralisme politique et syndical a été rétabli le 30 avril 1990, créant de nouvelles perspectives pour les libertés individuelles et les réformes institutionnelles. Ce processus de démocratisation qui a permis l'avénement du multipartisme dans la plupart des États africains a aussi abouti à l'instauration du pluralisme syndical.

**609.** Cependant, l'ouverture au pluralisme syndical dans le contexte ivoirien n'a pas résolu la question de la représentativité des syndicats créés dans la clandestinité notamment les centrales Dignité et FESACI. Le retour à la démocratie politique et à l'indépendance des syndicats n'a pas suffi pour rompre le lien avec les partis politiques. Ces syndicats avec les forces politiques d'opposition ont été le fer de lance du combat contre le parti unique au pouvoir. Dès lors, les nouvelles organisations syndicales créées à la suite du processus de démocratisation ont été reconnues de fait représentatives par les autorités politiques.

### 2. Une reconnaissance de fait de la représentativité des centrales syndicales

**610.** Les effets des programmes d'ajustement structurel ont abouti à la perte d'emplois de nombreux travailleurs. Dans le secteur public, les mesures d'ajustement structurel imposées par les Institutions financières de Breton Woods (FMI, BM) ont contraint l'État ivoirien à bloquer les rémunérations de ses agents d'un côté et de l'autre à procéder à la réduction de ses effectifs. Ces mesures ont eu des conséquences sociales désastreuses. Alors, tirant les conséquences des résultats mitigés obtenus par l'unique centrale syndicale (UGTCI) à travers ses choix et sa proximité avec le pouvoir politique, les travailleurs ont décidé de rejeter la forme de collaboration adoptée depuis l'indépendance. Vu le peu d'intérêt de l'UGTCI devant les difficultés des travailleurs, d'autres acteurs syndicaux ont fait leur entrée sur la scène syndicale. C'est ainsi que naissent officiellement le 15 février 1992, la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et le 7 juillet 1992 l'Association des syndicats libres de Côte d'Ivoire (ASLCI) communément appelée DIGNITE. Ces deux nouveaux acteurs s'imposent au fil du temps aux pouvoirs publics à travers la conduite de plusieurs grèves dans divers secteurs d'activité notamment dans le privé. Les centrales Dignité et FESACI sont devenues les interlocuteurs de l'État et du patronat. Progressivement

[890] J.-P. Daloz et P. Quantin, *Transitions démocratiques africaines*, Editions Karthala, Paris, 1997, p. 10.

d'autres syndicats dits autonomes ont été créés pour porter la voix des travailleurs notamment dans le secteur public spécialement dans le secteur de l'enseignement secondaire et supérieur[891].

**611.** Si l'assouplissement des conditions de création des syndicats et de désignation des dirigeants a permis le fleurissement de centrales syndicales et de syndicats autonomes dans le paysage syndical ivoirien (en plus de l'UGTCI), rien n'a pourtant été prévu pour désigner les syndicats les plus représentatifs du moins au plan national. L'analyse des dispositions du Code du travail de 1995 et du Statut de la Fonction publique de 1992 ne font nulle part allusion à la représentativité des organisations syndicales au niveau national.

**612.** Certes, le Code du travail de 1995 aborde la question des syndicats représentatifs. Ainsi, aux termes de l'article 56-1 du Code du travail, pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et le secteur géographique qui est le sien. Cependant, le législateur ne donne aucune indication sur la manière de mesurer cette audience au plan national. C'est pourtant à ce niveau que l'enjeu de la représentativité des organisations syndicales se situe. Le législateur a plutôt précisé les critères de la représentativité des syndicats dans les entreprises[892]. Selon l'article 56-2 du Code du travail « l'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier tour ou au second tour, au moins trente (30%) pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins quinze pour cent des électeurs inscrits(…) ».

**613.** Le Statut de la fonction publique se contente d'énoncer le principe de la liberté syndicale[893] sans pour autant évoquer le mode de désignation des représentants des fonctionnaires et agents de l'État voire les critères de leur représentativité. Bien qu'il n'y ait pas de critère, trois centrales syndicales dominent le paysage syndical ivoirien au plan national. Elles estiment être représentatives et majoritaires en se fondant sur leurs propres sources en termes d'effectifs et de représentativité géographique. Ainsi, après une étude

[891] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne*. *L 'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, L'Harmattan, p. 249.
[892] *Infra*.
[893] *Cf.* Art. 17 portant Statut de la fonction publique ivoirienne.

menée en février 2007[894], l'UGTCI (ancienne centrale unique) déclare 161. 484 adhérents en 2005. Quant aux deux autres centrales, la FESACI affirme compter 31. 284 adhérents et DIGNITE revendique 24. 768 adhérents en 2006.

**614.** Selon Missan Emien « quant à la représentativité nationale ou géographique, le pouvoir de désignation des syndicats représentatifs ou plus représentatifs est reconnu à l'autorité administrative. Généralement, ils seront désignés par tel ou tel ministre, ayant reçu une compétence d'attribution, pour l'exercice d'une fonction bien déterminée. On n'exclut pas, cependant que les syndicats les plus représentatifs soient désignés par une autorité administrative locale, notamment déconcentrée, tel un préfet, pour sa sphère de compétence territoriale »[895].

**615.** La représentativité de ces centrales syndicales résulte donc d'une présomption de représentativité des pouvoirs publics C'est notamment le cas des arrêtés du ministre de la fonction publique nommant les représentants des fonctionnaires au sein des organes consultatifs de la fonction publique. Il en est également de l'arrêté du ministre du Travail pour la désignation des syndicats pour la Commission consultative du travail. Les centrales syndicales l'UGTCI, DIGNITE (Confédération Ivoirienne des Syndicats libres) et la FESACI sont de fait considérées comme les syndicats les plus représentatifs en Côte d'Ivoire. Cette représentativité de ces centrales syndicales est reconnue en dehors de tout texte. Ces syndicats bénéficient en conséquence de toutes les prérogatives attachées à cette qualité.

**616.** En France, avant la réforme de la loi du 20 août 2008[896], les cinq grands syndicats (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC) reconnus par l'arrêté de 1966[897] bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité. Les autres syndicats pouvaient s'affilier à ces syndicats et ainsi bénéficier d'une représentativité d'emprunt, ou prouver leur représentativité suivant les critères figurant dans le Code du travail[898]. À la faveur de la réforme de 2008[899], le

---

[894] Etude menée par Monsieur Appiah dans le cadre de sa thèse de sociologie « *Syndicalisme et régulation sociale dans les organisations privées et publiques de Côte d'Ivoire* », Thèse de sociologie, Université de Bouaké 2007. L'auteur estime que ces chiffres sont excessifs et ne reflètent pas nécessairement la réalité. Il ajoute d'ailleurs qu'ils sont quelque fois maquillés par les centrales syndicales.

[895] M. Emien, *Droit Social*, Abidjan, 2008, Les Editions ABC, p. 246.

[896] *Cf.* Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, J. O du 21 Août 2008, p. 13064.

[897] Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et la négociation des conventions collectives de travail, J. O du 2 avril 1966, p. 2675.

[898] *Cf.* Art. L. 2121-1 du Code du travail.

législateur français a souhaité tenir compte de la légitimité réelle des syndicats dans l'entreprise, en retenant comme indicateur principal le vote des salariés lors des élections professionnelles dans l'entreprise, soit l'audience électorale des syndicats. Le législateur a ainsi supprimé la présomption irréfragable de représentativité syndicale au profit de la représentativité prouvée.

**617.** Dans le cas ivoirien, il est intéressant de regarder le lien entre les partis politiques et la représentativité des centrales syndicales. En effet, le constat est que l'accession d'un parti politique au pouvoir a pour conséquence de rendre plus visibles au plan national les syndicats qui sont de même obédience politique. Ils deviennent automatiquement les interlocuteurs privilégiés des autorités publiques. Ils sont conviés à tous les fora dans lesquels sont débattus les intérêts des travailleurs ivoiriens. Ces syndicats ne mènent pas des actions tangibles qui prouvent leur envergure. En témoigne, la place acquise par de nouvelles centrales syndicales telles qu'HUMANISME et UNATR-CI (Proches du parti RDR) après l'arrivée du Rassemblement des Républicains (RDR) à la tête de l'État ivoirien en 2011.

**618.** L'entrée sur la scène syndicale de ces nouvelles centrales a ravivé la question du poids réel des anciennes centrales syndicales, de leur légitimité et de leur audience électorale. La remise en cause de la représentativité présumée des anciennes centrales (UGTCI, DIGNITE et FESACI) est liée à plusieurs raisons. La première est la perte de leurs adhérents suite à la fermeture de nombreuses entreprises lors des graves crises militaro-politique qui se sont succédées. En plus, il semble avoir de plus en plus un manque d'engouement de la part des travailleurs pour adhérer à ces centrales. Enfin, il faut noter l'épineux sujet du manque de démocratie au sein de ces centrales qui fragilise leur image. Au regard de ces éléments, les nouvelles centrales (HUMANISME, UNATR-CI) estiment devoir bénéficier de la qualité de syndicats représentatifs pour profiter à leur tour des prérogatives.

### B- La quête de la représentativité par les nouvelles centrales

**619.** La création de nouvelles organisations syndicales dans le secteur privé[900] et dans le secteur public (IFCI, COSYFOP)[901] met en lumière la nécessité d'édicter des critères pour

---

[899] Pour une étude approfondie, voir, E. Emeras, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008*, Paris, éd Mare & Martin, 2015, 595p.

[900] Il s'agit des centrales syndicales HUMANISME et l'UNATR-CI.

déterminer les syndicats les plus représentatifs au plan national. La présomption de représentativité accordée aux trois anciennes centrales syndicales (UGTCI, DIGNITE et FESACI) n'est plus suffisante ni satisfaisante. Le but est de mettre fin à l'arbitraire et de désigner des interlocuteurs légitimes et crédibles pour consolider le dialogue social.

**620.** Face aux insuffisances de la présomption de représentativité, le législateur ivoirien a apporté un début réponse lors de la réforme du Code du travail de 2015[902]. Aux termes de l'article 54. 1 du Code du travail, « pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et le secteur géographique qui est le sien. L'audience des organisations syndicales est déterminée par les résultats des élections professionnelles ». Le législateur met ainsi un terme à la représentativité présumée accordée aux anciennes centrales syndicales et promeut la représentativité prouvée. Ce mécanisme, dit de représentativité prouvée, « repose sur un double objectif : d'une part, la recherche de la réalité du syndicat à travers son existence effective et son activité réelle et, d'autre part, la recherche de l'authenticité du syndicat »[903]. Deux éléments retiennent l'attention. Premièrement, le législateur érige le critère de l'audience électorale comme l'unique critère de la représentativité syndicale (1). Il entérine deuxièmement la règle dite du cycle électoral (2).

### 1. L'audience électorale, seule condition de la représentativité

**621.** Lors de la réforme du Code du travail de 2015, le législateur ivoirien a mis fin à la présomption de représentativité dont bénéficiait les centrales syndicales au plan national. Cette forme de représentativité avant la réforme de 2015 avait octroyé une légitimité et de nombreuses prérogatives à des syndicats dont l'audience n'était pas nécessairement établie auprès des travailleurs. Ce faisant, le législateur a opté pour une représentativité prouvée comme ses homologues français, burkinabé, béninois et sénégalais. Ainsi, la représentativité d'un syndicat au plan national est désormais déterminée par le vote des travailleurs lors des élections professionnelles. Autrement dit, il s'agit d'évaluer le nombre de sympathisants du syndicat en pourcentage de voix obtenues lors d'élections professionnelles périodiques.

---

[901] Dans le secteur public, les nouvelles centrales sont La Plateforme Nationale des Organisations Professionnelles du Secteur Public, L'Intersyndicale des Fonctionnaires de Côte d'Ivoire (IFCI) et La Coordination des Syndicats de la Fonction publique (COSYFOP).

[902] Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, J. O n°74, 14 septembre 2015, p. 1197.

[903] C. Fourcade, *L'autonomie collective des partenaires sociaux : essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, Préf. Antoine Mazeaud, Paris, LGDJ, 2006, p. 186.

L'idée de fond, en faisant du suffrage le révélateur décisif de la représentativité, est de favoriser « le rapprochement de deux fonctions majeures du syndicalisme : intermédiaire entre collectivités de salariés et employeurs, le mouvement syndical l'est aussi entre les travailleurs, les citoyens et l'État »[904]. Alors, « le mouvement syndical se pose tout à la fois en figure de contre-pouvoir face au pouvoir patronal et de principe d'organisation sociale permettant la reconnaissance du monde du travail dans la République »[905].

**622.** En réalité, il convient de noter que l'audience électorale comme seul critère de reconnaissance de la représentativité d'un syndicat n'est pas une nouveauté. C'est une extension de ce critère au niveau national et interprofessionnel car l'audience était depuis longtemps l'indicateur principal pour jauger la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise[906]. Le fait pour le législateur ivoirien d'asseoir la légitimité syndicale sur la légitimité électorale constitue une contribution majeure à la mise en œuvre de la démocratie sociale. Pierre-Yves Verkindt l'explique fort bien en affirmant que « la démocratie sociale correspond à l'extension des procédés démocratiques du domaine politique au plan économique et social et permet un renforcement de la légitimité des autorités (à quelque niveau et dans quelque domaine qu'elles se situent) dont se dote une collectivité humaine »[907].

**623.** Cependant, faire reposer la qualité représentative d'un syndicat sur le seul critère de l'audience électorale suscite des réserves. Le législateur a fait le choix de valoriser le critère dit quantitatif qui met fondamentalement l'accent sur l'audience du syndicat. L'audience se caractérise par le nombre de voix obtenues par un syndicat lors d'une élection professionnelle. Mais comme l'a relevé Jean- Marie Verdier, « Que signifie en effet des effectifs importants ou même un nombre élevé de voix obtenu aux élections périodiques si la pression ou même simplement la faveur patronale en sont la cause ou même l'occasion ?

---

[904] G. Borenfreund, « Le vote et la représentation syndicale : Quelques interrogations à partir de la loi du 20 août 2008 », *in* O. Leclerc, A. Lyon-Caen, *L'essor du vote dans les relations professionnelles : Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, 2011, p .17.

[905] A. Lyon-Caen, « Démocratie et actions syndicales, quelques réflexions à partir de l'expression française », *in* A. Lyon-Cean et A. Jeammaud (dir.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Actes du Sud, 1986, p.370.

[906] Art. 54. 2 portant Code du travail de 2015, l'article 56. 2 portant Code du travail de 1995.

[907] P-Y Verkindt, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *JCP S*, n°22, mai 2012, p. 520, G. Burdeau, *Traité de science politique*, LGDJ, 2éd 1973, t. VII, n° 171, p. 462 ; Voir aussi : R. Capitant, *Ecrits constitutionnels*, éd. du CNRS, 1982, p. 172 ; G. Borenfreund, M-A Souriac, « Les rapports de la loi et de la convention collective : mise en perspective », *Dr. soc.* , janvier 2003, p. 80.

**624.** Allant plus loin, il n'est pas excessif de considérer que l'indépendance des syndicats de salariés à l'égard du ou des employeurs est plus qu'un critère de représentativité, un critère du syndicat, et que l'absence d'indépendance est une cause de disqualification du groupement »[908]. Le critère tiré de l'indépendance revêt une importance capitale et fonde la crédibilité du syndicat car le manque d'indépendance « suffit à ôter toute représentativité à un syndicat, qu'elles qu'en soient ses autres caractéristiques parce qu'il enlève tout support à l'authenticité du groupement »[909]. En outre, l'indépendance constitue une garantie de la liberté syndicale, sans laquelle le droit syndical ne peut s'exercer. Á ce sujet, Monsieur Boubli affirme que, « le critère tiré de l'indépendance constitue le socle de la représentativité et plus encore, la condition d'existence du groupement syndical. L'indépendance garantit la réalité de l'action syndicale au profit des salariés et l'empêche de devenir l'instrument d'autres acteurs, sociaux ou politiques »[910].

**625.** Ainsi, en ignorant l'indépendance du syndicat comme critère de la représentativité au niveau national, le législateur ivoirien porte une entorse à la notion même de représentativité syndicale. La mise en œuvre d'un critère unique de représentativité n'est pas sans difficulté. En effet, si toutes les organisations syndicales sont disposées à participer aux élections professionnelles, elles n'arrivent pas cependant à s'accorder sur les modalités.

**626.** D'abord, le seuil de représentativité reste méconnu. Quel pourcentage une centrale syndicale nationale devrait-elle obtenir pour se voir décerner le label de syndicat représentatif ? Ce seuil va-t-il être calqué sur celui exigé pour la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise ?[911] Les décrets d'application du Code du travail de 2015 n'étant pas encore adoptés, le recours aux législations des États étrangers va servir de base à l'analyse qui suit.

**627.** En droit burkinabé, le législateur a aussi retenu l'audience électorale comme unique critère de représentativité des syndicats[912]. Le seuil de représentativité est déterminé selon

---

[908] J. -M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Volume I, Liberté, Structures, Action, 2 éd, p. 501 et s.

[909] *Idem*.

[910] P. Boubli, « La représentativité syndicale dans l'entreprise », *SSL supplément*, n°1263, 29 mai 2006, p. 8.

[911] Les décrets d'application du Code du travail de 2015 ne sont toujours pas adoptés.

[912] Art.5 du décret n°2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales des travailleurs et les critères de représentativité. JO du Burkina Faso n°52 d du 27 décembre 2012.

deux sortes de taux suivant le type d'organisation syndicale[913]. Le seuil est d'au moins quinze pour cent (15%) des suffrages exprimés lors des élections professionnelles nationales pour le syndicat de base et le syndicat national professionnel ou la fédération syndicale. Il correspond au moins à dix pour cent (10%) des suffrages exprimés pour les unions ou confédérations syndicales ou centrales syndicales.

**628.** En droit français, le seuil de représentativité est aussi de deux ordres selon le périmètre. Le seuil retenu pour la représentativité d'un syndicat dans l'entreprise ou de l'établissement est d'au moins dix pour cent (10%) des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants[914]. Pour la branche et au niveau national ou interprofessionnel, le seuil est fixé à huit pour cent (8%) des suffrages exprimés résultant, pour la branche tout comme pour le niveau national ou interprofessionnel, de l'addition, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 suivants du Code du travail[915].

**629.** Ensuite, en Côte d'Ivoire, le mode de scrutin des élections professionnelles reste aussi à déterminer. Est-ce un scrutin majoritaire ou un scrutin proportionnel ? Si le scrutin majoritaire est retenu, l'organisation syndicale ayant la majorité des voix, se verra accorder le ou les sièges. Dans l'hypothèse du scrutin proportionnel, les sièges seront attribués à chacune des listes en divisant le nombre de voix obtenues par le quotient électoral. Pour notre part, le scrutin proportionnel semble le plus adéquat pour ce type d'enjeu. Il est d'ailleurs celui retenu pour l'élection des délégués du personnel dans les entreprises de plus dix travailleurs. L'article 9 alinéa 2 du décret n°96-207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel et délégués syndicaux énonce que « le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle ».

[913] L'article 6 du décret précité.

[914] Article L. 2122-1 du Code du travail français.

[915] Voir les articles L. 2122-5 du Code du travail pour la branche et L. 2122-9 du Code du travail pour le plan national et interprofessionnel. Pour le niveau national, il faut ajouter les huit pourcent concernent aussi les suffrages exprimés des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6 du Code du travail.

**630.** Un autre point d'achoppement de la mise en œuvre du critère d'audience électorale porte sur la question de l'identification du corps électoral notamment dans le secteur privé. Les anciennes centrales syndicales (UGTCI, FESACI et CISL DIGNITE) refusent pour leur part l'intégration dans le corps électoral pour les élections professionnelles nationales, des travailleurs du secteur informel. Elles avancent comme argument l'imprécision des statuts dans l'économie informelle car il existe des difficultés d'appréciation et de qualification des relations de travail dans ce milieu, donnant lieu à une confusion générale entre salariés, travailleurs indépendants voire artisans[916]. Quant aux nouvelles centrales, elles revendiquent au contraire l'intégration de ces travailleurs dans le corps électoral car elles sont plus présentes dans ce secteur.

**631.** Au Sénégal, la tenue des élections pour la représentativité des centrales syndicales a pris aussi beaucoup de temps et a suscité de vives protestations. Initialement programmée en 2005, elles ont eu finalement lieu le 20 avril 2011[917]. Face à la difficulté de constituer le corps électoral, les acteurs du monde du travail ont opté pour une décision radicale; d'un commun accord ils ont écarté les travailleurs de l'économie informelle n'ont retenu que ceux titulaires d'un contrat de travail et déclarés à la Caisse de la sécurité sociale[918].

**632.** Cette situation met en lumière l'épineux sujet du poids de l'économie informelle dans la plupart des économies des États africains[919]. L'économie formelle qui est le champ d'application du droit travail avec tous ses concepts (contrat de travail, travailleurs salariés) ne concerne qu'une infime partie des travailleurs de ces États. Un auteur parle à ce propos d'un champ d'application étriqué et renvoie à l'étroitesse du champ d'application du droit du travail dans la zone Ohada à la période coloniale durant laquelle les premières réglementations du travail avaient été limitées à la microsociété coloniale, à l'exclusion des travailleurs indigènes[920]. Il y a donc nécessité voire urgence de changer de paradigme et de sortir de la pensée binaire « salariat c/non salariat ». Dans la sphère juridique, le travail tourne

---

[916] B. Thiam, « L'extension de la protection sociale à l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université de Bordeaux, 2017/3, p. 71.

[917] A. I. N'diaye, *Les relations professionnelles en Afrique de l'ouest*, Paris, L'Harmattan, 2017, p. 114.

[918] *Idem.*

[919] F. Lapeyre, « L'organisation internationale du travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université de Bordeaux, 2017/3, p. 21.

[920] I. L. Miendjiem, « Réflexions sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », *in* J.D. Boukongou, V. E. Bokalli, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur Paul Gérard Pougoué*, 2014, p.456.

autour du travail salarié qui retient toutes les attentions. Tout un ensemble de définitions se greffe sur la notion de salariat qui seule constitue une catégorie juridique identifiée. Or gravite autour de cette notion l'ensemble des formes de travail qui ont en commun de ne pas être juridiquement subordonnées[921].

**633.** Delphine Gardes[922] défend l'élargissement des frontières de la notion de travail habituellement admis par le droit positif pour embrasser la vision du droit international du travail de l'OIT dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent[923]. En corrélation avec ses objectifs, l'OIT attribue au travail des frontières larges, non nécessairement limitées à la réalisation d'une activité subordonnée. Le travail « décent » concerne d'une part les travailleurs exerçant un emploi salarié ou non dans l'économie formelle et d'autre part ceux évoluant dans l'économie informelle : les travailleurs à leur compte ou effectuant un emploi salarié non protégé, ou les personnes réalisant à domicile un travail à titre gratuit. D'ailleurs, Juan Somavia indiquait dans l'un des rapports du Bureau International du travail, « ...notre définition du travail inclut le travail familial ou collectif non rémunéré, qui est rarement pris en compte aujourd'hui par la pensée économique et sociétale »[924]. De manière générale, il est intéressant de conserver la catégorie de contrat de travail et même de l'élargir en considérant que le droit du travail a « vocation à devenir le droit commun de toutes les relations de travail »[925]. En somme, les acteurs du monde du travail ivoirien y compris les syndicats, ont dès lors intérêt à œuvrer dans ce sens pour que tout type de travailleur soit représenté et défendu.

### 2. L'instauration de la règle du cycle électoral

**634.** La règle du cycle électoral est la conséquence de l'établissement de l'audience électorale comme critère de reconnaissance de la représentativité d'un syndicat. En effet comme l'énonce l'article 54. 1 al 2 du Code du travail, l'audience des organisations syndicales s'apprécie par les résultats des élections professionnelles. La sélection des syndicats

---

[921] D. Gardes, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Toulouse, Presse de l'Université de Toulouse Capitol 1, 2013, p. 129.

[922] *Ibid*.

[923] BIT, « Un travail décent », rapport du directeur général du BIT à la 87éme session de la Conférence internationale du travail, 1999, Genève.

[924] J.Somavia, « Changement dans le monde du travail », Préface, BIT, Conférence International du travail, 95éme session, 2006, Genève.

[925] A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc*, 2000, p. 144.

représentatifs se fait non sur le fondement de la puissance syndicale ou de la reconnaissance mutuelle des autres syndicats, mais en grande partie, sur le vote et donc sur l'élection par les travailleurs.

**635.** Désormais, la représentativité des syndicats est établie quel que soit le niveau pour la durée d'un cycle électoral. Autrement dit, une organisation syndicale est représentative pour une période déterminée. La représentativité syndicale est devenue cyclique. La règle du cycle électoral induit l'application de la règle de concordance. Elle signifie d'après Jean Maurice Verdier que « d'une manière générale les critères et conditions de représentativité doivent être appliqués et appréciés dans le cadre territorial et professionnel qui est celui de la question pour laquelle la représentativité est requise »[926]. Il nous semble pertinent d'établir quel que soit l'espace d'action, la légitimité des syndicats qui entendent parler au nom de tous les travailleurs concernés notamment au plan national. C'est faire à notre sens preuve de rigueur car la présomption de représentativité accordée aux centrales syndicales, en l'absence de tout élément factuel avant le Code de 2015 traduisait le manque de critères objectifs.

**636.** Par ailleurs, l'instauration de la règle du cycle électoral suppose la détermination d'une durée du cycle. La durée du cycle électoral représente la période à l'issue de laquelle le syndicat représentatif se soumet à nouveau au scrutin de représentativité. Durant cette période, la représentativité de l'organisation syndicale est tenue dans le périmètre dans lequel elle a acquis ce statut. Pour l'heure, ni la législation, ni la juspridence ivoirienne ne fournissent d'éléments précis sur cette question. Nous allons nous appuyer sur le droit français pour étayer notre analyse. Ainsi, la Cour de cassation en France dans un arrêt de principe du 13 février 2013 a consacré la règle dite du cycle électoral en affirmant que « la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral »[927]. Le motif de principe laissait entendre que la représentativité, *stricto sensu*, d'un syndicat ne pouvait être constatée durant le cycle électoral[928]. En outre, la Cour de cassation a réaffirmé la prééminence du cycle électoral en cas de modification du périmètre, par suite d'un transfert d'entreprise ou d'établissement. Ainsi, elle a assuré, dans plusieurs arrêts rendus le 19 février 2014, dans lesquels étaient en cause des transferts

[926] J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Paris, Dalloz, vol. 1, n°173.

[927] Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 12-18. 098, *Lexbase Hebdo*, éd. Sociale, n° 518, note G. Auzero, *JCP S* 2013. 1164, note E. Jeansen et Y. Pagnerre.

[928] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, *op. cit.* , p. 1250.

d'établissement, que « la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral »[929]. En somme, un syndicat reste représentatif dans une entreprise, alors même que celle-ci cède un ou plusieurs de ses établissements dans lesquels il était bien implanté. Cette décision répond à « la nécessité d'assurer sécurité et stabilité […] au fonctionnement de la représentation en entreprise et de la négociation collective »[930]. Elle renforce par ailleurs le statut protecteur en mettant en échec toute opportunité de contester les mandats à la suite du transfert.

**637.** En droit ivoirien, cette durée du cycle électoral reste pour l'heure inconnue car le décret d'application n'a pas encore été pris. La durée du cycle équivaut en réalité à la durée de l'exercice du mandat conféré par le vote. Celle-ci sera-t-elle similaire à la durée prescrite pour les délégués du personnel ? En effet, aux termes de l'article 6 du décret relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, la durée du mandat des délégués du personnel est de deux années. Le législateur ivoirien peut aussi prendre à son compte le scenario français dont la durée de la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau national ou interprofessionnel est alignée sur la durée du mandat des titulaires au comité social et économique[931]. Elle est de quatre ans. Dans cette l'hypothèse, il paraît plus opérant de modifier la durée de deux ans (durée du mandat des délégués du personnel) en la portant à quatre (4) ans voire plus afin de permettre aux syndicats représentatifs de dérouler avec quiétude leurs différentes actions.

**638.** On doit souligner par ailleurs que l'organisation d'élection rencontre des difficultés notables. L'élection professionnelle au niveau national est une nouveauté pour les syndicats, et pour cette raison, les acteurs semblent avoir du mal à mettre en place les moyens financiers, techniques et juridiques nécessaires à des élections fiables. L'identification du fichier des électeurs et le choix des lieux de vote restent encore à déterminer. On manque aussi des informations sur l'autorité chargée d'organiser des élections professionnelles. Il n'y a donc toujours pas eu d'élection au niveau national depuis 2015.

---

[929] Soc. 19 févr. 2014, n°13-20. 069, 12-29. 354, 13-17. 445, 13-16. 750 ; *RDT* 2014. 272, note M. Grévy ; E. Jeansen et Y. Pagnerre, « La dictature du cycle électoral », *JCP S* 2014. 1121.

[930] Obs. Cass. soc. , 13 févr. 2013 : Bull. mens. dr. trav. , févr. 2013, E ; www. Cour de cassation. fr.

[931] L'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a profondément modifié les institutions représentatives du personnel en France. Elle a fondu les institutions représentatives du personnel en une seule à savoir le comité social et économique.

**639.** Aux termes de l'article 3 nouveau du décret portant création du Conseil national du dialogue social, le règlement des conflits de représentativité des employeurs et des travailleurs ainsi que l'arbitrage échoit au Conseil National du dialogue social (CNDS). De là, peut-on avancer qu'il serait l'instance en charge de l'organisation des élections professionnelles pour établir la représentativité des organisations professionnelles. Rien n'est moins sûr car dans cette hypothèse en cas de conflit relatif au scrutin, le CNDS pourrait être à la fois juge et partie, ce qui serait contraire au principe de l'État de droit. Mieux, certaines centrales syndicales telles qu'HUMANISME et la FESACI s'y opposent fermement. En plus, potentiellement, il revient au ministère en charge du travail d'assumer l'organisation de ces élections car il représente l'autorité administrative qui supervise et établit la liste des syndicats représentatifs. Encore faut-t-il que les critères sur les lieux du travail soit aussi clairement identifiés.

### §2. Les critères de représentativité sur les lieux du travail

**640.** La représentativité sur les lieux du travail suit deux itinéraires différents. Elle est facilement appréciée dans l'entreprise privée selon des critères clairs (A). Par contre dans l'Administration, la situation est floue car les critères de représentativité sont quasi inexistants (B).

#### A- Les critères de représentativité dans l'entreprise privée

**641.** La liberté syndicale a pour corollaire incontesté, l'égalité de tous les syndicats[932]. La liberté de constitution et d'adhésion implique que toute organisation librement constituée accède de plein droit à toutes les prérogatives syndicales[933]. Cependant ce postulat est remis en cause car « il y avait là une certaine logique : la convention s'appliquait aux seuls adhérents au syndicat ; afin qu'elle fut applicable à tous, on exigeait de ce syndicat qu'il soit représentatif ; alors mais alors seulement, il représentait par sa signature d'autres que ses adhérents, les salariés non syndiqués »[934]. Le syndicat revêtu de la qualité de représentatif est habilité, non seulement à s'exprimer au nom de ses propres adhérents, mais aussi de

[932] A. Supiot, « Parité, égalité, majorité, dans les relations collectives du travail », *in Le Droit collectif du Travail : questions fondamentales-évolutions récentes, Etudes en hommage à H. Sinay*, éd. P. Lang, 1994, p. 59.

[933] C. Fourcade, *L'autonomie collective des partenaires sociaux : essais sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, LGDJ, Paris, 2006, p. 179.

[934] G. Lyon-Caen, « Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective », *Dr. soc.*, 2003, p.335.

l'ensemble des travailleurs du périmètre concerné. Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, pour être représentatif un syndicat doit satisfaire aux critères énoncés dans l'article 54. 2 alinéa 1 du Code du travail. De ce texte, il résulte deux critères pour déterminer la représentativité d'un syndicat (1). Par ailleurs, le législateur a précisé les critères de représentativité des organisations des employeurs (2).

### 1. Les critères de représentativité dans l'entreprise

**642.** Au niveau de l'entreprise, le critère de la représentativité a toujours été clair et précis. Le législateur ivoirien a longtemps opté pour la centralité de l'audience électorale afin de légitimer les acteurs de la négociation collective d'entreprise[935]. La représentativité prouvée a été consacrée dans le cadre de l'entreprise lors de la réforme du Code du travail en 1995. Il est à noter que le législateur ivoirien était en avance sur son homologue français. En effet, c'est seulement en 2008 avec la réforme sur la représentativité que ce dernier a mis un terme à la représentativité présumée.

**643.** Aux termes de l'article 54-2 al.1 du Code du travail ivoirien, dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, l'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante, lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au second tour, au moins trente (30) pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins quinze (15) pour cent des électeurs inscrits. L'analyse de cette disposition légale permet de dégager deux critères cumulatifs de représentativité pour tout syndicat dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement. Il s'agit de l'obtention d'au moins trente pour cent (30%) des suffrages valablement exprimés aux dernières élections des délégués du personnel d'une part et d'autre part ces trente pour cent (30%) des suffrages valablement exprimés doivent représenter au moins quinze (15%) pour cent des électeurs inscrits.

**644.** C'est la satisfaction des deux critères cumulés qui donne la qualité de syndicat représentatif dans l'entreprise ou de l'établissement. Sur ce sujet, il convient de souligner que le législateur a fixé des conditions claires et précises. Cependant, le second critère paraît excessif. En effet, le taux de trente pour cent (30%) est suffisamment élevé pour ne pas

[935] Voir les articles 56-1 et 56-2 du Code du travail de 1995.

ajouter un autre critère. D'ailleurs, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT a fait part de son inquiétude en ces termes : « la fixation d'un seuil de représentativité trop élevé peut faire obstacle à la promotion et au développement d'une négociation collective libre et volontaire »[936]. La Commission demande alors au gouvernement ivoirien de fournir des informations sur le droit des organisations syndicales de négocier collectivement dans l'hypothèse où aucune d'entre elles n'atteindrait le seuil requis. En réponse, le gouvernement estime « qu'aucune organisation de travailleurs et d'employeurs n'a été exclue des négociations collectives du fait du non- respect des seuils de représentativité prévus aux alinéas 1 et 2 de l'article 54.2 du Code du travail »[937]. Néanmoins, «la commission a réitéré la nécessité pour le gouvernement de prendre les mesures idoines pour aborder dans la législation la question de l'exercice du droit de négociation collective dans le cas où aucune organisation syndicale n'atteindrait les seuils de représentativité requis »[938]. La réponse du gouvernement est encore en attente.

**645.** Le législateur pourrait se contenter du taux fixé pour les suffrages valablement exprimés et ce quel que soit le nombre de votants. D'ailleurs en France où il existe une longue et riche culture syndicale, le taux retenu pour être représentatif en entreprise ou un établissement est de dix pour cent (10) des suffrages valablement exprimés quel que soit le nombre de votants[939].

**646.** Il faut ajouter qu'en droit ivoirien, il n'existe aucune disposition concernant les entreprises de moins de onze salariés. Or la majorité des effectifs des PME ivoirienne n'atteint pas ce seuil.

**647.** Dans le cadre géographique ou professionnel, l'audience d'un syndicat est considérée comme suffisante donc représentatif lorsqu'il est représentatif dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins 15% (quinze) pour cent des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné[940]. Autrement dit, le syndicat doit avoir

---

[936] Demande directe effectuée par la Confédération syndicale internationale (CSI) à la CEACR adoptée en 2016 et publiée lors 106e session CIT (2017), www. Ilo. org/dyn/normlex/fr.

[937] Demande directe (CEACR)- adoptée 2019, publiée 109éme session CIT (2020), www. ilo.org/dyn/normlex/fr.

[938] *Ibid.*

[939] Art. L. 2122. 1 du Code du travail.

[940] Art. 54. 2 al. 2 du Code du travail.

obtenu au moins 30% des suffrages valablement exprimés dans une ou plusieurs entreprises représentant au moins 15% des électeurs inscrits. Cela étant dit, il convient d'envisager les critères de représentativité pour une association d'employeurs.

### 2. Les critères de représentativité des associations d'employeurs

**648.** L'article 54. 2 alinéa 2 du Code du travail précise les critères de représentativité pour une association d'employeurs. Aux termes de cette disposition, un syndicat ou une organisation d'employeurs est représentatif selon deux critères alternatifs : lorsqu'il regroupe au moins trente (30%) pour cent des entreprises du secteur géographique et d'activité qui est le sien ou lorsqu'il rassemble des entreprises qui emploient ensemble au moins vingt-cinq (25%) pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et d'activité qui est le sien.

**649.** Eu égard à ces critères, on peut noter que là où l'audience des organisations syndicales se mesure à l'aune des suffrages obtenus lors des élections professionnelles dans l'entreprise, celle des organisations patronales est fonction du nombre d'entreprises adhérentes dans leur champ d'exploitation ou leur secteur d'activité. Si l'exigence de représentativité pour les organisations de salariés est plus appuyée, celle des organisations patronales l'est moins. Cela « s'explique principalement par le fait que, dans le champ de la négociation collective, et s'agissant de la partie patronale, la représentation, au sens civiliste du terme, supplante, en règle générale, la représentativité. Il convient en effet de rappeler que, sous réserve de son extension, ne sont liés, par une norme conventionnelle, que les employeurs membres d'un groupement signataire »[941].

**650.** La question de la représentativité des organisations patronales ne se pose pas dans les mêmes termes que pour les organisations syndicales. En effet, un employeur pris isolément, peut conclure une convention collective applicable dans son entreprise ; il en est de même d'un groupement d'employeurs, dès lors que le résultat de la négociation n'engage que les entreprises membres du groupement. D'ailleurs, l'extension d'un accord collectif de travail à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ géographique et professionnel n'est pas du tout subordonnée à la représentativité du groupement patronal signataire. En effet, le ministre chargé du travail reste dans cette matière seul juge de l'opportunité de l'extension. Il

[941] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 33 éd, 2020, p.1310.

pourrait être admis que son choix s'opère sur la seule considération du contenu de l'accord, à condition toutefois que l'on n'aboutisse pas à permettre la domination de quelques entreprises sur l'ensemble d'un secteur d'activité.

**651.** En outre, au niveau de l'entreprise il n'existe pas forcément de difficulté pour identifier l'interlocuteur du côté employeur car il est la plupart du temps unique. Il est le seul habilité et qualifié pour négocier un accord collectif au niveau de son entreprise. Au contraire du côté des salariés, sans le critère de représentativité, il n'est pas évident d'identifier l'interlocuteur qualifié en ce sens qu'une entreprise peut regrouper plusieurs salariés dont les attentes ne sont pas identiques voire contradictoires. Le seul problème qui pourrait éventuellement se poser quant à la désignation du côté employeur, serait lié en cas d'existence de plusieurs représentants mandatés pour négocier et signer au nom du chef d'entreprise. Mais, dans une telle hypothèse, le problème n'a aucun lien avec la représentativité. En effet, les mandataires n'agissent pas en leur propre nom. Ils sont chargés de représenter des intérêts spécifiques et définis qui sont toujours ceux de l'employeur.

**652.** L'intérêt de la représentativité est tout autre au niveau de la branche d'activité ou national. Ici, l'intérêt réside dans le fait que la représentativité d'une organisation d'employeurs est perçue comme une véritable reconnaissance de la part de l'administration et de l'État. Cette reconnaissance va au-delà des simples prérogatives reconnues par la loi pour siéger, par exemple dans les instances paritaires ou participer aux négociations collectives.

**653.** Dans l'administration publique, les critères de représentativité ne sont pas précis.

### B- L'imprécision des critères de représentativité dans l'administration publique

**654.** Selon l'article 17 du Statut de la fonction publique, le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires et aux agents de l'État qui peuvent constituer librement des syndicats. Á la faveur du processus de démocratisation dans les États d'Afrique noire francophone, le pluralisme syndical a été aussi rétabli dans le secteur public. Ce secteur a constitué le lieu propice à la prolifération de syndicats dans quasiment tous les corps de métiers. Aussi, le statut général de la fonction publique précise-t-il utilement que les syndicats de fonctionnaires sont régis par le Code du travail. Ils peuvent alors ester en justice contre les actes

réglementaires concernant le statut du personnel et les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

**655.** Cependant, la question de la représentativité des nombreux syndicats des fonctionnaires reste peu ou non résolue. En effet, on ne sait sur quels critères ces syndicats justifient leur présence dans des processus de négociation ou de concertation. Après une enquête menée auprès de bon nombre de ces syndicats ou confédérations syndicales, la preuve de leur représentativité se fait par le nombre de grèves réussies et surtout par leur capacité à mobiliser voire à paralyser le fonctionnement de l'administration[942]. Leur représentativité est établie e réalité sur leur capacité à « faire plier » le gouvernement. Ainsi, le Mouvement des instituteurs pour la défense des droits (MIDD) créé en juin 2006 a acquis sa notoriété et son extension sur le plan national dans le secteur éducation/formation, après avoir mené plusieurs grèves[943]. Ce syndicat a conduit plus de six grèves dont quatre illimitées. Le relèvement de l'indemnité de logement des instituteurs et la modification indiciaire (nombre de point) de leur salaire constituaient la base de cette série de grèves. Ces différents mouvements couronnés de succès ont contribué à consolider et asseoir l'aura de ce syndicat dans le secteur éducation/formation de la fonction publique. Cet exemple se répète dans quasiment tous les corps de métiers de l'Administration sauf là où la liberté syndicale est restreinte par la loi notamment le corps préfectoral, la police et les militaires. Tous les syndicats qui ne sont pas affiliés aux centrales syndicales connues au plan national, procèdent de cette façon. Une fois constitués, ces syndicats acquièrent de la visibilité en étant proche du gouvernement en place ou bien recouvrent à la grève pour s'imposer comme interlocuteur du gouvernement. Le premier cas de figure est illustré par les centrales HUMANISME, UNATR-CI et la Coordination des syndicats de la fonction publique qui ont à peine cinq ans d'existence chacune d'elle. Vus leurs liens avec le parti politique au pouvoir, elles sont membres des instances paritaires au niveau de la fonction publique. Quant à la seconde catégorie de syndicats de fonctionnaires, également d'existence récente, ils ont acquis le statut de syndicats représentatifs par la lutte. Ainsi, la Plateforme nationale des organisations professionnelles du secteur public et l'Intersyndicale des fonctionnaires de Côte d'Ivoire se sont-elles particulièrement révélées lors de la longue grève qui a paralysé toute l'administration ivoirienne du 9 janvier à fin mars 2017. En l'absence de critères déterminés et précis, de

[942] Enquête menée par nos soins lors de nos différents voyages d'étude en Côte d'Ivoire en 2013 et 2014.

[943] Extrait des propos de Jean Baptiste Koffi, chargé de communication, de l'information et de la presse de MIDD.

nombreux syndicats se créent et prétendent tous parler au nom et pour le compte des fonctionnaires et agents de l'État, au point où, on assiste à une création pléthorique de syndicats dans le secteur public car ils naissent le plus souvent à l'occasion d'un conflit entre les fonctionnaires et leurs ministères de tutelle.

**656.** La réforme de la représentativité des centrales syndicales réalisée avec l'adoption du nouveau Code du travail apporte une réponse à cette situation. Le nouveau Code a retenu comme seul critère de représentativité, la mesure de l'audience par les élections professionnelles au niveau national dans le secteur public et le secteur privé. Cette mesure de l'audience permettra de connaître le poids réel de chaque organisation syndicale au niveau national.

**657.** Par-delà, la résolution de la question de la représentativité des syndicats, il faut noter la méfiance des employeurs à l'idée d'une expansion de la représentation collective sur le lieu de travail.

## Section 2. Les difficultés de la représentation collective sur les lieux de travail

**658.** Une des fragilités du dialogue social ivoirien s'observe à travers les difficultés éprouvées par les représentants des travailleurs sur les lieux de travail. En effet, les employeurs utilisent des techniques pour limiter la représentation collective sur les lieux de travail (§1)**.** En outre, dans le secteur public, la participation des organisations syndicales reste faible voire infime (§2).

### §1. Le cantonnement de la représentation collective par des pratiques patronales

**659.** Le droit positif ivoirien consacre le droit des travailleurs du secteur privé ou public d'avoir des représentants pour défendre leurs intérêts individuels et collectifs. Cependant, si les délégués du personnel sont acceptés dans la plupart des entreprises (A), la situation de la représentation syndicale s'avère plus difficile (B).

#### A- L'acceptation de la représentation élue

**660.** La délégation du personnel est l'institution représentative la plus acceptée par les employeurs (1). Mais des insuffisances juridiques affaiblissent sa mission (2).

##### 1. Le délégué du personnel, figure centrale de la représentation du personnel

**661.**L'institution du délégué du personnel en Afrique remonte au Code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952. Après, les indépendances, elle a été reprise pratiquement dans toutes les législations sous des vocables variant, mais le contenu de leur mission était souvent similaire. Sans revenir sur leur mission, elle consiste dans la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives des salariés relatives aux conditions de travail, aux rémunérations et à l'emploi. Il s'agit de défendre des intérêts des salariés auprès de l'employeur. Perçu comme le premier interlocuteur de l'employeur, le délégué du personnel est un maillon important en matière de participation dans l'entreprise. Le délégué du personnel est perçu par des travailleurs comme un « agent d'affaire »[944]. En dehors des très épisodiques moments de tension, le travail au quotidien du délégué du personnel montre un décalage entre le rôle institutionnel et la pratique quotidienne de la mission.

[944] B. Diouf, « Syndicalisme, vie associative et identités ouvrières », *in* R. Cabanes, J. Copans, M. Selim (dir.), *Salariés et entreprises dans les pays du Sud : Contribution à une anthropologie politique*, Paris, éd Karthala-Orstom, 1995, p. 188.

**662.** Dans sa sphère de compétence, le délégué est l'élu auquel est soumis une somme de cas personnels. Les revendications qu'il recueille, sont par leur nature personnalisées et individualisées, et ne peuvent que rarement servir de base pour une réclamation d'ensemble. Il s'agit donc de problèmes divers confiés par les travailleurs pour solliciter la faveur de la direction de l'entreprise. Ainsi, les délégués du personnel vont négocier des prêts scolaires, des avances sur salaire (augmentation et/ou versement anticipé), des permissions, des embauches (du fils de tel travailleur décédé récemment), la vente de voitures, de meubles ou de matériels réformés de l'entreprise au personnel, des billets pour les pèlerinages à la Mecque ou à Rome, etc. C'est d'ailleurs ce qui fonde et assoie sa proximité avec les travailleurs, son efficacité est mesurée à l'aune du nombre de faveurs obtenues. La combinaison de ces facteurs, l'insère parfois dans un réseau de clientélisme aux multiples dimensions.

**663.** Au regard de la pratique, le délégué du personnel est la figure représentative la plus implantée et la plus acceptée par les employeurs en Côte d'Ivoire. En effet, les réunions avec les délégués du personnel constituent des occasions privilégiées pour apprécier le climat social et le style de management de l'entreprise. Il est aussi « le lieu » où l'employeur développe en permanence une pédagogie active, pour faire comprendre, partager au mieux sa vision et les enjeux auxquels l'entreprise est confrontée. Le législateur déploie de son côté nombre de dispositifs pour favoriser l'expression collective des travailleurs au sein de leur entreprise.

### 2. Une mission affaiblie

**664.** Les dispositions juridiques donnent une définition du rôle du délégué du personnel, énumèrent ses attributions et ses droits d'action et instituent une protection du travailleur contre les atteintes à l'exécution de son mandat. Cependant, ce régime comporte des lacunes. Elles se manifestent par une insuffisance de la représentation du personnel, un déséquilibre légalisé des forces en présence et un partage confus des rôles entre délégués syndicaux et délégués du personnel. Selon l'article 61.4 du Code du travail, l'élection du délégué du personnel se fait par collège ou par catégorie professionnelle. L'article 4 du décret d'application n° 96-207 du 7 mars 1996[945] précise le sens de catégorie professionnelle. Ainsi,

[945] Décret n°96-207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, JORCI n°19, du 19 mai 1996, p. 444.

les catégories professionnelles ou collèges sont constitués d'une part, d'ouvriers et employés et, d'autre part d'ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilées. Lors des élections des délégués du personnel dans les entreprises, cette règle de répartition s'applique systématiquement.

**665.** Mais, l'article 21 du décret précité traitant des modalités de rencontres des délégués du personnel et de l'employeur, lève un coin de voile sur le déficit de représentation de tous les travailleurs et les services dans une entreprise donnée. Selon l'article 21 du décret, « les délégués du personnel sont reçus soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle ». Cette disposition fait une extension de la notion de collège contenue dans les articles précédents. Elle révèle la nécessité d'assurer la représentation particulière des services les plus significatifs (par leur effectivité ou par leur complexité) dont les délégués seront à même de mieux expliquer les problèmes spécifiques à leur secteur avec les thèmes techniques appropriés.

**666.** Par ailleurs, le fait que l'employeur soit en charge de l'organisation de l'élection du délégué du personnel implique de sa part une absence de positionnement antagoniste vis-à-vis du délégué élu, voire face au syndicat dont est issu le délégué du personnel. Mais, ce n'est pas toujours le cas. Bien souvent, même si les délégués du personnel inscrivent effectivement dans leur mission de porter la parole des travailleurs pour exposer des problèmes individuels à l'endroit de l'employeur, au plan collectif de la défense des intérêts, ils sont confrontés à la pression des employeurs et ils se retrouvent évincés car ils n'ont pas de contre-pouvoir. En outre, dans les entreprises où une seule centrale syndicale est représentée, le rapprochement entre ce syndicat et l'employeur influe négativement sur la mission du délégué du personnel. Ainsi, le délégué du personnel devient quasiment le transmetteur de l'employeur en légitimant les décisions de la direction. Nonobstant ces insuffisances juridiques, le délégué du personnel demeure le représentant du personnel clé dans la majorité des entreprises en Côte d'Ivoire, ce qui ne semble pas être le cas de la représentation syndicale.

### B- L'évitement de la représentation syndicale

**667.** L'existence d'une représentation syndicale en entreprise suscite des réticences voire une résistance patronale. La plupart des employeurs estiment que la présence d'une représentation élue suffit largement. Le maintien du pouvoir patronal est au cœur de leur préoccupation. Les défenseurs de cette résistance avancent tout d'abord la neutralité des lieux du travail, qui pour eux, pourrait être compromise par des dispositions syndicales de contestation et par l'intrusion de préoccupations extérieures à l'entreprise. L'expression même de la neutralité signifie une impartialité à l'égard des options syndicales des salariés et l'absence de favoritisme au profit d'un syndicat déterminé. Il ne s'agit donc pas d'une neutralisation des lieux du travail. L'éviction de la vie syndicale hors de l'entreprise est par conséquent non fondée et constitue par-là même une entrave à l'exercice concret de l'exercice de la liberté syndicale[946].

**668.** Les partisans du pouvoir patronal soutiennent aussi que l'autorité patronale serait contrecarrée par celle reconnue aux délégués syndicaux, toute chose qui est susceptible d'entraîner une absence d'unité de direction et de cohésion néfaste à la bonne marche de l'entreprise. Cet argument semble également non fondé car il n'est pas question de substituer à l'autorité patronale, celle du syndicat, ni même de la partager. En effet, la véritable préoccupation des syndicats professionnels est de rendre possible et réel l'exercice de la vie syndicale. Il s'agit en réalité d'établir seulement un pouvoir compensateur ou un contrôle de l'autorité patronale.

**669.** En outre, ils invoquent le caractère démocratique de l'institution des délégués du personnel et le rôle de fait et de droit qu'y jouent les organisations syndicales. Certes, la reconnaissance statutaire des délégués du personnel et du syndicat dans l'entreprise peut poser un problème d'articulation entre les fonctions. Selon l'article 62. 2 du Code du travail, le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant vis-à-vis de l'employeur que des travailleurs. Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel ; il peut y prendre la parole. Le texte ne limite pas son champ d'action. L'employeur se trouve en face deux protagonistes au lieu d'un. En plus, le délégué syndical pourrait être téléguidé par des considérations extérieures portées par le syndicat qu'il

[946] J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Traité de droit du travail sous la direction de G. H. Camerlynck, Paris, Dalloz 1984, 2ème éd, Vol. 2, p. 12.

représente. Le délégué syndical a un regard extérieur à l'entreprise. Toutes ces raisons pourraient fonder les réticences des employeurs.

### §2. Une participation insuffisante des syndicats dans le secteur public

**670.** Le nombre des syndicats dans le secteur public est pléthorique. En dépit, de cette présence prolifique, les syndicats sont en marge du processus d'élaboration des politiques publiques en général et des politiques économiques en particulier. Les grèves récurrentes dans l'administration publique sont de nature à mettre en évidence l'insuffisance de leur participation (A). Même si dans les entreprises publiques, le climat social paraît moins conflictuel, on y note tout de même, le même défaut d'association (B).

#### A- Une participation des syndicats de travailleurs limitée dans l'administration publique

**671.** La participation des travailleurs dans l'administration publique peut être perçue comme une remise en cause de l'autorité de la puissance publique car d'une part négocier et dialoguer pourraient être regardé comme une contestation de l'autorité publique et d'autre part, la participation s'oppose à l'unilatéralisme, mode d'établissement de la norme par l'autorité administrative en matière de gestion du personnel[947].

**672.** L'histoire du syndicalisme ivoirien permet de mieux comprendre la méfiance des gouvernants vis-à-vis des syndicats du secteur public. Les syndicats du secteur éducation/ formation et de l'enseignement supérieur constituent de façon générale « les têtes de pont » de tout mouvement de revendication et aussi la catégorie socio-professionnelle qui revendique le plus[948]. Ces syndicats sont d'ailleurs les acteurs qui ont permis l'instauration de la démocratie à partir des années quatre-vingt-dix (1990)[949].

**673.** Il existe certes des instances de concertation (Comité consultatif de la fonction publique, le Conseil de discipline, les Commission administratives paritaires) dans l'Administration publique où siègent les syndicats de fonctionnaires et les agents de l'État. Cependant, ces

---

[947] N. Font, « Le droit de la participation des fonctionnaires », *Dr. soc*, 2015, p. 967.

[948] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne. L'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 245.

[949] *Ibid*.

cadres dédiés à la concertation et au dialogue n'ont pas nécessairement pour but d'intégrer les revendications ou les différents points de vue des syndicats concernant les projets de réformes.

**674.** Les syndicats de fonctionnaires ont fait plusieurs semaines de grève ayant abouti à la paralysie de la fonction publique pour faire « plier » le gouvernement, non pas sur le contenu des projets de lois ou de la politique économique et sociale mais pour contraindre les pouvoirs publics à tenir les engagements pris en faveur des fonctionnaires et agents de l'État. Deux points majeurs étaient au cœur des revendications des fonctionnaires. Le premier point était lié aux stocks d'arriérés des salaires suite au déblocage des avancements des salaires. Le second point concernait une amélioration du point d'indice d'une catégorie de fonctionnaires. Ces engagements ont fait d'ailleurs l'objet d'un protocole d'accord portant trêve sociale signée le 16 Août 2016.

**675.** En réalité, la crise du dialogue social résulte d'une part importante du déficit des conditions objectives et subjectives. De prime abord, la faiblesse provient de la crise économique et de la situation de sous-développement qui ne permettent pas toujours de répondre aux nombreuses attentes des travailleurs. Pourtant, le dialogue social a précisément pour objectif d'organiser les réponses aux attentes en concordance avec les moyens matériels mobilisables et d'un commun accord. Les décisions concernant la société sont prises et exécutées selon un processus participatif direct ou indirect impliquant les acteurs du jeu[950]. Aussi, le déficit du dialogue social réside-t-il dans le manque de consensus et de confiance des acteurs notamment sur les valeurs ou la faible lisibilité des politiques sociales et économiques de l'État-employeur. En effet, la plupart de ces politiques sont tributaires dans leur formulation et leur mise en œuvre des appuis et des procédures imposées par les bailleurs de fonds de l'État. Il est vrai que de plus en plus les syndicats demandent leur participation aux débats sur les politiques économiques et sociales. Encore faut-il que ceux -ci aient des ressources matérielles (finances) et humaines/techniques (expertises) nécessaires pour une participation effective. D'une manière générale, en l'absence de participation des syndicats dans l'adoption des politiques économiques mises en place par le gouvernement, les syndicats ont adopté une certaine attitude. Ils ne réagissent que lorsque ces politiques économiques

[950] A. I. N'Diaye, *Les relations professionnelles en Afrique de l'Ouest : Acteurs, conflits, négociations et régulations au Sénégal*, *op. cit.* , p. 189.

impactent négativement la condition salariale des travailleurs notamment la cherté des produits de grande consommation, l'électricité, le transport etc …

**676.** L'état de la participation des syndicats dans les entreprises publiques reste approximatif.

### B- Une participation approximative dans les entreprises publiques

**677.** La participation consiste dans la possibilité offerte aux organisations de travailleurs soit à siéger avec voie délibérative dans les organes d'une entreprise où sont prises les décisions importantes qui engagent celle-ci, soit à recueillir et prendre en compte les points de vue des syndicats des travailleurs dans le processus décisionnel. S'inscrire dans un tel processus participatif constitue en effet le pilier du dialogue social car il permet de s'imprégner au plus près des acteurs du terrain, destinataires des décisions arrêtées.

**678.** Les entreprises publiques ivoiriennes devraient être à l'Indépendance le moyen pour « favoriser la mise en valeur des richesses de la nation »[951]. Mais, les politiques d'ajustement structurel, mises en place à partir du début des années quatre-vingt (1980), se sont inscrites dans une option ultralibérale qui a affecté l'économie mondiale et dont le credo était « point de salut hors de la vérité du marché, du désengagement de l'État et de la priorité absolue à l'entreprise privée »[952]. Les autorités ivoiriennes ont dès lors appliqué à la lettre les directives et recommandations des bailleurs de fonds en privatisant la majorité des sociétés d'États et cela quels que soient leur régime juridique.

**679.** Les sociétés qui figurent encore dans le patrimoine de l'État sont en vertu de l'article 4 de la loi n°97-519 du 4 septembre 1997 portant définition et organisation des sociétés d'État, des personnes morales de droit privé, de forme commerciale et le personnel est assujetti au Code du travail[953]. Ce texte est la réplique d'une vieille jurisprudence administrative française qui a posé le principe selon lequel lorsqu'une personne publique agit « dans les mêmes conditions qu'un industriel ordinaire (qu'une personne privée en général), elle doit être soumise au droit privé, et les litiges qui naissent de ladite activité doivent relever de la

---

[951] B. Contamin, « Entreprises publiques et désengagement de l'Etat en Côte d'Ivoire », *in* B. Contamin et H. Memel-Fotê(éds) (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustements, recompositions*, Karthala-Orstom, Paris, 1997, p. 89.

[952] B. Contamin, « Entreprises publiques et désengagement de l'Etat en Côte d'Ivoire », *op. cit.* , p .89.

[953] JORCI n°40, 1997, p. 1060.

compétence du juge judiciaire[954]. De sorte qu'elle soit de droit public, *a fortiori*, de droit privé, « l'entreprise du secteur public nourrit avec ses agents des relations de droit privé régies par les dispositions du Code du travail. Il en va de même des relations de l'entreprise du secteur public avec ses clients, qui sont des relations de droit privé, telles que celles qui figurent dans le Code de la consommation français »[955].

**680.** Comme le suggère un auteur, la question de la participation trouve naturellement à s'appliquer dans les établissements publics de forme commerciale et ayant des salariés soumis aux dispositions du Code du travail[956]. Il n'occulte pas cependant le fait que le législateur français ait pris soin de préciser les spécificités que la présence de la puissance publique pouvait impliquer.

**681.** Á ce sujet, la participation est entendue comme « l'influence qu'à l'organe représentant les salariés ou les représentants de salariés sur les affaires d'une société en jouant un rôle dans l'organe de surveillance ou d'administration »[957].

**682.** En droit ivoirien, la présence des représentants des travailleurs dans les organes direction et de contrôle dans les entreprises publiques n'est pas prévue. Les différentes dispositions légales relatives aux sociétés d'État et aux sociétés à participation financière publique ne prévoient pas de représentants des travailleurs au sein des conseils d'administration[958]. Aux termes de l'article 15 de la loi n°97-519 de 1997 relative aux sociétés d'État, le conseil d'administration de la société d'État est composé d'administrateurs nommés par décret pris en conseil des ministres après avis du ministre de tutelle. Lorsque la société d'État comprend plusieurs actionnaires, la répartition des sièges au conseil d'administration est faite de façon proportionnelle entre les actionnaires selon leur

---

[954] TC, 22 janvier 1921, Société commerciale de l'Ouest africain, Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, 19é éd., Dalloz, 2013, p. 223.

[955] S. Niquège, « La participation des travailleurs dans les grandes entreprises du secteur public en France », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018/3, p .100.

[956] S. Niquège, « La participation des travailleurs dans les grandes entreprises du secteur public en France », *op. cit.* , p. 100.

[957] E. Dockès, G. Auzero, D. Baugard, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Précis, 33 éd, 2020, p. 1585.

[958] *Cf.* Loi n° 97-519 du 4 septembre 1997 portant définition et organisation des sociétés d'Etat et la loi n°97-520 du 2 Octobre 1997 portant définition et organisation des sociétés à participation financière publique, JORCI n°40 p. 1060 et 1066.

participation au capital. Le nombre des administrateurs est de trois au moins et de douze au plus[959].

**683.** En réalité, les personnes qui siègent dans le conseil d'administration sont les actionnaires ou leurs représentants. Les salariés ou leurs représentants ne figurent pas dans la composition du conseil d'administration des entreprises publiques en Côte d'Ivoire. L'absence de représentation des salariés au sein du conseil d'administration n'est propre aux entreprises publiques. C'est le cas aussi des conseils d'administration des sociétés privées dans l'espace OHADA. Quelles soient publiques ou privées, l'Acte uniforme portant droit des sociétés et du groupement d'intérêt économique de l'OHADA prévoit le même régime juridique. Les sociétés d'État ou les sociétés à participation financière publique sont des sociétés anonymes. Elles sont donc régies par l'Acte uniforme portant droit des sociétés et du groupement d'intérêt économique de l'espace OHADA[960]. Selon l'article 414 de l'Acte uniforme, le mode d'administration de chaque société anonyme est déterminé de manière non équivoque par les statuts entre les deux options suivantes : une société anonyme avec conseil d'administration ou une société anonyme avec administrateur général. Cependant, aucune disposition de cet Acte uniforme ne prévoit dans la composition du conseil d'administration la désignation de représentants de salariés.

**684.** En somme, il n'existe pas d'obligation légale à faire nommer des représentants de salariés dans un conseil d'administration d'une société anonyme dans l'espace OHADA. En droit français, même s'il est vrai que l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 consacre la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, le juge constitutionnel reste évasif voire nuancé sur la participation à la gestion de l'entreprise[961]. Ainsi, le juge constitutionnel a énoncé dans la décision n°2013-333 QPC du 26 juillet 2013 ce que le principe de participation à la gestion ne recouvre pas. Examinant les articles L. 225-27 et L. 225-28 du Code du commerce, dans leur rédaction résultant de la loi n°2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, il a considéré

---

[959] Art. 14 de la loi suscitée ; Art. 416 de l'Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique.

[960] L'OHADA signifie Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires. Elle regroupe 17 Etats africains dont la Côte d'Ivoire.

[961] Not. Cons. Const., 6 mai 2011, n° 2011-128 QPC, Constitution 2011. 396, obs. D. de Bellescize ; Pour plus d'approfondissement voir, V. Bernaud, « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », *Dr. soc*., n° 12, 2015, p. 965 ; I. Odoul-Asorey, « Principe de participation des travailleurs et du droit du travail », *Dr. soc*., n°4, 2014, p. 356.

que « le huitième alinéa du Préambule de 1946 n'imposait pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise »[962].

**685.** Néanmoins, les entreprises publiques en Côte d'Ivoire restent dotées d'instances de représentation du personnel telles que la délégation du personnel et le comité de santé et de sécurité au travail. De façon formelle, ces cadres constituent des lieux où le dialogue social devrait se développer. Mais, force est de constater le contraire. Les cas de la société SICOGI[963] et la société d'État Fraternité-matin sont des exemples symptomatiques du déficit voire de l'étouffement du dialogue social. Le premier exemple est celui de la société à participation majoritaire de l'État ivoirien dénommée SICOGI. En 2009, le directeur général de la SICOGI a procédé aux licenciements collectifs de plusieurs salariés y compris des travailleurs protégés. Ce licenciement a été effectué en violation des dispositions réglementaires et conventionnelles selon le CNDS[964]. Malgré, l'avis de cette instance qui a recommandé la réintégration des travailleurs concernés, les dirigeants de cette société n'ont jamais mis en œuvre cette recommandation. L'État ivoirien, actionnaire majoritaire n'a jamais voulu régler cette situation malgré plusieurs relances des centrales syndicales lors des différentes célébrations de fêtes du travail du 1er mai.

**686.** Le second cas est celui du groupe Fraternité-matin, un groupe de presse, propriété de l'État ivoirien. Depuis plusieurs années, cette entreprise qui, selon les syndicats dégage des marges bénéficiaires, est en proie à des difficultés de gestion (le paiement en retard des salaires des travailleurs). L'État ivoirien, unique actionnaire décide en conseil des ministres de procéder à la restructuration de l'entreprise qui passe par une rédaction des charges notamment par un dégraissement de l'effectif des salariés de l'entreprise. Ainsi, sur recommandation du gouvernement, le directeur général de l'entreprise a annoncé un Plan social du Groupe Fraternité matin aux salariés sans au préalable consulter les délégués du personnel et les syndicats de l'entreprise. Pourtant, l'article 18. 10 du Code du travail ivoirien fait obligation à tout employeur qui envisage d'effectuer un licenciement pour un motif économique de plus d'un travailleur, d'organiser, avant l'application de sa décision, une

[962] V. Bernaud, « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », *op. cit.* , p. 965.

[963] La Société Ivoirienne de Construction et de Gestion Immobilière a été créée le 22 mars 1962. Sa mission principale est la production de logements économique à usage locatif.

[964]Avis n°001-CNT du 15 septembre 2009 du Conseil national du travail, devenu par la suite CNDS, consultable sur le site www.cnds.ci.

réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel. Visiblement, cette procédure semble avoir été ignorée par le directeur général. En réaction, le collectif des syndicats et les délégués du personnel du groupe ont dû saisir toutes les institutions de la République notamment la présidence de la République, le médiateur de la République, le conseil national du dialogue pour obtenir la suspension de la décision[965]. Outre la décision de suspension du plan social, le collectif des syndicats et les délégués du personnel ont obtenu l'assurance d'être associés dorénavant à la procédure de mise en œuvre du plan social.

**687.** L'installation du comité d'entreprise au sein des entreprises d'une certaine envergure[966], peut être une occasion de renforcer la participation dans celles-ci. Certes, il résulte de la lecture du projet de décret portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise que l'essentiel des attributions du comité d'entreprise est centré sur les activités sociales et culturelles[967]. Néanmoins, le comité d'entreprise est titulaire d'un droit d'information et de consultation sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise[968]. En outre, l'article 19 du projet de décret dispose que « juste après la mise en place du comité d'entreprise, l'obligation est faite à l'employeur de fournir au comité une documentation économique et financière en précisant la forme juridique et l'organisation de l'entreprise ainsi que les perspectives économiques de l'entreprise envisagées. Ce projet de décret apporte des précisions sur l'étendue du droit d'information préalable du comité. Dans le même sens, l'article 20 dispose qu'« une fois par an, l'employeur présente et remet au comité d'entreprise un rapport sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes, les résultats globaux de la production en valeur et en volume ». Le comité pourra aussi demander des explications au chef d'entreprise ou à ses représentants sur les différents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise. Encore faut-il que le chef d'entreprise ou son représentant veuille s'exécuter et prendre en considération les avis du comité d'entreprise, à moins que, le législateur n'étende et ne renforce le délit d'entrave. En tout point, le droit d'information sert à préparer la négociation, à anticiper et résoudre les conflits.

---

[965] http://koaci. com/ cote-divoire-fraternité-matin-plan-suspendu-representants-travailleurs.

[966] L'article 1 du projet de décret portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise dispose :« Des comités d'entreprises sont obligatoirement constitués dans toute entreprise ayant un effectif d'au moins trois (300) travailleurs permanents ».

[967] L'article 22 du projet de décret énonce à cet effet : « Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des travailleurs et de leur famille. Les activités sociales et culturelles, telles que les mutuelles, les cantines, les cités ouvrières, les centres de loisirs et de sport, les services médicaux autonomes, contribuent à l'amélioration des conditions de bien-être du travailleur et de sa famille ».

[968] L'article 16 du projet du décret précité.

**688.** À ce sujet, en droit français, en application de l'alinéa 8 du Préambule constitutionnel de 1946, « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». C'est dans cette optique que le législateur a adopté en 1993 la loi relative à la démocratisation du secteur public[969]. Cette loi entendait étendre la généralisation de la présence des représentants, en principe élus, des travailleurs dans les conseils, aussi bien dans le cadre d'un bipartisme que dans celui d'un tripartisme. En un mot, il s'agissait d'associer les représentants des travailleurs aux grandes décisions prises dans l'entreprise, sans qu'ils aient à interférer avec la gestion quotidienne et sans qu'une confusion s'établisse avec le rôle des syndicats[970].

**689.** La question est de savoir si la nature de l'entreprise du secteur public a une incidence significative sur les modalités de la participation des travailleurs ; précisément existe-t il un modèle juridique de participation propre aux entreprises du secteur public ? La réponse semble être négative, car la présence dominante de l'État ne saurait justifier l'application d'un ensemble de règles distinctes du droit commun notamment s'agissant d'activités, à finalités et/ou méthodes elles-mêmes singulières[971]. Ainsi, le Code du travail français regorge de dispositions relatives à la participation des travailleurs aux entreprises du secteur public. L'article L. 2211-1 du Code du travail français relatif au champ de la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail, prévoit ainsi que « les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé (donc aux sociétés commerciales, sans exclusive) ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables : 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ; 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ». L'article L. 2311-1 du Code du travail, relatif au champ d'application des dispositions relatives au comité social et économique s'inscrit dans la même veine. Quant à la participation aux résultats de l'entreprise, la démarche est énumérative car il revient à « un décret en Conseil d'État de déterminer les établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'État, qui sont soumis aux

[969] J. O. 27 juillet 1983, p. 2326.

[970] A. Jeammaud, La démocratisation du secteur public, *AJDA*, 1983, p. 563.

[971] S. Niquège,« La participation des travailleurs dans les grandes entreprises du secteur public en France », *op.cit.*,p. 99.

dispositions du présent titre »[972]. Dans la même optique, le Code du travail français consacre certaines dispositions spécifiques aux entreprises relevant de la loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public (les établissements publics de l'État). C'est notamment le cas en matière de négociation relative à l'exercice du droit syndical[973].

**690.** En outre, le Code du travail français ménage des possibilités d'adaptation, en particulier pour les établissements publics. L'article L. 2311-1 précise que les dispositions relatives au comité social et économique, « peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains établissements mentionnés aux 1° et 2 (les établissements publics) et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptation, par décret en Conseil d'État, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements ». Ces adaptations et parfois les dérogations au droit commun de la participation sont liées aux spécificités des entreprises du secteur public. En effet, les entreprises du secteur public présentent certaines particularités en matière de participation des travailleurs aux organes de direction et de contrôle (conseil d'administration et conseil de surveillance). Ces particularités trouvent leur origine dans le principe du « tripartisme » posé à la Libération[974]. Á ce propos, l'article 5 de la loi n°83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, concernant les établissements publics industriels et commerciaux, précise que « le conseil d'administration ou de surveillance comprend : /1°des représentants de l'État nommés par décret ; / 2° des personnalités choisies (…) / 3° des représentants élus des salariés ». Le nombre de ces représentants des salariés, qui « ont les mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil d'administration ou de surveillance » (l'article 21), doit être égal au moins au tiers du nombre des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

**691.** Par ailleurs, concernant les sociétés anonymes, l'article 7 de l'ordonnance n°2104-948 du 20 août 2014, relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, prévoit, sous certaines conditions, que dans les sociétés dont l'État détient directement plus ou la moitié du capital « le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe délibérant en tenant lieu comprend un tiers de représentants des

[972] Voir l'article L. 2311-1 du Code du travail français.

[973] Voir les articles L. 2144-1 et L. 2144-2 du Code du travail français.

[974] S. Niquège, « Participation des travailleurs dans les grandes entreprises du secteur public en France », in *RDCSS*, 2018/3, p. 101.

salariés ». Certes, la représentation des salariés au niveau des organes de direction et de contrôle est permise dans les grandes entreprises publiques françaises. Mais, quel est le poids réel de la présence de ces représentants des travailleurs dans les organes de direction et de contrôle de ces grandes entreprises publiques ?

**692.** Le rapport de force semble ne pas être au rendez-vous car l'État, en tant qu'actionnaire unique ou majoritaire dans ces entreprises publiques aura tendance à s'imposer. Comme le rappelle Gilles Auzero, la question de la participation à la gestion de l'entreprise a trait au partage du pouvoir[975]. D'ailleurs, elle se pose aussi avec acuité dans le secteur privé. Justement la difficulté réside là où se situe véritablement le détenteur du pouvoir car c'est ce dernier qui ordonne les différentes décisions qui impactent la vie de l'entreprise. Le droit du travail sur ce sujet, utilise le terme générique « d'employeur ». La figure de l'employeur n'est pas nécessairement celui qui décide quand ce sont les actionnaires (détenteur du pouvoir) notamment dans les grandes entreprises[976]. Cependant, la participation des travailleurs passe aussi par une représentation collective au sein des instances de concertation au niveau des entreprises.

[975] G. Auzero, « Le système de participation des travailleurs dans l'entreprise en France », *RDCSS*, 2018/3, p. 113. ; « Le pouvoir de l'employeur dans les groupes de sociétés : un pouvoir sous influence », *Droit des sociétés*, 2017, p. 19.
[976] *Ibid.*

## Conclusion du Chapitre 2

**693.** L'existence de syndicats libres, et légitimes est nécessaire à la conduite du dialogue social. Si la question de la représentativité des syndicats au niveau des entreprises est résolue, elle demeure une source de tension au niveau national. Pourtant, c'est au niveau national que les enjeux de la représentativité sont plus importants, car elle détermine la participation des centrales syndicales aux différents organismes consultatifs ainsi qu'aux organes de gestion des institutions paritaires. En outre, seules les centrales syndicales représentatives peuvent négocier les conventions ou accords collectifs de travail. En clair, la représentativité est un gage de crédibilité et de légitimité vis-à-vis de l'État et de la communauté des travailleurs. Encore faut-il que le droit de la représentation soit effectif sur les lieux de travail, ce qui n'est pas véritablement acquis vu les reserves manifestées par les employeurs à l'égard du délégué syndical, malgré sa consécration légale.

## Conclusion du titre I

**694.** Le dialogue social en Côte d'Ivoire est marqué par les hésitations du législateur à donner un véritable cap à l'essor de cette pratique. Le rayonnement du dialogue social entretient des liens avec l'installation et le fonctionnement des organes et des institutions devant permettre les échanges d'information, la négociation et la médiation dans les secteurs public et privé. Cet objectif passe par une réelle impulsion du dialogue social en dotant d'un support constitutionnel le droit à la participation. En outre, l'institutionnalisation du dialogue social s'est accompagnée de la création d'un nouvel organe, le CNDS, en charge de promouvoir et de mettre en œuvre ce dialogue. Cet organe complète ceux anciennement prévus par le Code du travail et le statut de la fonction publique sans qu'un travail préalable de coordination de leurs actions respectives n'ait été mené. Il est urgent de procéder à une délimitation des compétences de chacun des acteurs institutionnels.

**695.** Par ailleurs, l'ancrage du dialogue social ne saurait se faire réellement sans la résolution définitive de la question préalable de la représentativité des centrales syndicales. Malgré, la réforme du dispositif normatif opérée par le Code du travail de 2015, sa mise œuvre effective reste problématique ne serait ce que parce que les décrets d'application n'ont toujours pas été adoptés 5 ans après l'adoption du Code. L'État ivoirien détient sur ce sujet une entière responsabilité.

**696.** Dans le strict cadre de l'entreprise, un effort de sensibilisation doit être mené envers les partenaires sociaux. Il existe en effet des velléités patronales de neutralisation du droit syndical et de non-respect des accords. Ces agissements sont des freins au développement du dialogue social. Les organisations des travailleurs, de leur côté, doivent être persuadées des avantages à recourir prioritairement au cadre du dialogue social. Pour cela, l'engagement des pouvoirs publics doit être effectif et ne pas se limiter à la simple proclamation de leur attachement aux valeurs du dialogue social.

## TITRE II. UN DIALOGUE SOCIAL INSTRUMENTALISÉ

**697.** L'instrumentalisation est appréhendée comme le détournement d'un processus ou d'un objet à d'autres fins que celles initialement conçues. Elle relève parfois d'une pratique de communication institutionnelle plus que d'une volonté de saisir la réalité. En clair, l'instrumentalisation ne signifie pas uniquement un changement de cap, mais plus fondamentalement un usage dérivé, dévoyé d'une pratique suscitant la réprobation[977]. Il s'agit de détourner une pratique de sa finalité principale pour servir d'autres intérêts. C'est une ressource stratégique qu'utilise l'acteur étatique pour acquérir la « légitimité » aux yeux de certains acteurs du développement économique notamment des investisseurs internationaux et des bailleurs de fonds.

**698.** Parce que le dialogue social est « un outil de la démocratie sociale et que sa valeur ne se mesure qu'à la loyauté de ceux qui s'y réfèrent ou de ceux qui s'en emparent »[978], sa pratique subit, en Côte d'Ivoire, un usage dérivé de la part pouvoir du politique qui influe fortement le droit du travail en général et en particulier la pratique du dialogue social.

**699.** L'État est un acteur important du dialogue social en Côte d'Ivoire dont l'essor dépend nécessairement de cet acteur. Dans bien des circonstances, l'État adopte une attitude qui va dans le sens contraire. Pareil constat n'induit pas qu'il faille envisager de tenir l'État hors du champ du dialogue social, ne serait-ce que parce que c'est à lui qu'appartient la charge de prescrire le cadre général de la régulation des relations de travail et du dialogue social.

**700.** Cependant, il faut reconnaître que, l'omnipotence de l'État dans le champ social est incontestable (**Chapitre 1**) et se manifeste par la mise en place d'un ensemble de stratégies et de procédés servant d'abord ses propres intérêts dans le cadre du dialogue social (**Chapitre2)**.

---

[977] M. Uhalde, « L'instrumentalisation de la sociologie en situation d'intervention : l'analyse critique d'une notion ordinaire », p. 96, www. Cairn. info. fr, consulté le 9 avril 2019.

[978] P-Y. Verkindt, « L'article L. 1 du Code du travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Dr. soc.* , 2010, p. 519.

## Chapitre 1. Les procédés d'instrumentalisation du dialogue social

**701.** Le dialogue social est « une machinerie régulatoire » qui permet de transformer les « rapports de force en rapport de droit dans un double sens »[979]. D'une part, il s'agit de reconnaître un véritable droit à la contestation en permettant la représentation et l'action collective des travailleurs. D'autre part, cela permet de canaliser les forces collectives en présence pour les mettre au service de l'évolution permanente du droit[980]. Outre ces aspects, le dialogue social invite fondamentalement à penser le lien social comme un lien de parole[981]. L'établissement de ce lien suppose un langage commun aux différents interlocuteurs qu'il revient à l'État d'instaurer. Cependant, l'État semble bien souvent ne pas s'inscrire dans cette logique. En réalité, les gouvernants utilisent le dialogue social comme une stratégie de séduction pour être crédibles auprès des différents partenaires institutionnels du développement dont la Banque mondiale et le FMI (Section 1) et comme une aubaine pour restaurer son autorité auprès des partenaires sociaux (Section 2).

### Section 1. Le dialogue social, une stratégie de séduction de l'État sur le plan international

**702.** La régulation des relations professionnelles, en Afrique noire francophone en général et en particulier en Côte d'Ivoire, demeure en grande partie l'apanage de l'État[982]. Ceci pourrait s'expliquer en partie, par le fait que dans la plupart des États francophones de la zone franc, il apparaît comme le premier pourvoyeur d'emploi formel[983]. L'État étant le premier employeur, il est logique que le regard soit dirigé vers lui pour apprécier ce qu'il fait réellement en tant que tel. La référence permanente des pouvoirs publics au dialogue social en dit long sur sa promotion du moins d'un point de vue rhétorique mais ne dit rien de la réalité.

**703.** La référence quasi systématique des pouvoirs publics au dialogue social semble servir à polir davantage leur image vis -à-vis de la communauté nationale et internationale. Le

---

[979] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, puf, 2011, p. XV.

[980] *Ibid*.

[981] *Ibid*., p. XVI.

[982] J. I. Sayegh, « Rôles et fonctions de l'État dans les relations de travail », *Revue tunisienne de droit social*, Numéro spécial, 1991, p. 65-77.

[983] *Cf*. Chapitre 2, Titre I de la première Partie de la thèse.

dialogue social devient alors une stratégie d'affichage politique des gouvernants **(§1)** était utilisé comme un moyen de communication **(§2).**

### §1. Le dialogue social, un élément d'affichage politique

**704.** Considéré comme un des piliers du travail décent promu par l'OIT, le dialogue social a fait l'objet d'une intense promotion auprès des États de l'Afrique de l'Ouest (Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone). L'OIT a incité les États bénéficiaires du programme à mettre en œuvre les conditions nécessaires pour son assise et son développement. Fort de cette incitation, l'État ivoirien a mis en œuvre des instruments institutionnels et normatifs pour donner une assise juridique au dialogue social[984]. Nonobstant, force est de constater l'inertie des institutions dédiées et l'état de stagnation du dialogue social. Malgré cela, les gouvernants semblent plutôt préoccupés par le dessein d'exhiber le dialogue social comme un marqueur de bonne gouvernance **(A).** et semblent donner à voir à leurs différents partenaires qu'ils utilisent les bonnes pratiques en cas de conflits collectifs**(B).**

#### A- Le dialogue social, un gage de bonne gouvernance de l'État auprès des institutions internationales

**705.** Le gouvernement ivoirien s'est fixé l'ambitieux objectif de faire partie des États émergents à l'horizon 2020[985]. Pour cela, deux programmes de développement stratégique ciblés ont été mis en place depuis 2012, dénommés « Plans nationaux de développement ci-après»[986]. Ces plans comportent cinq axes stratégiques[987] parmi lesquels figure en bonne place le renforcement de la qualité des institutions et de la bonne gouvernance.

---

[984] *Cf.* Titre I de la première Partie de la thèse.

[985] Voir les différents discours du président ivoirien lors de ses investitures en 2011 et 2015 (http://news. abidjan. net/h/399680. html).

[986] Programme 2012-2015 et 2016-2020 (Cf. le site www. Plan. gouv. ci/accueil/odd/3.

[987] Les axes stratégiques se déclinent de la manière suivante : 1) le renforcement de la qualité des institutions et de la gouvernance ; 2) l'accélération du développement du capital humain et du bien-être social ; 3) l'accélération de la transformation structurelle de l'économie par l'industrialisation ; 4) le développement d'infrastructures sur le territoire national et la préservation de l'environnement ; 5) le renforcement de l'intégration régionale et de la coopération internationale.

**706.** Les pouvoirs publics font une référence quasi permanente au dialogue social dans leurs différents actes et prises de parole. Ils défendent l'idée selon laquelle l'État ivoirien se positionne comme un État-acteur, un État qui s'intéresse à l'économie, assume le choix d'investissements stratégiques et décide des orientations économiques, parallèlement aux acteurs privés du développement. Plus concrètement, c'est l'idée d'un État-stratège qui doit agir dans les tous domaines[988]. Le modèle économique mis en avant, c'est celui du libéralisme éclairé et social.

**707.** Ce modèle économique est proposé dans les États en voie de développement pour l'obtention de l'assistance bilatérale et multilatérale. Il en va également de la bonne gouvernance qui est « une condition préalable à l'aide, au commerce et au développement »[989]. Ainsi, la bonne gouvernance est devenue le cœur des politiques de développement promues par les institutions financières internationales notamment la Banque mondiale, le FMI, le PNUD[990]. Pour ces institutions, les critères de bonne gouvernance sont variés, mais comptent notamment la transparence de l'action publique, le contrôle de la corruption, le libre fonctionnement des marchés, la démocratie et l'État de droit[991].

**708.** La bonne gouvernance est non seulement, sur le terrain des politiques de développement à destination des États en développement, un moyen opérationnel qui permet de générer la confiance nécessaire à la croissance économique[992], mais également un élément fondamental pour établir la confiance. C'est ce qui permet notamment la réduction de l'incertitude, le respect des individus et des règles au niveau de la gouvernance considérée (locale, nationale, entrepreneuriale).

**709.** En cela, le dialogue social constitue le creuset de la confiance dans les actes résultant de sa pratique. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle sa promotion et son enracinement concourent à l'amélioration des relations professionnelles, à la bonne gouvernance des institutions de prévoyance sociale, mais aussi à la représentativité réelle des organisations

---

[988] E. N. N'Goran (ex-ministre des Finances sous le président Bédié et ex-inspecteur général d'État), « Afrique, les trois piliers du développement : l'État, l'entreprise, la société civile », *Géoéconomie*, n° 65, 2013/2, p. 33.

[989] M. Ch. Belmihoub, *La gouvernance du rôle de l'État dans le domaine économique et social. Quel État pour le 21é siècle ?*, Paris, l'Harmattan, 2001, 195.

[990] N. Meisel, J. O. Aoudia, « L'insaisissable relation entre bonne gouvernance et développement », *Revue économique*, 2008/6, Vol. 59, p. 1159-1191.

[991] N. Meisel, J. O. Aoudia, *op. cit.* , p. 1159.

[992] *Ibid.*

d'employeurs et de travailleurs, y compris au renforcement de la négociation collective. Par ailleurs, il s'agit d'obtenir une meilleure gouvernance de la gestion publique en réduisant les tensions sociales dans le cadre d'une politique de prévention et de gestion des crises sociales, d'adoption de mécanismes pertinents de gestion de ces dernières. C'est ce que rappelle Aguessy en ces termes :«la démocratie s'appuie sur une participation active des divers groupes qui composent la société avec l'objectif de rapprocher le citoyen du pouvoir qui le gouverne »[993]. Il ne peut en être autrement, car la bonne gouvernance met en jeu les relations entre les gouvernements et les gouvernés, l'administration et les administrés, les individus et les collectivités en vue de conduire à une approche participative de la démocratie.

**710.** Par ailleurs, la mise en exergue systématique du dialogue social par le gouvernement ivoirien répond aussi à ses engagements pris au plan régional notamment vis-à-vis de l'UEMOA[994]. En effet, le renforcement de l'intégration régionale et la coopération internationale constituent l'un des axes majeurs des différents PND du gouvernement ivoirien. En adoptant l'Acte additionnel, l'UEMOA a estimé que la pratique du dialogue social peut favoriser la réalisation de ses objectifs et la mise en œuvre des réformes économiques nécessaires dans chaque État membre pour converger vers l'intégration économique et monétaire[995]. L'Union exhorte alors les États membres à développer le dialogue social afin de soutenir la réalisation du Pacte de convergence des politiques et des performances économiques des États membres.

**711.** En somme, le dialogue social prôné et affiché par les gouvernants semble plutôt intégrer un ensemble de systèmes visant à se donner plus de crédit vis-à-vis de leurs partenaires économiques extérieurs. Ce trait est aussi perceptible en cas de gestion des conflits collectifs.

### B- L'utilisation des « bonnes pratiques » en cas de conflits collectifs

**712.** Les relations professionnelles donnent lieu à des rapports qui vont au-delà des relations strictement individuelles. Elles s'établissent non plus entre un travailleur et un employeur,

---

[993] D. Aguessy, *Pouvoir et Démocratie à l'épreuve du syndicalisme*, UNESCO-BREDA, Dakar, 1994, p. 132.

[994] L'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine a adopté la création d'un Conseil du travail et du dialogue social (CTDS) par l'Acte additionnel au Traité fondateur de l'Union n° 002/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009.

[995] B. Thiam, « Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : missions, contraintes, défis et perspectives », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir. ), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p. 137.

mais entre un ensemble de travailleurs et un ensemble d'employeurs ou un employeur. Ces rapports collectifs donnent lieu à l'éclosion de conflits collectifs en période de crise, ou à l'élaboration de conventions collectives en période de paix. Les conflits collectifs occupent une place particulièrement importante au sein des relations de travail. Ils emportent, sur le plan social, des conséquences beaucoup plus étendues que celles d'un simple conflit individuel, ne serait-ce que par le nombre des personnes concernées. Le différend collectif présente aussi des dangers politiques et économiques. En effet, les entreprises ne peuvent être productives, compétitives que dans un climat apaisé. Avant d'aborder, la réaction de l'État en cas de conflits de travail (**2**), il convient de revenir sur les causes récurrentes des conflits de travail en Côte d'Ivoire (**1**).

### 1. Les causes des conflits collectifs de travail

**713.** Il s'agit ici de mettre en lumière les phénomènes récurrents à l'origine des conflits collectifs en Côte d'Ivoire. Le conflit collectif peut être appréhendé comme un conflit qui met aux prises une collectivité de travailleurs et un ou plusieurs employeurs à propos d'un intérêt collectif[996]. Mais, cette définition n'a pas semblé suffisante pour le juge ivoirien. Au regard de l'ancien Code du travail, le juge a cru bon d'exiger qu'en plus des critères cumulatifs (communauté de travailleurs et d'intérêts), la procédure légale et obligatoire de règlement amiable des conflits collectifs soit observée[997]. Cette interprétation semble ne plus être valable, car le nouveau Code du travail de 2015 en dispose autrement. Ainsi, aux termes de l'article 81.2 du Code, « le différend collectif s'entend d'un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense des intérêts collectifs ».

**714.** Le conflit collectif a le plus souvent pour fondement une cause économique et/ou un manquement au droit existant. En tout état de cause, il porte sur une revendication concernant une catégorie de travailleurs. Les revendications d'ordre économique, c'est-à-dire d'ordre quantitatif, visent l'obtention d'avantages nouveaux pour les travailleurs, ou parfois le maintien des avantages acquis. Les questions liées aux rémunérations constituent, de loin, l'une des causes majeures des conflits dans le secteur privé et le secteur public. Par exemple,

[996] Th. Diby, *Les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse de droit, dactylographiée, Université de Montpellier I, 1981, p. 83.

[997] C. Appel Abidjan, Affaire Air-Afrique, 18 janv. 1985, Rev. E. D. C. Cirej, nov. 1987, n° 2, p. 134.

de 2010 à 2013, la direction de l'Inspection du travail a enregistré 31 conflits collectifs de travail liés à des revendications fondées sur la rémunération et sur les accessoires de salaires[998]. Ainsi, la conformité des salaires effectivement payés selon le barème officiel, ou le non-déblocage des salaires dans la fonction publique, ou encore le réajustement par rapport à un secteur similaire sont autant de points de divergence entre les employeurs et les travailleurs d'une part et entre l'État et ses agents d'autre part[999].

**715.** S'agissant de l'État et de ses agents, la longue grève des fonctionnaires en 2017[1000] en est un exemple édifiant. Sous la pression des institutions financières internationales, dans le cadre de l'exécution des programmes d'ajustement structurel, l'État ivoirien a gelé l'avancement des traitements dans la fonction publique, car selon ces institutions, les rémunérations proposées par l'administration publique étaient largement supérieures à celles du secteur privé. Le niveau de rémunération des diplômes de la fonction publique était de neuf (9) à dix (10) fois supérieurs au PIB par habitant[1001]. Il fallait donc maintenir les émoluments de la fonction publique constants pour accroître les possibilités d'expansion du secteur privé. Ainsi, le déblocage des avancements indiciaires avec effets financiers est devenu la principale revendication des syndicats du secteur public. En 2002 par exemple, 46 organisations syndicales de la fonction publique regroupées au sein de la Coordination nationale des syndicats de la fonction publique (CONASYFOP) demandaient à ce que les prélèvements sur les salaires pour les cotisations de l'Assurance maladie universelle (AMU) soient effectués après le déblocage des salaires. En réponse, le gouvernement indiquait pouvoir satisfaire cette revendication une fois atteint le point d'achèvement du Programme des Pays très endettés[1002]. Ayant atteint cet objectif, le gouvernement ivoirien a effectivement procédé au déblocage des salaires indiciaires de la fonction publique en mai 2015 soit vingt-

---

[998] Z. Koné, *Étude sur les crises sociales dans les pays de l'Union économique et monétaire ouest africain (UEMOA) : Le cas de la Côte d'Ivoire*, Rapport final, oct 2013, p. annexe 1.

[999] L'analyse des différents points de revendications des centrales syndicales des travailleurs lors des célébrations de la fête du 1er mai montre clairement cette tendance.

[1000] Voir, Jeune Afrique du 24 janvier 2017, Rubrique Société :« Côte d'Ivoire : la grève des fonctionnaires se poursuit », www. jeuneafrique. com/397069/ cote d'ivoire-grève- fonctionnaires-se-poursuit.

[1001] D. Akaffou, « *L'emploi travailleur dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993) : état des connaissances et tendances générales sur la période* », Cellule emploi, ENSEA-OSTORM, 1996, p. 20.

[1002] PPTE est une initiative créée en 1996 et fondée sur une action coordonnée de la communauté internationale, y compris les institutions multilatérales de développement (Banque mondiale, FMI, Banque régionale de développement), visant à réduire le poids de la dette extérieure à un niveau soutenable. Pour la Côte d'Ivoire, c'est en juin 2012 que les Conseils du FMI et de la Banque mondiale ont approuvé le document du point d'achèvement. Voir, le document du Groupe de la Banque africaine de développement intitulé : Côte d'Ivoire : point d'achèvement au titre de l'initiative PPTE renforcée, septembre 2012, www. Afdb. org.

sept (27) ans après. Le gouvernement a demandé aux syndicats des fonctionnaires de patienter sans indiquer une date précise pour le paiement des arriérés des revalorisations salariales d'un montant global de 243 milliards de francs CFA (soit 371millions d'euros). Ce point a constitué la principale revendication de la grève qui a duré plus de trois mois en 2017.

**716.** En réalité, les causes des conflits collectifs sont généralement liées à des promesses non tenues par des employeurs en matière de rémunération et autres avantages dus aux travailleurs. Le non-respect de la législation en matière de liberté syndicale et autres obligations de l'employeur occupe une place moindre dans les conflits collectifs de travail[1003]. Les différents responsables des centrales syndicales estiment que la prestation de travail fournie par les travailleurs n'est pas suffisamment rémunérée. De ce fait, les travailleurs dans leur grande majorité peinent à avoir le revenu minimum vital. C'est pourquoi la rémunération constitue de loin le premier point de leurs revendications[1004]. S'il est vrai que les conditions de travail sont citées parmi des points de revendications dans le cadre des conflits collectifs, la rémunération et ses accessoires restent la principale source de tension dans le monde du travail spécialement dans les pays en développement comme la Côte d'Ivoire.

**717.** Par ailleurs, la politique menée en matière de salaires minimum par les pouvoirs publics tend à fixer la structure des salaires. Elle est utilisée comme un instrument positif de changement économique et social car les pouvoirs publics ne cherchent pas uniquement à protéger une minorité de travailleurs relativement peu rémunérés, mais aussi à relever l'ensemble des salaires des travailleurs non qualifiés, en ayant en vue des objectifs sociaux et économiques généraux[1005]. L'idée est d'assurer aux travailleurs les moins rémunérés un niveau de vie acceptable, et d'utiliser la politique du salaire minimum pour forcer les employeurs à ne pas verser des salaires en dessous ce plancher salarial. Mais, dans la pratique, le salaire des travailleurs non qualifiés, lorsqu'il est versé, ne leur permet guère d'assurer le minimum vital d'une famille[1006]. C'est d'ailleurs la raison fondamentale pour laquelle le

---

[1003] Z. Koné, op. cit. , p. 16. Cette tendance a également été confirmée par les différentes organisations syndicales rencontrées.

[1004] C'est ce que dit le secrétaire général de la SYNAPPCI (syndicat national de la presse privée de Côte d'Ivoire) en ces termes : « tant que les besoins primaires selon la théorie de la pyramide de Maslow ne sont pas satisfaits, on ne peut songer à envisager autres motifs de revendication ».

[1005] E. J. Berg, « Les grands problèmes de la politique des salaires en Afrique », *in Le rôle des relations professionnelles dans le développement économique, Cahiers de l'Institut international d'études sociales*, n° 5, octobre-décembre 1967, p. 589.

[1006] E. J. Berg, « Les grands problèmes de la politique des salaires en Afrique », *op. cit.* , p. 589

salaire reste un point de tension dans les différents secteurs du monde du travail au Côte d'Ivoire.

**718.** En outre, les conditions de travail et l'exercice des droits syndicaux dans la fonction publique comme dans l'entreprise sont parfois au menu des revendications. Cependant, il est à noter que les syndicats des travailleurs se saisissent par exemple peu de la question de la santé et de la sécurité au travail. C'est en substance ce qu'affirme Nanga Silué selon lequel « les risques professionnels font partie des questions qui, en Afrique et tout particulièrement en Côte d'Ivoire, peuvent faire naître des sourires narquois »[1007]. La protection contre les risques professionnels semble être un luxe tant elle ne concerne qu'une infime partie de travailleurs.

**719.** En somme, différentes causes sont source de conflits collectifs, mais le motif économique demeure le principal point de discorde entre les acteurs ivoiriens du monde du travail. Face à ces différents conflits, le législateur impose l'usage de la procédure de règlement amiable notamment la conciliation obligatoire suivie de la médiation et, en cas d'échec, l'arbitrage obligatoire.

### 2. La réaction de l'État face aux conflits collectifs

**720.** La grève est la manifestation de germes convulsifs que comportent les relations du travail. Elle est une cessation collective concertée de travail fondée sur des revendications professionnelles ou rattachables à des intérêts professionnels[1008]. Le droit de grève est reconnu par la Constitution ivoirienne[1009]. Une fois déclenchée, elle emporte des conséquences socio-économiques assez importantes. En réaction, le législateur a mis en place un mécanisme de règlement des conflits collectifs. Le mécanisme est essentiellement tourné vers la recherche du dialogue et de la négociation pour régler le conflit. Les missions de Conseil national du dialogue social attestent de la volonté du législateur de recourir à la négociation en cas de conflit collectif. Selon l'article3 nouveau du décret instituant le CNDS[1010], l'organe a pour mission d'instaurer un dialogue social effectif entre les partenaires

[1007] N. Silué, « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », *in* Ph. Auvergnon (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, l'Harmattan, 2014, p. 17.

[1008] Art. 82. 2 du Code du travail.

[1009] Art. 17 de la Constitution ivoirienne 2016.

[1010] Décret n° 2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail (CNT) devenu CDNS.

sociaux et de procéder par le dialogue au règlement de tout conflit collectif majeur en matière du travail dans les secteurs public, parapublic et privé. Cependant dans les conflits collectifs déclenchés la plupart du temps dans le secteur public ces dernières années, le CNDS est quasiment ignoré et le gouvernement, tout en prônant le dialogue, joue le « pourrissement » du conflit[1011].

**721.** Il existe un écart entre la communication officielle sur la pratique du dialogue social en cas de conflit et la réalité du terrain. Les pouvoirs publics semblent pencher pour des méthodes visant à nier le conflit. Celles-ci conduisent dans bien des cas à violer le droit constitutionnel de grève et aussi à entraver la liberté syndicale. Les différentes grèves dans le secteur de l'éducation et de la formation constituent des exemples[1012]. Au lieu d'un dialogue social, l'attitude des acteurs est tout autre. Ils tentent de le discréditer en arguant que l'exercice du droit de grève doit se faire dans les limites de la loi[1013]. Les pouvoirs publics utilisent des méthodes qui récusent le droit de grève en procédant au gel des comptes bancaires des grévistes notamment des enseignants dirigeants des syndicats en grève. Par exemple en janvier 2019, des grèves dans l'enseignement primaire, secondaire et du supérieur ont été observées. L'État ivoirien est resté intransigeant en dénonçant des grèves politiques et a procédé systématiquement à l'arrestation des grévistes, aux gels des comptes des grévistes et aux intimidations en tous genres[1014]. En lieu et place de la négociation, c'est le durcissement de la crise et le refus du dialogue. Pourtant G. Lyon-Caen estimait que « prévenir les conflits requiert le dialogue, la confiance. On n'inspire pas la confiance, on ne pousse pas au dialogue, en enlevant à l'interlocuteur une possibilité majeure d'expression »[1015].

---

[1011] Les grèves dans l'enseignement primaire, secondaire et l'enseignement supérieur constituent une preuve de la violation du droit de grève.

[1012] voir not. https://www. koaci. com/cote-divoire-greve-enseignement-gouvernement-sont-greves-relent-fortement-politique-nest-digne-professeur-duniversite--128323. html; https://www. koaci. com/cote-divoire-arrestation-enseignants-toutes-institutions-universitaires-decretent-trois-jours-protestation-rotative-128149. html; https://www. koaci. com/cote-divoire-violence-enseignants-liseppci-compte-porter-plainte-devant-tribunaux-loit-128324. html.

[1013] Art. 17 al. 2 de la loi n° 2016-886 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, O8 novembre 2016, JORCI, n° 16, p. 129 et suiv.

[1014]https://www. abidjanpeople. net/cote-divoire-greve-dans-lenseignement-des-comptes-bancaires-denseignants-bloques; http://www. koaci. com/cote-divoire-apres-reprise-cours-comptes-enseignants-grevistes-toujours-geles--129340. html;

[1015] G. Lyon-Caen, « Faut-il réglementer le droit de grève ? », *Dr. soc.*, 1988, p. 709.

**722.** Les protagonistes recourent plutôt au jeu du dilatoire notamment les pouvoirs publics en cherchant à gagner du temps et en mettant en œuvre un ensemble de stratégies soit pour rompre l'unité syndicale, soit pour contraindre à l'abandon de la grève par l'arrestation des leaders syndicaux. La Côte d'Ivoire a d'ailleurs été classée parmi les États qui violent les droits des travailleurs selon la Confédération syndicale internationale[1016].

### §2. Le dialogue social, un langage de communication politique

**723.** Le thème du « dialogue social « » revient le plus souvent dans la communication officielle des pouvoirs publics à l'occasion des crises sociales (**A**) de telle sorte qu'ils n'hésitent pas à le considérer comme la solution idéale aux différents problèmes du monde du travail (**B**).

#### A- L'usage rhétorique du dialogue social dans les discours officiels

**724.** L'action gouvernementale est accompagnée d'une importante communication, ce qui a fait dire à Arnaud Mercier que « la communication suit le pouvoir comme son ombre »[1017]. À tous les niveaux, la politique a besoin de communication pour se réaliser pleinement. C'est ainsi que dans le cadre des conflits sociaux, le gouvernement ne manque aucune occasion pour affirmer son attachement au dialogue social. Il semble que cette posture soit dans l'ordre de la pratique politique. C'est ce que ne manque pas de faire remarquer Jean-Marie Cotteret dans sa réflexion sur la communication politique, selon lequel « gouverner c'est paraître »[1018]. Il développe l'idée que « dans un système politique de plus en plus dominé par la communication, il est normal que les gouvernants s'emparent de la communication ou tentent de s'en emparer »[1019].

---

[1016] *Cf.* not. Le sixième indice des pires pays au monde pour les travailleurs et travailleuses de Confédération syndicale internationale des droits dans le monde publié en juin 2019. C'est un rapport qui classe dans le monde 145 pays en fonction du niveau de respect des droits au travail ; https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-fr-2.pdf, consulté en mars 2020.

[1017] A. Mercier, « Pour la communication politique », *Hermès, La Revue*, CNRS éditions, n° 38, 2004/1, p. 70-76.

[1018] J-M. Cotteret, *Gouverner c'est paraître : réflexion sur la communication politique*, Paris, puf, 1991, p.

[1019] *Idem.* , p. 93

**725.** Selon le Doyen Burdeau, la communication politique est « une sorte de confirmation quotidienne de la légitimité du Pouvoir »[1020]. Dans ce contexte, la communication politique s'apparente à la publicité commerciale. Les spécialistes de la question de la communication publicitaire ont pu établir que la publicité n'a pas seulement pour objet de faire acheter un produit, mais aussi de rassurer l'acheteur en lui donnant des arguments lui permettant de justifier a posteriori son choix[1021]. Il en est ainsi de la stratégie des gouvernants qui ne cessent d'invoquer ou d'inviter les protagonistes au dialogue social, alors même qu'ils ne créent pas suffisamment de conditions pour un véritable dialogue.

**726.** Avec l'avènement des technologies de l'information et de la communication, impliquant une interconnexion mondiale, l'information relative à la politique économique et sociale, constitue un gage de démocratie, car l'information est la condition de l'action[1022]. Pour Dominique Wolton, le modèle démocratique est construit en fonction du lien structurel : information et action, car l'information permet au citoyen de comprendre le monde, de s'en faire une opinion, pour ensuite agir par le vote[1023].

**727.** En martelant à chaque discours le mot dialogue social, les pouvoirs publics entendent exhorter de cette façon les citoyens à adhérer à la pratique du dialogue social et plus particulièrement les acteurs du monde du travail. En réalité, le dialogue social constitue un mot valise au service de la communication politique[1024]. Cette stratégie de communication est appliquée en Côte d'Ivoire par le pouvoir politique.

**728.** Après avoir proclamé son attachement au dialogue social, on était en droit de s'attendre à ce que le gouvernement ivoirien adopte une attitude claire et cohérente avec son discours. En dépit des discours officiels, aucun élément ne permet de cerner à moyen, court et à long terme ce que le gouvernement inscrit dans son agenda du dialogue social si ce n'est de se contenter de rappeler « l'importance du dialogue social », chaque fois que les conflits sociaux éclatent. À ce sujet, une analyse de l'exposé des motifs de la loi n° 2015- 532 portant Code du

---

[1020] G. Burdeau, *Traité de science politique*, Paris, LGDJ, T. X, 2éd, 1977, p. 98.

[1021] P. Bourdieu, *La distinction*, Éd. de Minuit, 1979, p. 371 note 5.

[1022] D. Wolton, *Penser la communication*, Paris, Flammarion, 1997, p. 177.

[1023] *Idem.*.

[1024] C. Caseau-Roche, « Le dialogue social », i*n A. -S. Chambost et A. Mages (dir. ), La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Paris, LGDJ, Actes de Colloque, novembre 2015, p. 74.

travail[1025] offre peu de précisions sur le sort du dialogue social[1026]. Bien qu'un des chapitres du Titre VII du Code du travail soit intitulé « instances du dialogue social », aucun élément n'indique son orientation, son développement, l'évocation des instances du dialogue social n'étant pas forcément synonyme de dynamisme du dialogue social.

**729.** Le dialogue social peut être perçu comme « une boîte à outils » à usage multiple et divers. Il peut servir à donner plus de dynamisme et de poids à la négociation collective notamment celle au niveau de l'entreprise[1027]. Il peut aussi servir à donner plus de possibilités à l'exercice des droits collectifs des travailleurs dans les secteurs privé et pubic. Le gouvernement aurait pu saisir l'occasion de la réforme du Code du travail en 2015 et du statut de la fonction publique pour tracer les contours d'un dialogue social efficace.

**730.** En France, c'est grâce à un ensemble de lois que le législateur a formulé les contours de ce qu'il faut comprendre par dialogue social. C'est le cas de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui ont parachevé le processus conduisant peu ou prou à faire de la norme conventionnelle, spécialement à son niveau le plus décentralisé, l'alpha et l'oméga des relations de travail[1028].

**731.** Au contraire, l'intense communication des pouvoirs publics ivoiriens sur le dialogue social traduit plus une velléité de séduction vis-à-vis des bailleurs internationaux et l'OIT. Dans ce sens, on peut convenir avec Aminata Cissé Niang que « le dialogue social est devenu un véritable slogan. Il est évoqué dans tous les propos des autorités publiques… »[1029]. Aussi, constate-t-on une surévaluation par les autorités publiques des avantages du dialogue social.

---

[1025] JORCI, n° 74 du 14 septembre 2015, p. 1197.

[1026] Voir. Not. Le Rapport de la commission des affaires sociales et culturelles, 15 juillet 2015, n° 169 BR, p. 2. Au regard de l'exposé des motifs, les principaux objectifs poursuivis par le nouveau Code du travail sont d'une part le renforcement de la compétitivité et de l'efficacité des entreprises et d'autre part, le renforcement des droits fondamentaux des travailleurs.

[1027] C'est notamment le cas en France avec la loi Rebsamen, la loi El Khomri, les ordonnances Macron sans oublier les différents rapports sur la nécessité de rendre efficace et dynamique le dialogue social (rapport Combrexelle).

[1028] G. Auzero, « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », *Un droit en perpétuel mouvement, in Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, Paris, LGDJ, 2018, p. 33-42.

[1029] A. Cissé Niang, « Dialogue social : quelques pistes d'échanges sur un concept à géométrie variable et des pratiques polymorphes », *in* Ph. Auvergnon, Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p. 23.

### B- La surévaluation des avantages du dialogue social

**732.** Les autorités publiques et parfois les partenaires sociaux évoquent de façon exagérée les vertus attachées à la pratique du dialogue social au point où on pourrait lui attribuer la capacité de résorber toutes les difficultés du monde du travail, voire de traduire la démocratie sociale. Une certaine réserve devrait être émise à l'instar de Pierre Yves-Verkindt sur le fait que « la fréquence de l'emploi de l'expression dialogue social dans les médias et/ou dans les discours ne doit pas abuser. D'une part, parce que cet emploi ne dit rien de la qualité de ce qu'il décrit. D'autre part, parce que l'on ne saurait réduire la démocratie sociale au seul dialogue social aussi riche soit-il »[1030]. Ainsi, le dialogue social ne saurait être une fin en soi, mais plutôt un outil de démocratie sociale[1031]. Dès lors, les pouvoirs publics qui « sont inscrits dans un processus d'apprêtement du dialogue social en Côte d'Ivoire »[1032], devraient élargir les horizons sans se préoccuper des résultats, mais songer à ce qui donne de la valeur au dialogue social. Cette valeur se mesure principalement à la loyauté de ceux qui s'y réfèrent ou de ceux qui s'emparent. En effet, le dialogue social a un objet déterminé : la négociation collective et une finalité plus vaste : il doit servir de communication entre les différents interlocuteurs en droit social[1033].

**733.** La communication entre ces différents interlocuteurs devrait avoir une base solide fondée sur la confiance et la loyauté. Aussi, la volonté de faire du dialogue social et spécialement de la négociation un mode privilégié de régulation sociale et de production normative suppose -t-elle des exigences. C'est une évidence car « les fruits du dialogue social notamment les accords et conventions collectives du travail sont indéniablement des actes juridiques qui obéissent, en tant que de raison, pour leur validité et leurs effets, aux règles qui gouvernent les contrats »[1034].

**734.** Attitude psychologique, comportement moral, règle de vie sociale, principe juridique ou notion-cadre, la loyauté « imprègne le droit tout entier au travers du principe de bonne

---

[1030] P. Y. Verkindt, « L'article L. 1 du Code du travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Dr. soc.*, 2010, p. 519.

[1031] *Ibid*.

[1032] N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération », *op. cit*., p. 211.

[1033] G. Pignarre, « Exercice 3 : Le dialogue social dans sa loi, Observation de la négociation de la convention collective des administrateurs, mandataires judiciaires », in R. Lafargue, G. Nicolau, G. Pignarre, *Ethnologie juridique*, *Autour de trois exercices*, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2007, 423p. spéc. p. 343 et s.

[1034] G. Auzero, « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », *op. cit.* , p. 34.

foi»[1035]. C'est donc essentiellement à partir du principe de bonne foi que l'existence d'un devoir de loyauté a été progressivement dégagée[1036]. Il faut le dire, la question de la loyauté n'est pas systématiquement soulevée lors des négociations collectives. À en croire certains auteurs, l'âme africaine aurait un attachement profond à la négociation et ferait confiance aux vertus du dialogue pour régler les litiges[1037]. Ils oublient cependant d'ajouter que le cadre et les intérêts en jeu ne sont pas similaires dans le cadre du dialogue social de sorte, que comme le souligne Nanga Silué, le dialogue sous l'arbre à palabres est loin d'être constitutif d'un dialogue social. L'auteur indique que « le dialogue social établi dans le cadre spécifique du droit du travail est fortement différent du dialogue, simple expression de relations humaines dans une société de la même nature. Certes les deux dialogues ont en commun l'échange verbal d'informations entre au moins deux personnes physiques. Mais, les similitudes s'arrêtent à point. Ils s'en éloignent de par le caractère antidémocratique de la version africaine, doublée de l'exclusion dans bien des cas de la femme, privée de parole sous l'arbre à palabres »[1038]. Le dialogue, sous l'arbre à palabres, est mené sous les auspices du roi ou du chef du village qui par la suite consulte ses notables ou conseillers pour décider. Aussi, en regardant de près, les participants à ce dialogue n'ont pas véritablement le choix, alors que, le dialogue social analysé ici, est fondé sur les principes de liberté et d'égalité des acteurs permettant d'initier une discussion consensuelle et d'aboutir ou non à un accord[1039].

**735.** Cela étant précisé, il convient de se prononcer sur la loyauté dans un contexte où il n'existe pas d'obligation de négocier qui pèse sur les différents acteurs. Si la loyauté est exigée une fois un accord ou une convention collective du travail[1040] conclu, il n'en est pas ainsi lors des négociations. Dans ce cas, il est fait appel à la confiance qui devrait exister entre les partenaires sociaux d'une part et d'autre part, entre eux et l'État. Le manque de confiance est la raison la plus avancée pour expliquer l'échec du dialogue social en Côte d'Ivoire. Ce défaut serait lié à une absence de transparence. Selon le gouvernement, les syndicats seraient à la solde des partis politiques. Ceux-ci utiliseraient ce biais pour le saboter. Quant aux

[1035] J. Ghestin, *Traité de Droit civil*, les obligations, le contrat, L. G. D. J. , n° 184.

[1036] D. Corrignan -carsin, « Loyauté et droit du travail », in *Mélanges à l'honneur de Henry Blaise*, Economia, 1995, p. 125.

[1037] J. Issa-Sayegh, « Rôles et fonctions de l'État dans les relations de travail », *Revue tunisienne de droit social*, 1991, p. 73.

[1038] N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération », *op. cit*., p. 201.

[1039] *Ibid*., p. 202.

[1040] Selon l'article. 72. 10 du Code du travail:« Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement prévu à l'article 73. 5 sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution ».

syndicats des travailleurs, ils estiment que le gouvernement ferait à son tour preuve de mauvaise foi.

**736.** Certes, la confiance est importante dans tout dialogue, mais il est difficile de l'établir juridiquement, car elle relève de la psychologie et du subjectif. Cette notion est utilisée en matière de relation individuelle de travail notamment pour servir de motif pour le licenciement. Si en droit français, source principale d'inspiration du droit ivoirien de travail, ce motif est inopérant, depuis l'arrêt Fertray[1041], pour justifier valablement un licenciement, ce n'est pas le cas en Côte d'Ivoire. Le juge ivoirien s'en sert toujours en considérant que son absence dans la relation de travail constitue une cause légitime de rupture du contrat[1042].

**737.** Cependant, la mesure de la confiance dans les relations collectives du travail se révèle un peu plus complexe et n'a pas la même portée que dans les relations individuelles d'où l'intervention de la loyauté tirée du principe de bonne foi. Ce concept d'origine civiliste trouve son fondement textuel dans l'article 1104 du Code du civil[1043] (l'alinéa 3 de l'article 1134 de l'ancien Code civil français) en vertu duquel « les contrats doivent être négociés, formés, exécutés de bonne foi ». D'ailleurs, il existe dans la société un devoir général de loyauté qui s'impose à toutes les personnes juridiques, personnes morales ou individus, dans toutes les branches du droit, aussi bien en droit du travail, en droit commercial qu'en droit civil[1044]. En vertu de ce principe, les personnes juridiques ne doivent pas frauder, tromper, adopter des comportements considérés comme inacceptables par le milieu social. Bien qu'il soit imprécis, ce devoir général se transforme en obligation juridique lorsque le juge décide d'en sanctionner la violation dans des situations déterminées.

**738.** C'est en substance ce qu'a écrit Ghestin selon lequel « la bonne foi apparaît finalement comme la consécration générale d'une exigence de loyauté dont le degré peut être défini par le législateur ou, à défaut, déterminé par la jurisprudence, à partir des *usages* et plus

---

[1041] Cass. soc. ,29 novembre 1990, n° 87-40. 184, publié au bulletin ; Cass. soc. , 29 mai 2001, n° 98-46341, publié au bulletin.

[1042] Cour suprême, ch. jud., 16 février 2012, arrêt n° 146, CNDJ n° 145, janvier 2013, p. 14 ; N. Silué, « La perte de confiance dans les relations de travail », *RISJPO*, n°2, 2014, p. 219.

[1043] Cet article est issu du Code civil français après l'ordonnance n°2016-131 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations publiée au Journal officiel du 11 février 2016, pour une entrée en vigueur le 1er octobre 2016.

[1044] J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », *Dr. ouvr*., dec 1997, p. 497.

généralement des bonnes pratiques contractuelles »[1045]. La loyauté sous-tend des normes de droit positif et est directement mobilisé en l'absence de normes. En ce sens, la bonne foi peut apparaître comme un fil discret, en synergie avec d'autres droits des travailleurs, qui sera mobilisée en cas de difficulté dans le silence du droit du travail[1046].

**739.** Par ailleurs, le degré d'acclimatation de la loyauté dans le champ du travail, particulièrement celui de la négociation collective demeure une préoccupation. À ce propos, Marie Armelle Souriac-Rotschild a prévenu de la nécessité de la loyauté en matière de négociation collective en ces termes :« au fur et à mesure que se développent processus et habitus négociatoires, l'idée d'un minimum de loyauté et de transparence ne peut que prendre de plus en plus la force de l'exigence »[1047]. L'exigence de la loyauté est de première importance au stade de la négociation des accords[1048].

**740.** En droit français, l'exigence de la loyauté a subi un long processus avec deux conceptions. Les défenseurs de la première thèse ont estimé que l'usage de la notion de loyauté au contenu indéterminé, souple, issue du droit civil, apparaît comme un instrument particulièrement pernicieux au service de la remise en cause de l'autonomie du travail[1049]. Pour les partisans de la seconde thèse, rapportée à la négociation collective, l'exigence de la loyauté s'impose dès lors qu'elle participe du contrôle des pratiques et attitudes de l'employeur durant le processus de négociation[1050]. Le législateur français a opté pour l'exigence de la loyauté en matière de négociation collective notamment dans la phase pré

---

[1045] J. Ghestin, *Traité de droit civil*, II, 1980, n° 186.

[1046] M. Miné, « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *Travail et emploi*, n 84, Oct 2000, p. 47.

[1047] M. A. Souriac-Rotschild, « Engagements et arrangements sur l'emploi : quelle efficacité juridique ? », *Dr. soc.* , 1997, p. 1061.

[1048] M. Miné, « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *op. cit.* , p. 48.

[1049] M. L. Dufreness-Castels et P. Moussy, « À propos du retour en force de la loyauté contractuelle (un flash-back qui permet de remettre en cause l'autonomie du travail) », *Dr. ouvr.*, 2006. 573 ; C. Vigneau, « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Dr. soc.* , 2004, 706 ; De manière générale, D. Corrignan-Carsin, « Loyauté foi dans l'exécution du contrat de travail », *in Mélanges en l'honneur de H. Blaise*, Economia, 1995, p. 125.

[1050] J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », *Dr. ouvr.*, 1997, p. 496 ; M. Miné, « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *Travail et emploi*, 2000, n° 84, p. 47 ; M-A. Souriac, « Actualité et devenir de l'obligation de négocier, quelques aperçus », *in Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, 2004, p. 498 ; M. -L. Morin, « Le dualisme de la négociation collective à l'épreuve des réformes : validité et loyauté de la négociation, application et interprétation de l'accord », *Dr. soc.*, 2008, p. 24.

conventionnelle[1051]. Ainsi, la loi du Travail du 8 août 2016 a introduit, à l'article L.2222-2-1 du Code du travail, une obligation particulière de loyauté dans le déroulement de la négociation, sous la forme d'un accord dit de méthode. Cet accord devrait permettre « à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties »[1052].

**741.** Par la suite, les ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017[1053] ont prévu des obligations spéciales de loyauté. La première obligation résulte de l'article L.2241-3 du Code du travail (l'article 6 de l'ordonnance) qui dispose que « l'engagement sérieux et loyal des négociations- de branches- implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales ».

**742.** Quant à la seconde, l'article 7 de la même ordonnance, modificative de l'article L. 2242-6 du Code du travail relatif à la négociation obligatoire en entreprise, prévoit que « le procès-verbal d'ouverture des négociations- atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales ».

**743.** Il ressort de cette série de texte des obligations en termes de sélection des acteurs de la négociation, de fixation des modalités du processus de cette négociation, et même d'information et de contenu fournis par l'employeur aux parties à la négociation[1054]. La loyauté dans la négociation collective suppose un comportement avec un versant positif et

---

[1051] Voir, not. Th. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *RTD*, 2018, p. 44 ; G. Auzero, « L'exigence de la loyauté en matière de négociation collective », *in Un droit en perpétuel mouvement, Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, 2018, p. 33-42.

[1052] Cf. Art. L. 2222-3-1 du Code du travail.

[1053] Ord. n° 2017-1385, 22 septembre 2017, relativement au renforcement de la négociation collective.

[1054] Th. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *op. cit.*, p. 45.

actif (volonté d'aboutir, échanges de propositions, etc.) et un versant passif (abstention d'actes négatifs à l'encontre du partenaire). Elle épouse donc deux formes dans la négociation collective :« l'une, classique, qui s'éntend comme un standard d'évaluation du comportement des parties d'après les faits, limitant les effets criant des actes de déloyauté, l'autre procédurale, qui se fait au préalable afin de structurer les actions des parties en promouvant une forme de loyauté "en actes" »[1055]. Bien évidemment, en cas de méconnaissance du devoir de loyauté, deux sanctions non exclusives l'une de l'autre sont envisageables notamment la mise en cause de la responsabilité délictuelle de l'auteur et la nullité de l'acte juridique conclu[1056].

**744.** En somme, le dialogue social ne doit pas être confiné dans une simple stratégie de communication pour contenter les interlocuteurs. Son essor devrait s'asseoir sur des éléments factuels tant dans son apprêtement que dans sa mise en œuvre. Certes, le dialogue social ne se résume pas à la seule négociation collective. Cependant, elle constitue un point d'observation important pour jauger de la vitalité et de l'effectivité du dialogue social dans les relations collectives de travail. En outre, la stratégie intense de communication des pouvoirs publics cache une volonté ferme de réaffirmation de l'autorité de l'État par le dialogue social.

[1055] *Ibid*., p. 46.

[1056] Pour une étude plus approfondie voir notamment , G. Auzero, « L'exigence de la loyauté en matière de négociation collective », *op. cit.*, p. 39 et suiv. ; Th. Pasquier, *ibid.*, p. 44 et s.

## Section 2. Une stratégie de séduction de l'État sur le plan interne

**745.** L'État, régulateur et omniprésent, laisse peu de place ou d'espace aux régulations définies par les acteurs sociaux dans le contexte des professions et des relations professionnelles. Ainsi, cette présence dense de l'État répond simplement à une logique de mainmise et de contrôle des relations collectives de travail **(§1)** qui empêche à bien des égards l'essor du dialogue social **(§2)**.

### §1. Les enjeux de la présence étatique dans les relations collectives de travail

**746.** L'intervention de l'État dans les relations de travail est centrale. Cette intervention est d'ailleurs essentielle pour fixer les règles de procédure, d'encadrement de la négociation en matière de négociation collective. Cependant, ce « besoin d'État » dans la pratique semble relever davantage d'une concentration du pouvoir et d'autorité dans les relations collectives de travail. Ainsi, l'État orchestre sa présence tout au long du processus de la négociation collective (**A**) et assure en ce sens son hégémonie dans les relations collectives de travail (**B**).

#### A- La présence de l'État dans le processus de la négociation collective

**747.** La négociation collective constitue un des éléments centraux de la dynamique du droit du travail[1057] et du système de relations professionnelles[1058]. Manifestation tangible des relations collectives de travail, elle remplit plusieurs fonctions, dont la protection des travailleurs et la gestion économique de l'entreprise. Au regard de cet enjeu, les pouvoirs publics ivoiriens manifestent une certaine appréhension à laisser prospérer davantage la négociation collective. Elle est souvent perçue par eux comme un facteur de fragmentation des conditions d'emploi entre les différents secteurs de l'économie, susceptible de créer de la surenchère, de la jalousie et partant, des troubles à la cohésion sociale[1059]. Ainsi, l'État essaie de contrôler la négociation collective en se plaçant en amont (**1**) et suit également son cheminement (**2**).

---

[1057] M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, Traité Dalloz de droit du travail, 2 éd. , t. 7, 1989.

[1058] G. Caire, « La négociation collective », PUF, « *Que sais-je ?»,* n° 2653, 1992.

[1059] L. Gamet, *Le droit du travail ivoirien*, Paris, l'Harmattan, juin 2018, p. 14.

### 1. L'État face au déclenchement des négociations

**748.** L'autorité étatique est le plus souvent à l'œuvre dans le déclenchement du processus de négociation collective. Il est aussi vrai que certaines interventions de l'État dans ce domaine sont prévues par les dispositions réglementaires. À cet effet, l'article 11 du décret n° 98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux conventions collectives de travail prévoit cette intervention pour étendre une convention collective. Ainsi, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées jugées représentatives, ou même de sa propre initiative, le ministre en charge du travail convoque la commission mixte paritaire en cas de négociation d'une convention collective nationale ou de branche. L'acteur étatique joue aussi un rôle décisionnel dans la conclusion des conventions collectives. Le ministre en charge du travail détient, quelle que soit l'hypothèse envisagée, le pouvoir d'ouvrir les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective. Il ne représente pas la seule personnalité étatique saisie pour déclencher l'ouverture des négociations collectives.

**749.** Bien souvent dans le cadre des entreprises, l'acteur étatique le plus sollicité demeure l'inspecteur du travail. Il est en pratique invité pour procéder à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Dans de nombreux cas, le représentant du personnel qui formule une demande d'ouverture de négociation auprès de la direction de l'entreprise, adresse systématiquement une copie à l'inspecteur du travail. Ces interventions de l'inspection du travail en début des négociations entre représentants de travailleurs et les employeurs sont reconnues par les représentants du personnel[1060]. Les inspecteurs du travail justifient leur présence en début des négociations au regard de leur fonction de conseil attribuée par la loi. Ils affirment même être les auteurs des différents projets d'accord ou de conventions collectives. En outre, ils revendiquent leur droit de regard sur les projets déjà rédigés par les parties à la convention ou à l'accord projeté.

**750.** Il apparaît aussi clairement que d'une manière ou d'une autre, le ministre ou tout autre agent de l'administration du travail peut intervenir en prélude à l'ouverture de discussions, quel que soit le cadre des négociations projetées. Cette intervention peut être une sollicitation d'une organisation syndicale. Cela signifie que les acteurs sociaux n'ont aucune expérience de ce qu'est l'autonomie collective.

[1060] Cette affirmation résulte des entretiens menés par nos soins lors des séjours de recherches effectués en Côte d'Ivoire en 2013 et 2014.

**751.** La présence de l'État lors du déclenchement de la négociation se justifie à plusieurs égards démontrant la volonté d'accompagner et de rendre dynamique le processus conventionnel. Cependant, cette sollicitation permanente de l'administration dans l'entame de la plupart des négociations peut avoir des effets contraires. En effet, cela ne peut que provoquer un attentisme voire une passivité de la part des acteurs. Cela pose en toute hypothèse une série de questions. Quelle est la part d'objectivité de l'inspecteur du travail, rédacteur du projet ? S'en tient-il à un format pré-rédigé de convention collective de tous les niveaux (national, branche et entreprise) ? Quel est le degré de mainmise de l'administration sur ces projets de convention collective. Quelles sont les obligations qui pèsent sur l'inspecteur du travail sollicité en matière d'information à l'égard des parties ? Quelle est l'étendue de son pouvoir lorsqu'il est saisi pour rédiger ou valider un projet de convention collective ou d'accord collectif ?

**752.** Aucun texte légal ne permet de donner des réponses précises à ces questions. Cependant, il faut bien se rendre compte, que l'État continue de jouer d'une manière ou d'une autre un rôle important, soit pour orienter les conventions collectives, soit pour élaborer des «statuts minimum interprofessionnels garantis» là où pour des raisons diverses, la négociation collective reste faible[1061]. Le contrôle du projet de convention collective effectué par l'inspecteur du travail s'inscrit dans le cadre de l'ordre public social tracé par la loi[1062]. Ainsi, dans l'hypothèse où un projet de convention collective ou un accord d'établissement viendrait à aller au-delà du cadre fixé par la loi, le projet encourt son retrait. L'élaboration de projet de textes conventionnels du seul fait de l'autorité étatique qui semble prospérer est susceptible de contrevenir à y voir de près au principe de liberté de négociation. En somme, cette saisine préalable quasi systématique de l'autorité étatique ressemble fortement à une procédure de validation en amont de la négociation.

**753.** Par ailleurs, la présence de l'État est significative tout au long de la procédure de la négociation collective. C'est ce qu'affirment des auteurs selon lesquels « en Côte d'Ivoire, les

[1061] P-G. Pougoué, « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique noire francophone et dynamique syndicale », *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris, Dalloz, 2000, p. 136.

[1062] Article 72.2 al.1 du Code du travail.

inspecteurs du travail assurent de façon systématique une supervision des partenaires sociaux lors de la négociation collective »[1063].

### 2. Une négociation collective sous contrôle de l'État

**754.** L'idée n'est pas de prôner l'absence totale de l'intervention étatique dans la négociation collective. Certes, le rôle de l'État notamment en tant qu'organisateur, animateur de la négociation collective est central. Dans un contexte de faiblesse des partenaires sociaux, l'État assure l'essentiel de la régulation. Et cela justifie en partie son omniprésence à tous les stades du dialogue social. Mais, cela n'empêche pas qu'il offre des espaces aux acteurs du dialogue social.

**755.** Outre le fait que, la procédure de la négociation soit enclenchée sous l'égide d'une autorité étatique, l'État continue d'exercer son pouvoir de contrôle sur le reste du processus. Ainsi, l'inspecteur du travail vérifie en tous points le texte portant projet de convention ou accord et le valide par la suite à tous les niveaux de la négociation. Son champ de contrôle dépend des dispositions des textes conventionnels. Le contrôle se fait en amont sur l'ensemble des conventions collectives.

**756.** Pour les conventions susceptibles d'extension, le problème ne se pose pas. Ce n'est qu'au moment de la mise en œuvre de la procédure d'extension que le ministre chargé du travail ou son représentant intervient en vue d'exclure de l'extension, des dispositions qui seraient contraires aux textes législatifs et règlementaires. En cas de convention collective ordinaire ou accord d'entreprise, l'inspecteur du travail exige le retrait ou la modification des clauses contraires à l'ordre public. La notion d'ordre public interdit à la convention collective d'entrer en contradiction avec des principes fondamentaux d'ordre constitutionnel ou des règles impératives débordant le droit du travail.

**757.** D'ailleurs, c'est ce qu'énonce l'article 8 alinéa 1 du Code du travail en vertu duquel « sous réserve de dérogation expresse, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale, d'un contrat ou d'une

[1063] Ph. Auvergnon, S. Laviolette et M. Oumaro, « Des fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne : actualité de la convention n°150 de l'OIT », *Revue internationale du travail*, vol.150, n°1-2, 2011, p.92.

convention qui ne respecte pas les dispositions dudit Code ou les textes pris pour son application est nulle de plein droit »[1064]. La totalité du droit du travail d'origine étatique présente donc un caractère d'ordre public. Mais ce caractère d'ordre public n'exclut pas pour autant que des dispositions contractuelles ou conventionnelles contiennent des garanties ou des avantages supérieurs à ceux prévus par le Code du travail. Cet ordre public en droit du travail peut se départir de son caractère absolu pour déterminer les possibilités de dérogations conventionnelles. Traditionnellement, le caractère impératif de certaines dispositions empêche d'en disposer tandis que d'autres se voient appliquer le principe de « l'ordre public social »[1065]. L'ordre public social est un principe général de droit, selon lequel un accord collectif peut, sous la réserve de l'ordre public absolu, comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur[1066].

**758.** En pratique, comme l'affirment les inspecteurs du travail, « nous nous attachons à rechercher si les conventions collectives ne sont pas contraires aux dispositions législatives ou réglementaires et à l'ordre public »[1067]. Il est à noter donc que le contrôle des conventions ou accord collectif dépasse souvent la seule recherche de la légalité des dispositions conventionnelles. Ainsi, en passant en revue les dispositions des conventions collectives, l'autorité administrative s'assure d'une part que celles-ci sont conformes à la légalité, d'autre part, que les dispositions conventionnelles qui dérogeraient à la norme étatique le soient dans un sens où celles-ci accordent des garanties supérieures contenues dans la loi. Dans ce sens, l'article 29 de l'accord d'établissement de la société Mines Tongon-SA stipule que « la Direction s'engage, entre autres, à appliquer toutes les augmentations négociées aux termes de l'indexation sur le coût de la vie dans le cadre des accords de l'industrie minière privée, entre son association patronale et le Gouvernement »[1068]. Cette disposition conventionnelle constitue un réel avantage pour les travailleurs de la société Mine Tongon SA.

**759.** Les signataires opèrent une « petite révolution » dans la manière de fixer les salaires et les primes en Côte d'Ivoire en l'indexant sur le coût de la vie. La fixation du salaire minimum résulte de la volonté du gouvernement après une consultation du patronat ivoirien. Après

---

[1064] Loi n°2015-532 portant Code du travail 2015, JORCI, 14 Septembre 2015, p. 1197.

[1065] Voir F. Gaudu, « L'ordre public en droit du travail », *in Études offertes à Jacques Ghestin*, LGDJ, 2001, 363.

[1066] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 32é éd, 2019, p. 1600.

[1067] *Cf.* Entretien avec M. Kouassi, inspecteur du travail de la commune de Yopougon (Abidjan) en avril 2013. D'autres inspecteurs rencontrés au Plateau, Cocody ont confirmé cette idée en mars 2014.

[1068] *Cf.* Accord d'entreprise de la société Tongon SA.

plusieurs décennies, le gouvernement ivoirien a concédé une augmentation du SMIC en 2013 qui est passé de 36 000 CFA (54,88euros) à 60 000 CFA (91,47euros). Il existe pourtant une distance notable entre le SMIC annoncé par le gouvernement et le coût réel de la vie en Côte d'Ivoire. Cela accroît le nombre de travailleurs pauvres. La disposition de l'accord de l'entreprise Tongon mérite d'être vulgarisée et de servir de repère pour d'autres entreprises en cas de négociation portant sur le salaire. C'est à juste titre qu'elle n'a pas subi la censure de l'autorité administrative car elle intègre le cadre de l'ordre public social.

**760.** Le législateur ivoirien n'admet pas, pour le moment, d'accord dérogatoire qui contiendrait des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celles prévues par la loi ou la convention collective interprofessionnelle. L'autorité administrative veille strictement sur ce point lors des contrôles. Par-delà ces aspects, les inspecteurs du travail semblent considérer qu'il leur revient la charge de vérifier la clarté et la lisibilité des textes conventionnels. Ils insistent pour dire que leur intervention en tant qu'accompagnateur des acteurs sociaux est nécessaire et fort utile. Elle l'est au regard de l'antagonisme et de l'inégalité des parties à la négociation, mais aussi au regard des difficultés d'accès à l'information juridique en Côte d'Ivoire. Il n'est pas exagéré de noter que le champ du contrôle étatique concerne l'opportunité des thèmes et les contenus de la négociation. L'État suit de cette façon l'ensemble du processus de la négociation du début jusqu'à son terme pour que le cadre tracé soit respecté. Comme le relève un auteur, « les pouvoirs publics recherchent à tout prix une uniformisation »[1069]. En clair, le but politique inavoué est « de ne pas trop favoriser un secteur donné, en créant un statut conventionnel et interprofessionnel de tous les employeurs et travailleurs. Il faut éviter des jalousies entre les groupes socioprofessionnels et les migrations à un autre, cause de déséquilibre économique et social entre ces secteurs »[1070]. Fort de ce constat, Joseph Issa Sayegh appelle en ce sens à « la libération des forces de négociation collective »[1071].

**761.** En somme, l'intervention de l'État traduit une volonté de mainmise sur les relations collectives de travail. Il est vrai que le dialogue social suppose une association des partenaires

[1069] P-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité*, 1987, p. 28.

[1070] P. -G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité, op. cit.*, p. 29.

[1071] J. I. Sayegh, « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les États africains de la zone franc », *Revue électronique*,www. Afrilex. com, 2000.

sociaux pour édicter la norme sociale ainsi qu'un espace de liberté pour laisser se développer l'auto-régulation. Ce postulat a bien du mal à s'appliquer dans les États africains du fait des contingences socioculturelles d'une part et d'autre part de l'intervention massive de l'État qui en fait l'acteur principal du dialogue social au point qu'il administre l'ensemble des relations collectives de travail.

### B- Le dirigisme étatique dans les relations collectives de travail

**762.** En matière de dialogue social, l'État occupe une place importante notamment parce qu'il oriente le sens de la négociation collective. Au regard de son rôle de créateur de règles juridiques et de garant de l'intérêt général, l'État doit établir des cadres généraux dans lesquels tous les acteurs doivent s'inscrire. Certes, le droit de la négociation collective s'est inspiré largement du modèle d'autonomie déléguée hérité du droit français et reprend des solutions largement semblables au droit de l'ancienne métropole. Cependant, la mise en œuvre de ce droit ne conduit pas à des résultats comparables car le contexte politique national ivoirien influence largement le processus. D'ailleurs, comme le note un expert de l'OIT, le dialogue social est « basé sur un postulat simple, pragmatique et de nature démocratique »[1072]. Le dialogue social constitue en soi une forme de gouvernance qui permet l'inclusion de tous les acteurs du monde du travail à la recherche de solutions aux problèmes d'intérêt commun.

**763.** Dans la même veine, l'OIT rappelle que « le dialogue social, à travers ses processus inhérents de partage d'information, consultation, négociation et prise de décision collective, permet aux partenaires sociaux de partager leurs points de vue et d'influencer les politiques ou mesures qui les affectent »[1073]. Il suppose donc une dose de pratique démocratique et d'ouverture de la part des détenteurs du pouvoir, que cela soit au niveau central (l'État) ou au niveau local (l'employeur). En effet, le développement du dialogue social suppose une autre représentation de l'État dans ses rapports avec le pouvoir et la société. Ainsi, le dialogue social suppose que le modèle moniste où l'État est le seul détenteur du pouvoir soit remplacé

[1072] K. Papadakis, « Le dialogue social face aux enjeux et défis posés par les mutations en cours dans le monde du travail », Communication lors de la deuxième l'Assemblée générale de l'Internationale Francophone du dialogue social (IFDS), Bénin, 17-18 Décembre 2018.

[1073] OIT, Développement durable, travail décent et emplois verts, Rapport V, Conférence internationale du travail, 102e session, Genève ; Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable, Document de réflexion OIT-CSI, 2017, 40p.

par un modèle pluraliste où le pouvoir juridique, le pouvoir social et le pouvoir économique sont distribués entre plusieurs pôles décisionnaires[1074].

**764.** Cependant, en Afrique, en dépit, des vagues de réformes économiques (programmes d'ajustement structurel) et du processus de démocratisation dont l'un des objectifs était de réduire les « habitus politiques d'omniprésence et d'omnipotence de l'État, n'ont pas abouti à éliminer le fonctionnement patrimonial de l'État africain »[1075]. Cette approche patrimoniale du pouvoir n'offre pas suffisamment d'espace à d'autres acteurs de la société notamment aux « corps intermédiaires ».

**765.** Il est vrai que depuis les Indépendances, le droit du travail ne se réduit pas, en principe, à sa seule source légale ou réglementaire. Cependant, l'enracinement de la négociation collective est un projet « aux prises avec le droit de propriété et une longue tradition paternaliste »[1076]. Ainsi, le droit du travail ivoirien est fortement imprégné sur ce point d'un élément sociologique. La représentation du pouvoir est assez prégnante dans les rapports entre le détenteur du pouvoir et ceux sur qui est exercé le pouvoir. Comme le note Anne-Sophie Chambost, « le droit du travail ne se déleste jamais de la représentation politique qui le surdétermine »[1077], car dans le cas ivoirien, l'État arbitre tout et ses normes sont pour la plupart intangibles. Par conséquent, « il privilégie l'hétéronomie dans les rapports de travail, sans songer suffisamment à la concertation qui suppose une dose d'autonomie et justifie tantôt le particularisme d'un droit rendant compte de la complexité de la réalité sociale, tantôt le particularisme d'un droit secrété par la multitude des groupements qui composent la société »[1078]. Au regard de ce qui précède, les normes conventionnelles sont cantonnées à être les compléments des normes étatiques.

---

[1074] D. Gaire-Simonneau, *Les mutations du droit contemporain des relations collectives de travail, pref. P.-Y. Verkindt*, LGDJ, 2016, p. 34.

[1075] F. Akindès, « La transformation des lieux de pouvoir en Afrique subsaharienne sous les contraintes de la mondialisation », *in* S. Mappa (dir.), *Puissance et impuissance de l'État : Les pouvoirs en question au Nord et au Sud*, Paris, Karthala, 1996, p. 369.

[1076] P. -G. Pougoué et J-M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation de la collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 198.

[1077] À.-S. Chambost, « Les illusions perdues de l'autonomie », *in* A. -S. Chambost et Al. Mages(dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, LGDJ, 2017, p. 151.

[1078] *Ibid.*, p. 151.

### §2. La prédominance des règles étatiques sur les normes conventionnelles

**766.** Les normes conventionnelles ne représentent qu'une source résiduelle du droit du travail ivoirien (**A**) et leur apport suit le même itinéraire et impacte peu le droit du travail ivoirien (**B**).

#### A- Le constat partagé de l'insuffisance des normes conventionnelles

**767.** Cette insuffisance des normes conventionnelles en Côte d'Ivoire tient à leur rareté, en dehors de l'unique Convention collective interprofessionnelle. La plupart des acteurs rencontrés attestent cet état de fait. On constate en effet une référence aléatoire au droit conventionnel (1) et une quasi indifférence des bénéficiaires à l'égard des dispositions conventionnelles (2).

##### 1. Une référence aléatoire au droit conventionnel

**768.** L'année 1977 marque la fin de l'âge d'or du droit conventionnel ivoirien[1079]. Les conventions collectives qui existaient avant cette période[1080] ont été remplacées par une seule convention collective interprofessionnelle en date du 20 juillet 1977[1081]. Depuis, la négociation collective nationale interprofessionnelle semble être sclérosée. Depuis quarante ans, il n'y a pas eu de conclusion de nouveaux accords et, à défaut d'avoir été renégociée, l'unique convention collective interprofessionnelle est devenue surannée et obsolète sur de nombreux points.

---

[1079] L. Gamet, *Le droit du travail ivoirien*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 14.

[1080] Plusieurs conventions collectives régissaient diverses branches d'activité en Côte d'Ivoire avant la conclusion de la Convention collective interprofessionnelles du 19 juillet 1977. Il y avait la Convention collective du Bâtiment et des Travaux publics du 6/7/1956, la Convention collective de l'industrie du textile du 27 mars 1958, la Convention collective des industries de la Mécanique du 8/10/1957, la Convention collective de la Mécanique générale, la Convention collective de l'industrie hôtelière du 1er mars 1961, la Convention collective des industries chimiques du 12/7/1958, la Convention collective des Banques du 25 avril 1958, la Convention collective des Corps gras du 4/7/1958, la Convention des conducteurs de véhicules, la Convention collective des Transporteurs aériens du 22/11/1968, la Convention collective du commerce, la Convention collective des Auxiliaires de transport du 16 décembre 1957, la Convention collective des Industries extractives et de la prospection minière du 18 décembre 1961, la Convention collective des Industries du bois du 20 mars 1959, la Convention collective des entreprises pétrolières du 1er novembre 1961et la Convention collective des industrie alimentaires du 19 juillet 1958.

[1081] L'article 3 de la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

**769.** En effet, la loi n'oblige nullement à la renégociation des conventions collectives et les signataires paraissent peu enclins à retrouver la table des négociations, d'où le très faible nombre de conventions collectives disponibles. Il faut noter qu'en dehors de la convention collective interprofessionnelle, des accords d'entreprises épars sont signés mais sont difficile d'accès. Lors de nos recherches, des professionnels du droit notamment des magistrats ignoraient que la loi relative à la convention collective fait obligation aux parties signataires d'une convention ou accord collectif de déposer des exemplaires au greffe du tribunal du travail compétent ou au greffe de la section détachée du tribunal de Première Instance[1082]. L'une des raisons de l'accès difficile à l'information a trait aux éléments socio-culturels. Il faut rappeler que dans la culture ivoirienne, « le partage de l'information est un élément de pouvoir, ce qui explique sa préservation. Le culte du secret est un attribut du pouvoir car le pouvoir ne se partage pas »[1083].

**770.** Les pouvoirs publics ont tenté de remédier à cette préoccupation en créant une Autorité administrative indépendante : la Commission d'Accès à l'information d'Intérêt Public et aux Documents Publics (CAIDP)[1084]. Aux termes de l'article 4 du décret portant attributions, organisation et fonctionnement de la CAIDP[1085], celle-ci a pour mission de veiller au respect et à l'application par les organismes publics, des dispositions de la loi relative à l'accès à l'information d'intérêt public. Au sens de la loi, « l'information d'intérêt public est toute donnée ou connaissance quelle qu'en soit la forme, produite, reçue, détenue, transformée ou préservée par les organismes publics »[1086].

**771.** Les secteurs d'activité au sein desquels existent des conventions collectives, sont peu nombreux. D'ailleurs, tous les secteurs d'activités sont largement couverts par le champ de la Convention collective interprofessionnelle (CCI) du 19 juillet 1977. C'est ce que stipule expressément l'article 1 de cette Convention selon lequel « la présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements ou les

---

[1082] L'article 2 du décret n° 98-41 relatif aux Conventions collectives de travail, J. O, n° 11, 12 mars 1998, p.

[1083] S. Y. Djé, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, thèse de doctorat en droit dactylographiée, Université de Bordeaux, 2017, p. 55, Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », *in À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen, Dalloz éditions*, 2018, p. 68.

[1084] Loi n°2013-867 du 23 décembre 2013 relative à l'accès à l'information d'intérêt public.

[1085] Décret n°2014-462 du 6 août 2014 portant attributions, organisation et fonctionnement de la commission d'accès à l'information d'intérêt public et aux documents publics (CAIDP).

[1086] Loi n° 2013-867 du 23 décembre 2013 relative à la l'accès à l'information d'intérêt public.

entreprises exerçant leurs activités sur l'étendue de la République de Côte d'Ivoire ». À cela, il faut ajouter que le champ d'application professionnel s'étend à une liste de branches d'activité non exhaustive. À en croire un auteur, il fallait éviter les problèmes de détermination des conventions applicables, car « dans l'esprit de certains signataires, l'inter professionnalisation des conventions nationales ordinaires et étendues, devait permettre d'appliquer la même convention à une seule et même entreprise exerçant plusieurs activités distinctes »[1087].

**772.** Les acteurs du monde du travail rencontrés reconnaissent le caractère obsolète de la CCI et le peu d'engouement pour conclure de nouvelles conventions. Pour autant, ils insistent sur la priorité de la réforme du Code du travail et encouragent la conclusion d'accords d'entreprise[1088]. En réalité, ces acteurs semblent pour l'heure se contenter de cette CCI, pensée et conçue comme un véritable statut conventionnel. Aussi, l'État, à travers un dense réseau de dispositions d'ordre public de nature législative et réglementaire, a forgé un statut minimum interprofessionnel garanti, auquel les conventions collectives ne peuvent déroger que dans ce sens favorable aux travailleurs. Cette raison n'incite pas toujours le patronat à rejoindre « la table de négociation », car il n'y trouve pas forcément un intérêt[1089].

**773.** Par ailleurs, la convention collective reste inaccessible aux travailleurs qui n'ont pas de lien personnel avec les représentants du personnel (délégué du personnel et/ou syndical), ce qui semble expliquer une certaine indifférence des travailleurs.

### 2. L'indifférence des travailleurs face aux dispositions conventionnelles

**774.** Le droit conventionnel est certes une source du droit du travail en Côte d'Ivoire. Mais force est de constater que son recours reste limité. Il n'existe pas d'obligation légale pour l'employeur de remettre un exemplaire de l'accord collectif au salarié. En plus, l'affichage d'une convention collective ou un accord collectif « ne se limite qu'à un simple avis pour les conventions collectives non étendues et à l'arrêté d'extension pour les conventions collectives

[1087] J. I. Sayegh, « Rôles et fonctions de l'État dans les relations de travail », *Revue tunisienne de droit social*, Numéro spécial, avril 1991, p. 66.

[1088] *Cf.* Entretiens avec les différentes centrales syndicales (l'Ugtci, Humanisme, Dignité, Unartci) et le représentant du patronat en charge du dialogue social.

[1089] M. B. Niang, « Réalité du dialogue social et responsabilité du droit : cas du Sénégal », *communication au Colloque du Benin sur le dialogue social des Pays de l'OHADA*, 2016.

étendues »[1090]. De ce fait, la majorité des travailleurs n'a pas accès à cette convention collective, à plus forte raison n'a pas les moyens de s'en prévaloir. Il faut noter que la majorité des entreprises ne disposent pas d'accords d'entreprise, à l'exception de celles de grande taille.

**775.** Aussi, la représentation du rapport employeur/travailleur est, comme nous l'avons déjà dit, calquée sur la relation culturelle traditionnelle du chef du village et de son sujet. La traduction de cette représentation est démontrée par le fait que le chef d'entreprise africain conçoit mal de négocier, et encore moins de partager son pouvoir[1091]. Par conséquent, les parties préfèrent s'en remettre à la parole donnée et ne jugent pas toujours nécessaire de contester le choix de l'employeur. En dépit, de l'idée répandue des vertus de l'arbre à palabres dans les sociétés africaines, la disponibilité psychologique des employeurs à favoriser les échanges avec les travailleurs n'est pas acquise. La facilité de licencier en violation de toutes les règles de droit empêche bien souvent les travailleurs de réclamer la jouissance de leur droit. Cette auto-censure des travailleurs s'est accentuée avec le mouvement de flexibilisation du Code du travail amorcé en 1995 et poursuivi en 2015 donnant notamment lieu à la limitation et au plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement. Ainsi, l'article 18,15 alinéa b énonce que « toute rupture abusive du contrat donne lieu à des dommages-intérêts. (…). Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages-intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieur à trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut. (…) ». Les représentants du personnel n'échappent pas à cette règle. Le peu d'intérêt accordé aux dispositions conventionnelles est la conséquence de son apport jugé mitigé pour les travailleurs.

### B- Le bilan mitigé de l'apport normatif conventionnel

**776.** L'apport du droit du conventionnel reste pour l'instant dans l'écosystème juridique ivoirien limité. Il demeure subsidiaire à la norme étatique (**1**) et semble corseté par son caractère non dérogatoire (**2**).

---

[1090] Art.6 du décret n°98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux Conventions collectives de travail, JORCI n°11 du 12 mars 1998, p.264.

[1091] Ph. Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », *in À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen, Dalloz éditions*, 2018, p. 68.

### 1. Le droit conventionnel, complément de la norme étatique

**777.** Le droit conventionnel ivoirien est essentiellement dominé par la Convention collective interprofessionnelle conclue en juillet 1977. Elle est toujours en vigueur car depuis aucun texte de cette envergure n'a été signé, sur tel ou tel sujet.

**778.** Le rôle de la Convention collective interprofessionnelle a consisté à créer un véritable statut conventionnel, assez large quant au contenu, avec un champ d'application national et interprofessionnel, assujettissant tous les employeurs et tous les travailleurs[1092]. À ce titre, le contenu de la Convention collective interprofessionnelle reflète l'ambition de mettre en place un socle général complémentaire du Code du travail.

**779.** Certes, il en est ainsi de toute convention collective, mais la portée nationale et interprofessionnelle de la CCNI, sa durée indéterminée, contribue à lui donner un caractère de généralité et de permanence comparable à celui des lois sociales et des règlements d'application. En ce sens, la CCNI constitue ce que Joseph Issa-Saygeh nomme « le statut minimum interprofessionnel garanti »[1093].

**780.** D'ailleurs, cette assertion est largement partagée par Moussa Samb selon lequel « la fonction essentielle de la CCIT est de poser des normes qui ajoutent à ce régime légal, un minimum conventionnel irréductible »[1094]. À cet effet, il soutient que « l'apport de la Convention collective interprofessionnelle au régime légal, si minime soit-il, présente un intérêt considérable, car elle institue un SMIG conventionnel applicable dans la plupart des branches d'activités, qui permet d'améliorer sensiblement la réglementation en vigueur (…)[1095] ».

---

[1092] J. Issa-Sayegh, « Les tendances actuelles du droit des relations de travail dans les États d'Afrique Noire francophone », *in L'État moderne. Horizon 2000, Aspects internes et externes, Mélanges offerts à P. -F Gonidec*, LGDJ, 1985, p. 427.

[1093] J. Issa-Sayegh, « Les tendances actuelles du droit des relations de travail dans les États Noire Francophone », *op. cit.*, p. 429.

[1094] M. Samb, *Les conventions collectives nationales et interprofessionnelles en Afrique Noire francophone*, thèse dactylographiée, Université Cheick Anta Diop, 1989, p. 103.

[1095] M. Samb, *Les conventions collectives nationales et interprofessionnelles en Afrique noire francophone, op. cit.* , p. 103.

**781.** Globalement, le droit conventionnel ivoirien entre dans ce cadre tracé par le législateur à savoir compléter la norme étatique en l'améliorant tout au plus. Le droit conventionnel ivoirien semble être affecté à son rôle originel et traditionnel. Comme le note Gérard Lyon-Caen : « traditionnellement, le rôle de la législation est d'assurer la protection des travailleurs. La négociation destinée à compléter ou à améliorer la protection légale ne peut qu'ajouter à la loi, c'est- à- dire apporter des avantages supplémentaires. Elle ne se définit donc pas, par opposition à la législation, mais par opposition au pouvoir de décision unilatéral du chef d'entreprise. Elle est une limite à ce pouvoir »[1096]. Cette conception liée à un partage des rôles entre la loi et la négociation régi par le principe de l'ordre public de protection n'est plus d'actualité en France[1097]. Depuis, les lois Auroux de 1982 jusqu'aux ordonnances Macron, la négociation collective notamment d'entreprise s'est affirmée progressivement comme une composante essentielle de la démocratie sociale et comme un mécanisme de régulation des relations professionnelles[1098]. C'est le mouvement dit de déréglementation ou de flexibilisation qui est le ferment de ce changement[1099]. Pour Alain Supiot, il s'agit « de diminuer le poids des lois et des règlements, au profit des règles que les opérateurs économiques se fixent eux-mêmes.

**782.** Cette décentralisation des sources du droit du travail vers l'entreprise a été justifiée par un argumentaire économique. Il s'agit de la nécessité d'une adaptation fine des entreprises aux changements techniques et aux besoins de plus en plus changeants et diversifiés qui s'expriment sur le marché s'est traduite sur le plan juridique par une demande de flexibilité des règles d'emploi de la main-d'œuvre à savoir l'ajustement de ces règles aux impératifs de la compétitivité »[1100]. La nouvelle réforme du Code du travail en 2015, bien qu'opérée par le biais du dialogue social, n'a pas permis de changement majeur du rôle du droit conventionnel. Autour des conventions collectives, un foyer de production juridique s'est en effet développé,

---

[1096] G. Lyon-Cean, « Critique de la négociation collective », *Dr. soc*.,1979, p. 350.

[1097] A-M. Perrot, « Transformation récente de la négociation collective en France », *Dr. ouvr.* , novembre 1994, 424.

[1098] F. Favennec-Héry, P-Y. Verkindt, *Droit du travail, Paris*, LGDJ, ed 6, p. 153 ; F. Petit, « Les transformations du dialogue social en France », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 403-413.

[1099] A. Lyon-Caen et A. Jeammaud (dir), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Arles, Actes Sud, 1986 ; G. Lyon -Caen, « La bataille truquée de la flexibilité », *Dr. soc*, 1985, p. 805 ; J. -C. Javillier, « Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales », *Dr. soc*., 1986, p. 56 ; A. Jeammaud, « Flexibilité : le procès du droit du travail », *in J. Pélissier et al. , Flexibilité du droit du travail : objectif ou réalité ?,op. cit*. , p. 23-24 ; A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, puf, p. 170.

[1100] A. Supiot, *Critique du droit du travail, op. cit.* , p. 171.

dont la seule vocation est de compléter la production étatique de règles relatives à la réglementation générale du travail.

**783.** Des accords collectifs sont à l'origine de l'intégration de certaines pratiques dans la loi notamment la participation et l'assistance de l'employeur pour les funérailles en cas de décès du travailleur ou un membre de sa famille.

**784.** En somme, l'apport du droit conventionnel ivoirien est résiduel, car reste cantonné dans les sillons tracés par la norme étatique. Le propos n'est pas démenti par Nanga Silué selon lequel « dans le contexte ivoirien, la loi ne se contente pas de préciser les principes généraux du droit du travail. Elle donne dans le détail avec la prétention de trouver une solution à tout. (…), c'est uniquement pour lui (dialogue social) rappeler la place résiduelle qu'il doit occuper dans l'ordonnancement juridique ivoirien»[1101].

### 2. Un droit conventionnel à sens unique

**785.** Le droit conventionnel ivoirien ne peut qu'améliorer ce que la norme étatique a déjà prévu. C'est la traduction de la règle du principe de faveur consacrée par l'article 71. 2 du Code du travail. Le principe de faveur consacré par le législateur est une déclinaison de l'ordre public social. Au nom de cet ordre public social de protection, il est exclu *de jure*, l'hypothèse d'avoir des accords dérogatoires qui peuvent contenir des dispositions moins favorables aux travailleurs. Cette impossibilité de signer des accords dérogatoires constitue « la marque visible du caractère subsidiaire ou supplétif du dialogue social »[1102].

**786.** Pour l'heure dans le système juridique ivoirien, l'ordre public social continue de s'imposer. Il constitue en cela une protection minimum pour les travailleurs et permet d'améliorer ses droits. Cependant, ni le législateur ivoirien, ni le juge n'ont donné de contenu réel à cet ordre public social. Ce n'est pas le cas en droit comparé notamment en droit français[1103] et sénégalais. Le juge suprême sénégalais a eu à préciser cette conception

---

[1101] N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit ?», *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p.205.

[1102] *Ibid.*, p. 205.

[1103] Il faut dire qu'il existe une littérature foisonnante sur le sujet en droit français. Et d'ailleurs, les évolutions fulgurantes opérées dans le droit de la négociation collective en france ont donné une autre teneur à l'ordre

particulière de l'ordre public en affirmant que « conformément aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d'ordre public, en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages, non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires, soient institués par voie conventionnelle »[1104]. Cet ordre public est formé par l'ensemble des normes sociales protectrices qui régissent les rapports individuels et collectifs de travail. Dans le domaine des rapports individuels, la convention collective peut déroger, dans un sens favorable aux travailleurs, à toutes les règles instituant un minima plancher en l'occurrence le salaire minimum légal, la durée du congé payé, le délai de préavis, le montant des primes et indemnités, les avantages en nature, etc… Quant aux rapports collectifs de travail, la convention collective peut contribuer à l'augmentation des garanties reconnues aux travailleurs notamment l'augmentation du nombre des délégués du personnel, du nombre des heures de délégation, l'abaissement de l'âge d'électoral et le renforcement de la liberté syndicale dans l'entreprise.

**787.** En l'état actuel du système juridique ivoirien, la convention collective n'est pas admise à restreindre les droits conférés aux travailleurs par la loi. Elle peut valablement disposer autrement que ne le fait cette dernière, dès lors que cette dérogation est favorable aux travailleurs. Il s'agit de la dérogation *in melius*. En vrai, le système juridique est resté attaché à la vocation première, voire historique de la négociation collective qui est non seulement d'assurer une réelle discussion des conditions de travail, mais d'améliorer les exigences au regard des standards légaux. Cette conception de la négociation collective est l'un des

---

public social. Présenté un temps par Alain Supiot comme « la clé de voute du droit français » (A. Supiot, *Critique du droit du travail*, puf « Quadrige Essais Débats », 2007, p. 139), il a perdu sa substance du fait du recul du « principe de faveur » sur lequel il repose (A. Jeammaud, « les principes dits "faveur" ont-ils vécu ?, *RDT*, 2018, p. 177. Pour une étude plus approfondie : V. not. G. Couturier, "L'ordre public de protection : heurs et malheurs d'une vieille notion neuve", *in Études offertes à Jacques Flour, Defrenois*, Paris, 1979, p. 95, spéc. n° 16 s. ; T. Revet, "L'ordre public dans les relations de travail", *in L'ordre public à la fin du XXé siècle*, Th. Revet[dir. ], Dalloz, 1996, p. 43 ; F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*, "Bibliothèque de l'Institut André Tunc » LGDJ, 2007, spéc. n°45s. ).

[1104] C. S. Sénégal, arrêt n° 32 du 7 mars 1986, Caisse de Sécurité sociale c/Jean Dia et autres, *Revue E. D. J. A.* , juillet-août 1987, note Abdoulaye Sakho : cette décision reprend exactement les termes de l'avis du Conseil d'État français du 22 mars 1973, *Dr. soc.* , 1973, p. 154.

vestiges du Code du travail d'outre-mer du 15 décembre 1952, fortement inspiré du droit français[1105].

**788.** Ainsi, cette vision restreinte du droit conventionnel aboutit à tous points de vue, à le confiner dans une position secondaire vis-à-vis de la loi, sans ouvrir d'autres perspectives. Cette position figée quasi muséale du droit conventionnel semble, à bien des égards, dissuasive pour une partie des partenaires sociaux notamment le patronat.

[1105] V. not. « Dossier thématique : Droits du travail d'Afrique francophone et modèles normatifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université de Bordeaux, 2005, p. 117-226.

## Conclusion du Chapitre 1

**789.** Il semble être de bon ton au plan international d'afficher une pleine adhésion au mot d'ordre du dialogue social. S'il existe une certaine dynamique institutionnelle en faveur du dialogue social en Côte d'Ivoire, son effectivité et son essor révèlent une autre réalité. Le dialogue social semble faire partie d'un ensemble de stratégies au profit de l'État pour d'une part rassurer ses différents partenaires extérieurs et d'autre part, garder en interne son emprise sur les relations professionnelles. Dès lors, on semble se trouver au stade de la proclamation qui contraste avec une intention politique ferme de mise en œuvre du dialogue social. Il s'ensuit alors une capacité d'intervention toute relative des acteurs sociaux, induite par une atteinte à la liberté syndicale voire une atteinte à l'autonomie collective, sclérosée par l'interventionnisme étatique systématique. Il faut ajouter à cela de façon généralisée, l'accès problématique au droit et à la justice des travailleurs. En outre, les fruits du dialogue social imprègnent très peu les relations professionnelles ivoiriennes, le droit conventionnel restant cantonné dans une position résiduelle, avec pour seul but de compléter le droit étatique. Le dialogue social subit une instrumentalisation qui empêche son essor, tant qu'il sera mis au service de l'État et non des partenaires sociaux.

## Chapitre 2. Une instrumentalisation au service de l'État

**790.** La démarche constante de l'État ivoirien de servir ses propres intérêts dans le cadre du dialogue social est un fait. Outre les procédés précédemment évoqués, il joue sur d'autres leviers. L'un des leviers réside dans la façon de réglementer les conflits collectifs. Les autorités publiques ont une vision réductrice de l'action collective des travailleurs ou des luttes syndicales selon laquelle elles exprimeraient uniquement une volonté ou une tentative de désorganiser et de paralyser les activités économiques ou le fonctionnement de l'entreprise. Pourtant comme le souligne Christian Thuderoz, « dans le monde du travail, les conflits sociaux expriment la position relationnelle des acteurs. Ils constituent des éléments contributifs à la construction de règles ou de modes de régulation des relations du travail »[1106]. Ainsi, les procédures de règlement de conflits collectifs qui devraient être le creuset du dialogue social sont pensées pour contrer à bien des égards le droit de grève (**Section 1),** sans compter que l'État utilise aussi la fragilité des syndicats pour mieux les contrôler (**Section 2**).

### Section 1. Les procédures de règlement de conflits collectifs

**791.** Au regard de leur dimension et des enjeux qu'ils comportent, les conflits collectifs sont extrêmement sondés par les pouvoirs publics. Les actes des pouvoirs publics semblent être guidés « depuis les Indépendances par trois maîtres mots : paix, stabilité et développement»[1107]. Comme l'écrit Marc Rigaux, «le concept de conflit collectif se réfère à la thèse selon laquelle la paix sociale et la stabilité du marché interne du travail (l'entreprise ou groupe d'entreprises) constituent la situation normale des relations de travail, fixée par le droit. Le conflit collectif est dès lors perçu comme une perturbation de cet état normal des rapports de travail »[1108]. De ce fait, les autorités publiques considèrent les conflits collectifs notamment la grève comme une menace de la paix et de la stabilité[1109]. Cette posture permet

---

[1106] Ch. Thuderoz, *Négociations. Essai de sociologie du lien social*, Paris, Puf, 2000, p. 35.

[1107] P. G. Pougoué, « Les sources du droit du travail en Afrique », *Revue Tunisienne du droit social*, 1991, p. 33; J. I. Sayegh, « Rôles et fonctions de l'État dans les relations de travail », *Ibid.*, p.73.

[1108] M. Rigaux, « L'intervention du juge dans les conflits collectifs du travail marginale mais essentiel », *in* M. Rigaux, P. Humblet (dir.), *Conciliation, médiation et arbitrage : Vers une régulation européenne des modes alternatifs du règlement des conflits (collectifs) du travail*, Bruylant, 2011, p. 79.

[1109] Extrait du discours du Premier ministre Gon Coulibaly lors de la célébration de la fête du Travail du 1er mai 2019, « *Certes, la grève est un moyen d'avancer dans les revendications d'ordre corporatistes. Mais, elle ne doit*

d'établir le lien entre les procédures de règlement des conflits sociaux (conciliation, médiation, arbitrage) et la réglementation du droit de grève[1110]. C'est d'ailleurs pour cette raison que les autorités ont façonné de manière dirigiste le système de règlement des conflits collectifs en imposant le dialogue social. On assiste alors à l'établissement d'un ensemble de procédures à caractère obligatoire (§1). Cependant, le recours à ces procédures peut ne pas aboutir à la résolution souhaitée des conflits collectifs (§2).

### §1. Des procédures à caractère obligatoire

**792.** Les procédures de règlement des conflits collectifs se fondent sur le principe selon lequel les parties doivent résoudre elles-mêmes leurs différends par la négociation, en ayant éventuellement recours à la menace ou à la mise en œuvre d'une action de revendication, des tiers n'étant finalement appelés en renfort que pour aider les parties à trouver une solution mutuellement acceptable. Ce principe a cependant été remanié dans la plupart des pays en développement où les pouvoirs publics jouent un rôle actif dans le règlement des conflits, afin de s'assurer que l'issue de la négociation collective ou le règlement intervenu soit compatible avec leur politique économique et pour réduire l'incidence des mouvements sociaux, jugés préjudiciables au développement économique et à la stabilité politique[1111].

**793.** Le système de règlement des conflits collectifs en Côte d'Ivoire a pour socle le système français issu du Code du travail des TOM de 1952. Il en tire l'essentiel de ses caractères. L'idée de base du règlement des conflits collectifs répond à la logique de soumettre le déclenchement du conflit collectif à une négociation préalable afin d'éviter l'épreuve de force (grève ou lock-out). En effet, le système de résolution des conflits collectifs a été forgé à une époque où les autorités politiques avaient une certaine réserve vis-à-vis de la grève qui était considérée comme une cause de trouble à l'ordre public et susceptible d'entraver la marche de l'économie nationale en construction.

**794.** Pour cette raison, les autorités ont conçu un système de règlement de conflits visant à brider l'exercice du droit de grève. Malgré, les réformes successives du Code du travail, ce

---

*pas constituer une fin qui met à mal la marche du pays* », https://news. abidjan. net/h/656470. html, consulté le 02 mai 2019.

[1110] V. en ce sens, J. Rivero, « Conciliation et arbitrage dans la loi du 11février 1950 », *Dr. soc.* , 1950, p. 147.

[1111] G. Casale, « La prévention et le règlement des conflits du travail », *op. cit.* , p. 33.

système n'a pas véritablement changé. Ainsi, le système de règlement du conflit collectif réside dans une obligation de négocier qui passe par l'intervention d'un tiers au conflit. Il comprend deux phases majeures, la première étant de nature hybride (A), la seconde phase étant celle de l'arbitrage obligatoire (B).

### A- La première phase de la procédure de règlement

**795.** Cette première phase est composée d'une conciliation obligatoire (1) laquelle en cas d'échec, est suivie d'une médiation (2).

#### 1. La phase de conciliation obligatoire

**796.** Le législateur incite dans un premier temps les partenaires sociaux à trouver une solution au conflit par la voie de la négociation. Pour ce faire, il les oblige à se soumettre dès l'éclatement du conflit à une tentative de conciliation conformément à l'article 82. 6 du Code du travail[1112]. Cette exigence est également de mise en cas de conflit collectif dans les services publics en vertu de l'article 2 de la loi n°92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics[1113]. Ce texte énonce que « les différends collectifs qui pourraient naître entre le personnel et les collectivités, entreprises, organismes et établissements publics ou privés lorsque ces entreprises et organismes sont chargés de la gestion d'un service public font obligatoirement l'objet d'une tentative de conciliation entre le service ou l'organisme employeur et les agents en liaison avec les services compétents du ministère de l'Emploi et de la fonction publique ».

**797.** La conciliation a pour objet de faire intervenir un tiers afin d'aider les parties au conflit à parvenir à un règlement accepté de tous. Pour la mise en œuvre de la conciliation obligatoire, que le conflit soit du secteur public ou privé, le législateur désigne à l'avance les personnes ou les organes habilités à intervenir auprès des parties en conflit pour trouver une solution à l'amiable. Ainsi, lorsqu'un différend collectif éclate dans la fonction publique ou les établissements et organismes ayant la gestion d'un service public, les services compétents

[1112] Selon l'article 82. 8, « Tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret à la procédure de conciliation ».
[1113] *Cf.* J. O. R. C. I n°3 du 17 septembre 1992, p. 748.

du ministère de la fonction publique interviennent pour tenter une première conciliation[1114]. Aux termes de l'article 14 du décret portant organisation du ministère de la fonction publique[1115], la Direction générale de la fonction publique est chargée de gérer le dialogue social. Elle devrait être saisie en cas de conflit collectif. En plus, il a été envisagé lors de la conclusion du protocole portant trêve sociale en 2009, que soit mis en place un comité de suivi du protocole et un comité du dialogue social au ministère de la fonction publique[1116]. Ces différentes structures devraient être sollicitées en de cas de conflit collectif. En cas d'échec, une deuxième conciliation est envisagée par le ministre de tutelle des parties en conflit et le ministre en charge de la fonction publique[1117].

**798.** S'agissant du secteur privé, la procédure de conciliation est menée par l'inspecteur du travail et des lois sociales. Une fois, le conflit notifié au préfet par l'une des parties, celui-ci charge l'inspecteur du travail d'entreprendre une tentative de conciliation[1118]. À cet effet, les parties sont tenues de se rendre à toutes les convocations et les réunions de concertation et de conciliation organisées par l'inspecteur du travail et des lois sociales. À défaut de diligence de l'une des parties après relance, un procès-verbal de carence répertoriant les éléments du différend est dressé. Il vaut procès-verbal de non-conciliation selon l'article 6 du décret relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail[1119].

**799.** On note qu'en plus de ces missions traditionnelles de contrôle de l'application de la législation du travail, d'information et de conseil[1120], le législateur ivoirien a attribué à l'inspection du travail une mission de conciliation en matière de conflit de travail[1121]. Cette extension n'est pas spécifique à la Côte d'Ivoire. Quasiment, toutes les législations du travail des États de l'Afrique de l'ouest ont attribué cette mission conciliatrice aux inspecteurs du

---

[1114] Art. 2 al 1 de la loi n°92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics, J. O. R. C. I, n°39 du 17 septembre 1992, 748.

[1115] *Cf.* Décret n°2018-38 du 17 janvier 2018 portant organisation du Ministère de la fonction publique.

[1116] *Cf.* Les articles 1 et 3 du protocole portant trêve sociale. Il a été conclu le 17 août 2017 entre l'État et les syndicats des fonctionnaires.

[1117] Article 2 al 2, *ibid*..

[1118] Article. 3 du décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail, J. O. R. C. I, n° 19 du 9 mai 1996, p. 446.

[1119] *Ibid*.

[1120] Les Conventions 81 et 129 de l'OIT.

[1121] Art. 3 du décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail, J. O. R. C. I, n° 19 du 9 mai 1996, p. 446 et art. 91.3 du Code du travail 2015.

travail[1122]. Cette compétence de l'inspecteur du travail n'est pas conforme à la Recommandation 81 de L'OIT[1123] selon laquelle les fonctions des inspecteurs de travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateur ou d'arbitres dans les différends collectifs de travail. La norme internationale du travail pose le principe de l'incompatibilité entre les fonctions de contrôle de l'inspecteur du travail et la fonction de conciliation. La raison de cette incompatibilité réside dans le fait que dans l'exercice de sa mission fondamentale de contrôle, l'inspecteur du travail doit être exempt de tout reproche de partialité dans ses relations avec les employeurs et les travailleurs[1124]. Le choix des législateurs africains de passer outre la recommandation de l'OIT tient à deux sortes de raisons. La première selon Didier Kenfack, est d'ordre historique car « la loi française n°50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail qui a consacré la mission de conciliation de l'inspecteur du travail a été par la suite transposée dans le Code du travail des territoires d'Outre-mer. À l'Indépendance, tous les États d'Afrique subsaharienne francophones ont reconduit cette disposition au mépris de la norme de l'OIT »[1125]. La seconde tient au pragmatisme des inspecteurs du travail qui « en raison de leur position d'interlocuteur naturel des parties, de leur connaissance de l'entreprise font qu'ils sont les premiers et généralement l'unique recours dans les conflits »[1126].

**800.** En réalité, le conciliateur n'a pas de pouvoirs impératifs pour contraindre les parties à s'entendre. D'ailleurs, le but de la conciliation consiste dans les faits à rapprocher les points de vue antagonistes jusqu'à l'acceptation d'une solution de compromis. En ce sens, le conciliateur ne peut que compter sur la bonne volonté des parties au conflit. En d'autres termes, ce qui est obligatoire ce n'est que la procédure de conciliation et non le résultat. À ce sujet, les auteurs Rivero et Savatier ont émis de sérieuses réserves sur l'efficacité de cette procédure dans le règlement des conflits collectifs. Ces auteurs estiment que, « du point de

---

[1122] Art. L.190 et L. 191 du Code du travail malien; art. 302 et 337 du Code du travail burkinabé; art. L. 273 du Code du travail sénégalais, art. 257 du Code du travail du Bénin.

[1123] Recommandation n°81 de l'OIT sur l'inspection du travail de 1947.

[1124] L'article 3 al.2 de la Convention n°81 de l'OIT énonce que « …Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs ».

[1125] D.T. Kenfack, « La mission de l'inspecteur du travail au Cameroum », *RDCTSS*, université de Bordeaux, Comptrasec, 2018/1, p.78.

[1126] Ph. Auvergnon,« L'intervention médiatrice de l'administration du travail dans les conflits collectifs », *Dr. ouvr.*, décembre 2003, p. 505.

vue de la technique juridique, il peut paraître curieux de régler un conflit de caractère juridique par le moyen de la conciliation »[1127]. En effet, l'analyse de cette procédure montre qu'elle n'est pas faite pour résoudre le conflit déjà ouvert. Elle est plus adaptée pour éviter le déclenchement du conflit, car la procédure de la conciliation est ouverte durant la période de préavis de grève. C'est à cet effet que le délai de préavis de six jours ouvrables est prévu, en vue de permettre à l'inspecteur du travail de procéder à la conciliation[1128]. Mieux, l'article 85 alinéa 2 du Code du travail sanctionne l'inobservation du préavis : « en interdisant toute grève déclenchée dans l'inobservation du préavis de grève ».

**801.** En somme, la procédure de conciliation obligatoire a pour véritable but de prévenir et non pas réellement de régler le conflit. Elle n'est pas en soi un élément d'instrumentalisation du dialogue social. Elle représente même une recherche du dialogue social, car elle repose sur la tentative de renouer le dialogue entre les différents protagonistes. Cependant, son usage semble servir à entraver le droit de faire grève. Les différentes crises dans le secteur public notamment dans le secteur éducation-formation confortent cette idée. En mars 2019, plusieurs grèves ont eu lieu dans le secteur public notamment celle des enseignants du primaire pour la suspension des cours du mercredi, l'augmentation de l'indemnité de logement et celle de l'enseignement du supérieur pour le payement des heures complémentaires[1129].

**802.** Dans le secteur public, la procédure obligatoire de conciliation éprouve des difficultés à être appliquée. Les syndicats des fonctionnaires estiment que cette procédure est un moyen dilatoire utilisé par leur employeur pour ne pas répondre aux différentes revendications. Ils préfèrent discuter directement avec l'autorité administrative ayant la capacité financière de résoudre leur problème, car l'essentiel des revendications est d'ordre économique. Sur cette base, ils refusent de se soumettre à la procédure de conciliation et engagent la grève. De son côté, le gouvernement considère que le non-respect de la procédure rend la grève illégale et se réserve le droit de radier les fonctionnaires grévistes[1130]. Le ministère de l'Éducation nationale a refusé de recevoir le syndicat des enseignants en grève et a d'ailleurs mis en place un comité interministériel chargé d'accélérer les sanctions contre les enseignants grévistes. Cette

[1127] J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris, Coll. Thémis, 1981, p. 360.

[1128] Art. 82. 6 al. 2 « … Dès que le préavis de grève est notifié à l'autorité compétente, celle-ci doit prendre l'initiative d'une négociation avec les parties en conflit ».

[1129] https://www.jeuneafrique.com/744826/societe/cote-divoire-reprise-des-cours-mitigee-dans-le-secteur-public-apres-six-semaines-de-greve/, consulté le 5 mars 2019.

[1130] *Cf.* https://www. koaci. com/cote-divoire-radiation-enseignants-grevistes-annoncee-kandia, consulté le 10 juillet 2019.

réaction du ministre de l'éducation nationale face à la grève et son intention ferme de radier les fonctionnaires pour fait de grève peuvent être considérées comme un retour à l'époque du Parti-Unique durant laquelle toute contestation était perçue comme un complot, une atteinte à la volonté voire à la vision du chef de l'État. Les syndicalistes étaient considérés comme les agents pilotés depuis l'extérieur, envoyés pour renverser le régime[1131]. En outre, cette réaction montre clairement la perception qu'ont les autorités publiques de la grève. Bien évidemment, cette situation enlise davantage le conflit. Dans tous les cas de figure, la durée de la procédure de conciliation ne peut excéder dix jours ouvrables. Dès lors, en cas d'échec de la conciliation des parties, une phase alternative est ouverte.

### 2. La phase alternative à l'initiative des parties

**803.** En cas d'échec de la phase préliminaire obligatoire, une autre option est offerte aux parties au conflit. En ce sens, l'article 82. 9 du Code du travail donne aux parties le choix entre deux voies : elles peuvent porter leur différend devant un arbitre, soit devant un médiateur. En effet, les parties peuvent décider de soumettre leur différend à la procédure d'arbitrage. Celle-ci peut être déclenchée par la mise en œuvre d'une clause compromissoire insérée dans une convention collective. Cette faculté est admise par l'article 73. 3 du Code du travail en vertu duquel « les conventions collectives peuvent également contenir (…), des clauses relatives : -(…) aux procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention. ( …) ». Cependant, il est difficile de trouver des cas dans lesquels une clause compromissoire a été prévue dans une Convention collective et utilisée par la suite en cas de conflit collectif. Dès lors, cette option reste une hypothèse d'école. Sur ce point aussi, des réserves peuvent être émises, car il reviendrait à permettre aux partenaires sociaux par le biais d'une convention collective de déterminer des préalables au déclenchement d'une grève, ce qui est d'ailleurs contraire à l'article 17 de la Constitution ivoirienne 2016, selon lequel « …seule la loi peut poser des limites au droit de grève ». En outre, les parties peuvent soumettre leur litige à un arbitrage en vertu d'un compromis consécutif à un procès-verbal de non-conciliation.

[1131] O. Ouraga, *L'État et les libertés publiques en Côte d'Ivoire. Essai de théorie générale*, Thèse de droit dactylographiée, Université de Nice, 1986, p. 437.

**804.** Quel que soit le mode de soumission du différend à l'arbitrage, les parties sont tenues par la sentence rendue en équité et en droit par l'arbitre ou le comité arbitral choisi. Néanmoins, elles conservent le droit de former un recours devant la Cour suprême. Contrairement au conciliateur, l'arbitre a de larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique de l'entreprise et de la situation des travailleurs intéressés. Il peut également procéder à des enquêtes auprès de l'entreprise et des syndicats, requérir des parties la production de documents ou de renseignements d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratifs susceptibles d'être utiles. De même, l'arbitre peut recourir aux offices d'experts-comptables agréés et, de manière générale, à toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer. L'organisme arbitral dispose d'un délai de douze jours à compter de la réception du dossier de l'affaire pour rendre sa décision[1132]. Malgré, les garanties qu'offre ce dispositif pour un dénouement assuré du conflit, il semble peu utilisé.

**805.** Par ailleurs, les parties au conflit ont droit à une autre alternative à savoir la médiation. Toujours à l'initiative des parties, un médiateur peut être désigné pour arriver à les concilier. Le médiateur jouit des mêmes pouvoirs que l'arbitre dans l'exercice de sa mission. Il convoque à cet effet, les parties par lettre recommandée avec accusé de réception et, dans un délai de 12 jours ouvrables, susceptibles d'être prorogés d'une égale durée avec l'accord des parties. Il dresse ensuite un rapport motivé de ses investigations. Le rapport établit un projet de règlement des points litigieux sous forme de recommandations. Toutefois, lorsqu'il constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de soumettre les points litigieux à la juridiction compétente pour en connaître[1133]. En l'absence d'opposition des parties dans un délai de quatre(4) jours francs à compter de la notification du rapport du médiateur, les recommandations qui y figurent acquièrent force exécutoire sous réserve du dépôt de ce rapport[1134].

**806.** Au regard de ce qui précède, on note qu'il existe une certaine hiérarchie entre les différentes procédures de résolution du conflit collectif. La conciliation, étape préliminaire, est suivie soit de l'arbitrage, soit de la médiation au choix des parties. Ces deux dernières sont ouvertes lorsque la première a échoué. Tout ce dispositif est fort intéressant en théorie,

[1132] Art. 82. 10 du Code du travail.
[1133] Art. 82. 12 du Code du travail.
[1134] Art. 82. 14 du Code du travail.

mais il reste peu usité dans la pratique. La raison du désintérêt pour ce dispositif peut s'expliquer par le fait que le début du processus du règlement du différend collectif est biaisé par une volonté d'entraver la grève. Dès lors, les organisations syndicales des travailleurs observent rarement la procédure. On constate alors plus souvent dans ce cas une rupture du dialogue dans toutes ses formes et un durcissement des positions des différents protagonistes. À ce stade, les organisations des travailleurs visent la grève pour établir un rapport de force afin d'obtenir la satisfaction de leurs revendications. Par ailleurs, le dispositif de règlement du conflit collectif ne prend pas fin avec l'échec ou le non recours aux procédures sus-évoquées. Reste une dernière étape qui, selon les textes, relève d'une éventualité, celle de l'arbitrage obligatoire.

### B- La procédure d'arbitrage obligatoire

**807.** L'arbitrage obligatoire est une procédure contraignante imposée par l'État dans le règlement d'un conflit collectif. Ainsi, « de toutes les procédures de règlement des conflits, l'arbitrage est sans conteste la plus interventionniste »[1135]. L'arbitre n'a pas, en effet, pour mission de susciter un accord entre les parties sur la base de ses propositions. Il lui revient de trancher le différend par une sentence arbitrale qui fait droit et par conséquent s'impose aux parties au terme d'une enquête. Au nom de son caractère contraignant, le législateur a donné la possibilité au gouvernement d'y soumettre tout conflit susceptible de troubler l'ordre public. L'article 82.13 du Code du travail dispose à ce titre que « le chef du gouvernement peut, s'il estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général, décider de soumettre le différend au comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres (…) ». Lorsque les différentes voies de la première phase de règlement des conflits collectif n'ont pas abouti à un résultat positif et que la prolongation ou l'extension du conflit est susceptible de mettre en péril l'intérêt général, le conflit est soumis à l'arbitrage obligatoire par le chef de gouvernement. Il s'ensuit que l'arbitrage obligatoire ne concerne qu'un domaine précis (1) et dispose d'un comité arbitral spécifique (2).

[1135] J. Le Goff, *Droit du travail et société*. 2. *Les relations collectives de travail*, Rennes, Les PUR, 2002, p. 343.

### 1. Le domaine de l'arbitrage obligatoire

**808.** Le recours à l'arbitrage obligatoire intervient lorsque le Premier ministre estime que la poursuite du conflit risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général. Cette formulation vaste et extensible a été cette fois-ci précisée par le législateur. En référence à l'alinéa 2 de l'article 82.13, le conflit est soumis à l'arbitrage obligatoire dans les circonstances suivantes : - Si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ; - en cas de crise nationale aiguë.

**809.** L'arbitrage obligatoire est requis pour résoudre un conflit grave qui expose la collectivité tout entière au-delà des intérêts des parties en conflit. L'intervention de l'État dans ces cas précis a un caractère d'urgence. Cependant, le texte ne détermine pas le moment du recours à l'arbitrage obligatoire. Le législateur confère, par son manque de clarté sur ce point, une compétence discrétionnaire au chef du Gouvernement de soumettre le conflit à l'arbitrage obligatoire. Le point de départ du droit à soumettre à l'arbitrage obligatoire n'étant pas fixé, le chef du Gouvernement n'est pas tenu de suivre la hiérarchisation des procédures de règlement des conflits collectif. Or, l'ordonnancement des procédures en matière de résolution des conflits collectifs est la règle prescrite par le législateur. Dès lors, il peut directement soumettre le conflit sans attendre la tentative de conciliation obligatoire voire la médiation. On peut en déduire qu'en présence de conflits dans ces secteurs, l'arbitrage obligatoire n'est plus une ultime procédure qui se déclenche après l'échec des autres mécanismes de résolution. Pourtant, le législateur de 1964 a affirmé le caractère éventuel de cette procédure en explicitant le moment précis de la soumission d'un conflit. Selon de l'article 183 al.2 du Code du travail de 1964[1136], deux cas permettent au Chef du gouvernement de soumettre le conflit à l'arbitrage obligatoire. Premièrement, lorsqu'à la suite de l'échec de la tentative de conciliation, les parties ne s'engagent ni dans la voie de l'arbitrage ni dans celle de la médiation, il peut soumettre le conflit dans le but de dénouer la situation. Deuxièmement, lorsque la recommandation du médiateur fait l'objet d'une opposition de la part d'une des

[1136] L'article 183 al.2 du Code du travail de 1964 « (…). Cette possibilité est ouverte dans les cas suivants :

1° Lorsque les parties n'ont pas convenu de soumettre le conflit à la procédure d'arbitrage prévue à la section III, que la procédure de la médiation n'a pas été engagée à la diligence d'une des parties et qu'un délai de vingt jours s'est écoulé depuis la notification aux parties du procès-verbal de non –conciliation ;

2° Lorsque la procédure de la médiation ayant été suivie, la recommandation du médiateur a fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou des deux parties ».

parties qui réduit les chances d'être exécutée, le Président de la République enclenche l'arbitrage pour éviter que la procédure de médiation ne traîne en longueur. Ce texte avait le mérite de fixer des limites aux pouvoirs du Chef du gouvernement, ce qui n'est le cas aujourd'hui.

**810.** La procédure d'arbitrage dans le contexte ivoirien demeure une procédure d'exception à la différence de certains États africains francophones tels que le Burkina Faso[1137] ou le Cameroun[1138]. Dans ces États, l'arbitrage obligatoire constitue la procédure normale de résolution des conflits collectifs. De ce fait, les parties en conflit doivent se soumettre à la procédure de conciliation obligatoire et, en cas d'échec, à celle de l'arbitrage obligatoire. Dans le cadre des différends collectifs, les parties n'ont aucun choix à faire : ni celui de recourir ou non à l'arbitrage ni celui du choix des arbitres. Un auteur a pu noter, en ce sens, qu'il s'agit « d'une volonté manifeste d'assurer la maîtrise du conflit en instituant en amont une longue et anesthésiante procédure de négociation préalable à la grève »[1139]. Le rôle éminent joué par les pouvoirs publics dans ces procédures montre l'absence de tolérance des grèves. Par ailleurs, pour garantir l'efficacité de cette procédure une fois enclenchée, le législateur a institué un comité arbitral spécial, composé de personnes expertes.

### 2. Le comité arbitral

**811.** En raison de l'importance du conflit qui est susceptible d'être préjudiciable à la collectivité nationale, le législateur ivoirien confère la résolution du conflit à un comité arbitral et non à un arbitre unique. Ce comité est composé d'un magistrat et de deux arbitres. Ces derniers sont choisis parmi les personnes capables de remplir les fonctions d'arbitre dont la liste est établie chaque année par arrêté du ministre en charge du travail sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et des travailleurs. Les personnes désignées sont tenues d'être indépendantes et impartiales en vue de donner un gage pour l'acceptabilité de la sentence arbitrale.

---

[1137] P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Burkina Faso, Collection Précis de droit burkinabé, 2006, p. 380.

[1138] J. M. Tchakoua, « Source d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, université de Bordeaux, 2005, p.177.

[1139] *Ibid.*, p. 190.

**812.** Cependant, il faut admettre que ces cas de grève qui mettent en danger l'ensemble de la communauté nationale restent très rares. De ce fait, cette procédure n'est quasiment pas utilisée. En effet, la question véritable demeure la réglementation du droit de grève. C'est d'ailleurs, ce qu'observe un auteur, car en Afrique, « les gouvernants, préoccupés par le problème de la stabilité politique, ont tendance à réprimer les mouvements de grève. Il est compréhensible que les organisations de travailleurs soient enclines à ne voir dans les procédures obligatoires de règlement des conflits collectifs qu'une perfidie visant à limiter, voire à interdire le droit de grève »[1140]. Il revient donc aux autorités publiques de favoriser et de stimuler les règlements issus des négociations collectives et du dialogue social. Car, les procédures formelles de règlement des conflits telles que prévues par le Code du travail sont perçues comme un rempart à la culture d'affrontement inhérente aux relations de travail, héritées du droit français. Dans une telle hypothèse comme le souligne une auteure,« la culture ne se décrète pas »[1141]. Il faut davantage inciter les parties « à des protocoles d'accords, des formations initiales et continues des acteurs, des guides de bonnes pratiques »[1142]. Cela suppose que les autorités publiques élaborent des procédures et des instruments avec les interlocuteurs sociaux pour que leur usage et leur mise en œuvre soient effectifs.

### §2. Des procédures aux résultats contrastés

**813.** Les procédures de règlement de conflit instituées par le législateur ont montré leurs limites face aux conflits collectifs. En cas de conflit collectif majeur qui ne rentre pas dans les cas de l'arbitrage obligatoire et en cas d'échec de la conciliation obligatoire, le conflit connaît deux sorts. Le premier, les parties campent sur leur position et le conflit s'enlise (A), le second cas c'est l'abandon du conflit de la part des travailleurs (B).

#### A- L'enlisement du conflit

**814.** La crainte d'étouffer le processus de la grève conduit les organisations des travailleurs à inobserver les règles du déclenchement des conflits collectifs. En outre, une fois le conflit

[1140] P. Kiemdé, « Une institution peu usitée : l'arbitrage en droit du travail au Burkina Faso », *Revue burkinabée de droit*, 2008, p. 261.
[1141] S. Amrani Mekki, « Faut-il réformer le cadre juridique de la médiation ? », *Cahiers de droit de l'entreprise*, 2016, dossier 26.
[1142] *Ibid*.

ouvert, les procédures de règlements insérées dans le Code du travail ne parviennent pas à le résoudre. L'inspecteur du travail étant en première ligne essaie dans la phase de conciliation de rapprocher les positions. Il arrive parfois à mettre fin au conflit, mais, la nature des revendications représente un véritable point d'achoppement notamment celles portant sur les salaires et les avantages. Lorsque le conflit porte sur ce type de revendication, la conciliation obligatoire menée par l'inspecteur du travail débouche le plus souvent sur un échec, car les différentes parties refusent de céder. La grève en fin de compte représente le meilleur instrument de soutien aux revendications pour l'amélioration du traitement salarial des travailleurs en Côte d'Ivoire plus que le dialogue social. Dans ce cas, les travailleurs sont mobilisés et entendent faire pression sur l'employeur afin de voir aboutir la négociation. Ainsi, la grève peut être appréhendée comme un moyen d'équilibrer les rapports de force pour l'aboutissement de la négociation collective. Le conflit est la matrice du dialogue social. Les conflits collectifs dans les différentes entreprises privées du secteur des mines en sont des exemples[1143]. En effet, les travailleurs de ce secteur ont enclenché des grèves en 2018 pour obtenir la revalorisation de leurs salaires et avantages. Les employeurs ont estimé qu'en raison de la chute du coût de l'or et de la faiblesse de la production, ils ne pouvaient pas satisfaire les demandes des travailleurs. Face au refus des employeurs, le conflit s'est accentué et a paralysé le secteur des mines durant plusieurs semaines. Par la suite, grâce à la conciliation des autorités politiques, le patronat et les différents syndicats du secteur des mines ont renoué le dialogue.

**815.** Dans le secteur public, les grèves de l'éducation et de la formation sont récurrentes. Ces grèves ont pour principale raison l'augmentation des indemnités de logement et le payement des heures complémentaires pour les enseignants du supérieur. En réponse, le gouvernement estime avoir consenti d'énormes sacrifices et investissements ces dernières années si bien qu'il n'entend pas céder à ces revendications. Après la conclusion du protocole portant trêve sociale en 2009 entre l'État et les syndicats des fonctionnaires, le gouvernement a en partie honoré ses principaux engagements. Dès lors, la fermeté du gouvernement et l'intransigeance des organisations de fonctionnaires (COSEF-CI,CNEC) ont abouti à l'enlisement du conflit. Les procédures classiques de règlement des conflits collectifs n'ont pas empêché cette situation. D'ailleurs, le Conseil national du dialogue a été ignoré ; il a fallu l'intervention des

[1143] https://www. jeuneafrique. com/558208/economie/cote-divoire-retour-sur-le-bras-de-fer-entre-randgold-et-les-employes-de-la-mine-dor-de-tongon/ ;/www.koaci.com/cote-divoire-divo-greve-travailleurs-mine-saccentue-invite-respect-certaines-dispositions-durgence-115659. html, consulté le 10 juillet 2019.

guides religieux pour renouer le dialogue entre les protagonistes et les représentants du gouvernement. Cette médiation informelle connaît parfois du succès et est plus souvent sollicitée lorsque l'État est impliqué dans le conflit.

### B- La résignation

**816.** La résignation est une des issues des conflits collectifs en Côte d'Ivoire. En effet, lorsque le conflit éclate et que les diverses tentatives de résolution échouent, on retrouve une situation de blocage. Dans une telle hypothèse, l'examen des rapports de force tourne très souvent du côté de l'employeur. Celui-ci met en œuvre un ensemble de moyens pour tourner la situation à son avantage. Ainsi, sous la menace des licenciements de la part de l'employeur, les travailleurs renoncent à la poursuite de leur action. La crainte de perdre l'emploi dans un État où le taux de chômage oscille entre 70% à 90% selon la dernière étude de la Banque africaine de développement[1144] constitue un sérieux motif de renoncer à la poursuite du conflit. D'ailleurs, le témoignage d'un leader syndical est très illustratif : « moi et beaucoup de travailleurs avions pensé au temps du syndicat unique que l'UGTCI était proche du pouvoir et qu'avec le pluralisme syndical, mon syndicat DIGNITE travaillerait plus. Quelque temps après mon élection, je suis déçu, non pas de DIGNITE, mais du syndicalisme en général. Je me rends compte que ce n'est pas possible, car un dirigeant d'entreprise peut vous renvoyer quand il veut, comme il veut. Si la justice existe encore, en cas de saisine du juge, il refuse d'y aller et remet indéfiniment. Aujourd'hui, le patronat refuse de discuter avec nous. Les deux précédents secrétaires généraux ont été licenciés au motif d'une restructuration de la société. Dans une entreprise, si on doit renvoyer des travailleurs, on demande à l'inspecteur du travail qui doit vérifier si les conditions du renvoi existent. Mais, ils s'assoient avec l'employeur et ce sont les inspecteurs qui informent de la démarche à suivre l'employeur. Les lois n'étant pas respectées, les inspecteurs corrompus, je ne me vois pas risquer mon emploi pour défendre quelqu'un. Voilà pourquoi, je n'ai plus le courage de lutter »[1145]. Cet exemple pose l'épineux problème de la collusion dans bien des cas entre l'inspecteur du travail et les employeurs. Ce parti pris pousse les travailleurs à renoncer à la poursuite du conflit. Cependant, cette issue ne constitue pas vraiment une solution, car les mêmes motifs vont servir de base pour le déclenchement d'un autre conflit.

---

[1144] *Cf.* https://www. ivoirebusiness. net/articles/scandale-le-vrai-taux-de-ch%C3%B4mage-en-c%C3%B4te-d%E2%80%99ivoire-se-situe-entre-70-et-90-selon-la-bad, consulté le 04 juin 2019.

[1145] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 149.

## Section 2. Le syndicalisme sous influence du politique

**817.** Le syndicalisme ivoirien est marqué par sa collusion permanente avec le pouvoir politique comme nous avons déjà évoqué. Il a épousé différentes formes de collaboration avec les autorités politiques depuis ses origines jusqu'à aujourd'hui. L'impact du politique sur l'action syndicale est un fait qui vient perturber le principe fondamental de la liberté syndicale, l'un des piliers du dialogue social (§1). Cette influence politique pervertit aussi le pluralisme syndical et le détourne de son but initial (§2).

### §1. La politisation du syndicalisme ivoirien

**818.** La politisation du syndicalisme repose sur deux éléments qui se recoupent. Le syndicalisme ivoirien suit un itinéraire qui fait de lui un allié des autorités politiques d'un côté (A) et de ce fait, il reste un captif de cet allié (B).

#### A- Le syndicalisme ivoirien, allié des acteurs politiques

**819.** Deux moments illustrent l'alliance entre le syndicalisme et les acteurs politiques. Le premier a trait à l'accès à l'Indépendance (1) et le second concerne la période d'indépendance à nos jours (2).

##### 1. L'alliance pour l'accès à l'Indépendance du pays

**820.** Cette alliance entre le syndicalisme et les acteurs politiques remonte à l'époque coloniale. De façon générale, le syndicalisme africain est né en même temps que la lutte pour les libérations nationales : les premiers nationalistes ont été des syndicalistes qui ont subi de multiples et diverses pressions des autorités coloniales[1146]. Les luttes syndicales et de libération nationale ont été menées concurremment et dans une sorte de confusion[1147]. Un

[1146] P. Gonidec, « L'évolution du syndicalisme en Afrique noire », *Rec. Pen.*, 167 et suiv., J. Meynaud et A. Salah-Bey, *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963.

[1147] H. Misse, « Histoire du mouvement syndical au Cameroun : de la période coloniale au lendemain des indépendances », *Le syndicalisme dans le processus de démocratisation*, Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé, 1994, p. 42 ; G. Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Bruxelles, Karthala, 2004, p. 55.

décret du 11 mars 1937 autorisa le droit syndical, mais uniquement pour les travailleurs sachant lire, écrire, parler le français et détenteurs du Certificat d'Études primaires[1148]. Il excluait de ce fait un grand nombre de travailleurs de la vie syndicale. Dès l'application de ce décret, cinq (5) organisations syndicales furent créées.

**821.** Il s'agissait des syndicats suivants :- le Syndicat des travailleurs des Entreprises du Bâtiment et des Travaux publics,- le Syndicat des Travailleurs des Industries de la Métallurgie ;- le Syndicat des Employés du Commerce et Banques, - le Syndicat des Travailleurs de la Marine Marchande ;- le Syndicat des travailleurs des chemins de Fer. Cependant, un autre décret du 20 mars 1937 a atténué les effets du premier décret en permettant aux travailleurs qui n'étaient pas lettrés de constituer des associations professionnelles, soumises à déclaration préalable, dont l'objet et la capacité étaient restreints à la défense et à la représentation des intérêts professionnels[1149]. Ainsi, de mai 1937 à novembre 1937, quarante-deux (42) syndicats professionnels furent créés[1150].

**822.** Ce développement initial du syndicalisme africain a été stoppé dès 1940 par le gouvernement de Vichy interdisant toute forme de syndicalisme organisé dans les colonies[1151]. L'action de l'OIT a été déterminante dans le rétablissement des droits des travailleurs africains, car l'Organisation a adopté le 12 mai 1944 la Recommandation n°70 relative aux normes minimales pour la politique sociale dans les Territoires dépendants. Cet instrument a, tout en rappelant les principes de liberté d'association, exhorté les États membres à garantir le droit des employeurs et des travailleurs de s'associer. Le 07 août 1944, sous la pression internationale, l'État colonisateur généralise le syndicalisme en AOF en réservant aux seuls titulaires de diplômes la direction ou l'administration des syndicats[1152]. En 1946, on pouvait compter 175 syndicats de travailleurs en AOF[1153]. D'ailleurs, une grève générale qui a duré cinq (5) mois et dix jours a été déclenchée par les cheminots Dakar-Niger en 1947[1154]. Mieux, la Conférence internationale du Travail adoptera en 1948 la Convention

---

[1148] Promulgué par Arrêté général du 9 avril 1937, JO de l'Afrique Occidentale française, 1937, p. 498.

[1149] J. Issa- Sayegh, *Droit du travail sénégalais*, Dakar, NEA, 1987, p. 310.

[1150] I. Der Thiam, *Histoire du mouvement syndical Africain 1790-1929*, Paris, l'Harmattan, 1993, p. 95.

[1151] M. Fall, *L'État et la question syndicale au Sénégal*, *op. cit.* , p. 20

[1152] H. –J. Tagum Fombeno, *Droit du travail sénégalais*, Dakar, l'Harmattan, 2017, p. 345.

[1153] P- F. Gonidec, M. Kirsch, *Le droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, p. 401.

[1154] S. Ousmane, *Les bouts de bois de Dieu*, Roman, Le livre contemporain, 1960. Ce roman raconte la célèbre grève générale des cheminots qui a eu lieu de 11 octobre 1947- 19 mars 1948 sur les lignes de chemin de fer de Dakar au Niger et du Sénégal au Mali.

n°87 sur la liberté syndicale qui sera complétée, en 1949 par la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. En référence à ces nouveaux instruments, le Code du travail de 1952 des territoires d'Outre-mer consacra par la suite la liberté syndicale et ses différentes implications[1155]. C'est qu'exprime en substance un auteur : « le syndicalisme a été implanté véritablement à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, au moment où les Africains deviennent des citoyens à part entière, du moins dotés de certaines libertés élémentaires »[1156].

**823.** Profitant de cette liberté, les travailleurs soumis au statut juridique de l'indigénat et appelés « sujets français » ont créé plusieurs syndicats. Le mouvement syndical africain va connaître un essor important. En 1956, « on dénombrait 908 syndicats en Afrique Occidentale Française (AOF) pour 18393 syndiqués contre 507 syndicats pour 7000 syndiqués en Afrique Équatoriale française »[1157]. À travers les organisations professionnelles et syndicales, le monde du travail va jouer un rôle de premier plan dans la conquête de la souveraineté nationale et internationale des pays d'Afrique noire. Pour cette principale revendication, du 16 au 19 janvier 1957, une conférence syndicale réunît à Cotonou, l'ensemble des organisations syndicales de l'Afrique occidentale et centrale d'expression française en vue de réaliser une unité syndicale. À l'issue de cette conférence naquît l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN). Ce syndicat dominant, en AOF, affichait clairement des objectifs politiques, car il inscrivait son action dans « la lutte des travailleurs des pays sous-développés pour la libération du joug colonial et la liquation du régime colonial »[1158]. L'UGTAN était un véritable mouvement politique, qui prenait position sur tous les problèmes politiques et s'opposait avec force aux pouvoirs publics métropolitains[1159].

**824.** L'extrait du discours de Sékou Touré, l'un des leaders syndicaux de L'UGTAN est très significatif : « Nous disions à l'Administration calmement, mais fermement que si elle ne revoit pas sa position, nous irions plus loin en demandant des choses qui ne sont pas de nature économique et sociale. Les Africains demanderont la révision des liens qui lient les territoires africains à l'Union française »[1160]. En clair, ce syndicat assumait ses alliances avec des

---

[1155] G. Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Karthala, Belgique, 2004, p. 47.
[1156] M. Fall, *L'État et la question syndicale au Sénégal*, Paris, L'Harmattan, 1989, p. 20.
[1157] P.-F. Gonidec et M. Kirsch, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Paris, 1958, n° 370.
[1158] Extraits de la résolution du l'UGTAN lors de sa constitution à Cotonou en 1957 cité par M. Fall, *L'État et la question syndicale au Sénégal*, Paris, L'harmattan, 1989, p. 35.
[1159] J. Issa- Sayegh, *Le droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, *op. cit.*, p. 314.
[1160] M. Fall, *L'État et la question syndicale au Sénégal*, *op. cit.*, p. 25.

organisations politiques en travaillant de concert et en rang serré contre le colonialisme. Le syndicat était considéré comme la branche sociale du parti politique. Ainsi, le 9 décembre 1957, les fonctionnaires de Dakar membres de l'UGTAN se mettaient en grève pendant une semaine, soutenus en cela par certains partis tels que le Rassemblement démocratique africain (RDA)[1161]. Cette conception du syndicalisme était partagée dans toute la zone AOF au point où la plupart des syndicalistes étaient également des membres actifs des sections du parti RDA[1162].

**825.** S'agissant de la Côte d'Ivoire, c'est dans le domaine agricole que le syndicalisme a pris naissance vers la fin de la Deuxième Guerre mondiale ; d'autres syndicats verront ultérieurement le jour dans d'autres secteurs d'activité comme le bâtiment, le commerce, l'enseignement et les chemins de fer[1163]. Le Syndicat agricole africain (SAA) a été créé le 3 avril 1944 par sept planteurs, dont Félix Houphouët Boigny[1164]. Ce syndicat agricole africain se transforme en formation politique, dénommé le Parti démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI) et devient en 1947 une section territoriale du Parti du Rassemblement démocratique Africain. Convaincus de l'idée selon laquelle sans l'indépendance politique, l'indépendance syndicale n'était qu'un vain mot, les syndicalistes de tous bords vont jouer un rôle déterminant dans la lutte pour la décolonisation. Cette étroite collaboration entre les syndicats et les partis politiques va se poursuivre après l'accès aux Indépendances des États africains francophones jusqu'à nos jours.

### 2. La pérennité des alliances post-Indépendance

**826.** La proximité entre les acteurs politiques et les leaders syndicaux reste un fait de l'Indépendance jusqu'à nos jours. Dès l'accession à l'indépendance, comme dans bien d'autres États africains francophones exception faite du Burkina Faso[1165], les dirigeants

---

[1161] *Ibid*., p. 36.

[1162] G. Fonteneau écrit à ce sujet que « la période 1950-1960 est marquée par un processus rapide de conscientisation et par la coopération entre syndicats, partis et dirigeants politiques. Les premières luttes syndicales débouchent sur la lutte pour l'indépendance nationale. Elles constituent l'amorce d'une collaboration entre les syndicats et les mouvements nationalistes, d'autant plus que certains partis politiques virent le jour grâce au mouvement syndical. Un grand nombre de syndicalistes deviendront des dirigeants des partis politiques, tels que Sékou Touré, N'Krumah, Joseph Ouedraogo, etc. », *op. cit.* , p. 56.

[1163] T. Diby, *les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat, Montpellier, 1981, p. 288.

[1164] Il a été le premier Président ivoirien de 1960, date de l'indépendance, jusqu'en 1993, année de son décès.

[1165] P. Kiemdé, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Collection Précis de droit burkinabé, 2006, p. 310. Évoquant les traits caractéristiques du syndicalisme burkinabé, l'auteur écrit ceci : « Le pluralisme syndical est une des constances du syndicalisme burkinabé. Il n'y a pas eu de période de syndicat unique, bien qu'il y ait eu

politiques de Côte d'Ivoire décidèrent de gré ou de force d'intégrer les syndicats dans le parti unique[1166]. Les syndicats ont été soumis aux fortes pressions de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) et des gouvernements africains désireux d'imposer l'unité syndicale au niveau national et continental. Les autorités centrales ont perçu que les nouvelles structures léguées par le colonisateur étaient loin d'être le pôle organisateur de la société. Selon un auteur, « il faut aller au-delà de l'illusion institutionnelle et se demander si le pouvoir a autant de pouvoir que le suggère le premier niveau de constatation, s'il pénètre totalement l'ensemble social qu'il prétend atteindre »[1167]. Ainsi, au nom du développement national et de la construction de la nation, les syndicats ont dû renoncer à la défense des droits et des intérêts des travailleurs au profit des enjeux de la nation. Cette alliance va aboutir au contrôle des différents syndicats voire à leur incorporation au parti unique dans les États concernés

**827.** En Côte d'Ivoire, l'action syndicale a été tout particulièrement subordonnée à la volonté du gouvernement. Elle devait suivre minutieusement les orientations définies par celui-ci[1168]. Ainsi, les différents syndicats ont été exhortés à se fondre dans une seule centrale unique inféodée au parti unique, le PDCI, pour justifier le consensus invoqué et expliquer l'existence du parti unique. Il s'agit pour les autorités politiques de mettre fin à la capacité contestataire des syndicats en leur conférant un rôle de participation et d'accompagnement du parti unique dans la construction de l'unité nationale[1169]. Dès lors, sur l'instigation du gouvernement du parti unique, le 4 août 1962, l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) est créée pour regrouper toutes les centrales syndicales existantes[1170]. Dès sa création, cette nouvelle organisation syndicale bénéficie d'un statut officiel et du pouvoir exclusif de recruter et d'organiser les travailleurs[1171]. En contrepartie, les membres de la direction du syndicat

---

une brève période de parti unique par interdiction des autres partis (1960-1966) ou gel de l'activité des partis politiques (1966-1969) et qu'il semble y avoir eu une velléité de création d'un syndicat unique dans les années 1970. Ce pluralisme a constitué une force pour le mouvement syndical, en ce qu'il a contribué à sauvegarder l'autonomie des syndicats par rapport aux pouvoirs politiques ».

[1166] S. Doumbia, *La construction de la nation ivoirienne*, Thèse de droit public dactylographiée, Université d'Abidjan-Cocody, 2008, p. 117.

[1167] Ch. Coulon, *Le Marabout et le Prince, Islam et pouvoir au Sénégal*, Paris, Pédone, 1981, p. 225.

[1168] O. Ouraga, *L'État et les libertés publiques en Côte d'Ivoire. Essai de théorie générale*, Thèse de droit dactylographiée, Université de Nice, 1986, p. 436-437.

[1169] Y. S. Lath, *les évolutions des systèmes constitutionnels africains à l'ère de la démocratisation*, Thèse de droit public dactylographiée, Université d'Abidjan-Cocody, 2008, p. 489 ; S. Doumbia, *dem.* , p. 116.

[1170] Ce sont l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNTCI), la Centrale Nationale des Travailleurs croyants de Côte d'Ivoire (CNTCI), l'Union Nationale de la Confédération africaine des Syndicats libres (UNCASL) et le groupe des syndicats non affiliés.

[1171] I. Touré, *Le travail en Côte d'Ivoire : du collectivisme de fait à la participation provoquée*, Thèse de doctorat de sociologie 3e cycle, Université d'Abidjan, 1978, p.350.

reçoivent « certaines promotions sociales »[1172] et le syndicat unique obtient « des subventions financières pour compenser l'insuffisance des cotisations »[1173]. En outre, ce syndicalisme de participation prôné et assumé par l'UGTCI était selon un auteur « parfaitement adapté à la réalité sociologique ivoirienne. Car, le seul fait que de nombreux dirigeants syndicaux participent aux instances politique de l'État leur permettait d'agir efficacement dans l'intérêt des travailleurs en infléchissant le cas échéant, la politique des pouvoirs publics »[1174]. Pour les dirigeants de l'UGTCI, le syndicalisme de participation a été au service d'un développement non conflictuel. C'est ce que soutenait un dirigeant de l'UGTCI en ces termes : « Dans notre économie de subsistance, comment peut-on raisonnablement tolérer les difficultés inhérentes à toute construction nationale ? (…) Voix authentique de la classe ouvrière de ce pays, le syndicalisme ivoirien est l'allié naturel d'une politique gouvernementale éclairée, soucieuse de réaliser des transformations sociales au moyen du dialogue et par la négociation»[1175]. Ce modèle de syndicalisme dans lequel l'UGTCI a choisi de s'inscrire, selon la perspective de classification de Georges Spyropoulos, est un syndicalisme unique de mobilisation des populations aux fins de développement[1176].

**828.** À partir des années 1990, cette proximité de la centrale syndicale unique (UGTCI) avec le parti unique PDCI a été remise en cause par d'autres organisations syndicales de travailleurs qui réclamaient leur autonomie suite à l'avènement du multipartisme. Du fait de leur capacité de mobilisation et d'organisation, les syndicats ont été en première ligne du combat pour la démocratie politique. Cependant, ces derniers sont demeurés arrimés aux partis politiques d'opposition. D'ailleurs, ils ont mené ensemble le combat pour la mise en place de la démocratie avec l'ouverture du champ politique à d'autres formations politiques[1177]. C'est dans ces circonstances que les syndicats autonomes la FESACI et DIGNITÉ sont sortis de la clandestinité en même temps que les partis d'opposition dont le Front populaire ivoirien (FPI) de Laurent Gbagbo, l'Union des sociaux-démocrates de Zadi Zaourou et le Parti ivoirien des Travailleurs (PIT) de Francis Wodié.

---

[1172] O. Ouraga, *L'État et les libertés publiques en Côte d'Ivoire. Essai de théorie générale*, *op. cit.* p. 452.
[1173] *Ibid*.
[1174] Th. Diby, *les conflits du travail en Côte d'Ivoire, op. cit.*, p. 301.
[1175] I. Touré, « L'UGTCI et le « développement harmonieux », un syndicalisme anti conflits ? », *Kasa Bya Kasa, Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie*, mai 1985, p.81.
[1176] G. Spyropoulos, *Le rôle des syndicats africains dans la construction nationale*, Genève, IIES, 1971, p.7.
[1177] G. Kester, O. O. Sidibé, *Syndicats africains. À vous maintenant ! Pour une démocratie durable*, Paris, l'harmattan, 1997, p. 49.

**829.** En dépit, du caractère apolitique inscrit dans leurs différents textes fondateurs, les syndicats ont constamment mené des actions politiques aux côtés des partis politiques. Les membres des syndicats autonomes (FESACI, DIGNITE) notamment Mahan Gahé et Gnamien Messou affichaient clairement leur sympathie avec le FPI. De concert, ils ont mené la lutte pour la conquête du pouvoir politique en expliquant que la liberté syndicale ne peut être effective qu'en démocratie politique. Une fois, le FPI au pouvoir, le Premier ministre Pascal Affi N'Guessan, lors de son passage devant les députés a annoncé à l'endroit des syndicats que l'heure de la redistribution n'avait pas encore sonné et leur a demandé de surseoir à toute grève. Il utilisa alors cette formule : « ...accordez-nous un an de trêve et vous aurez dix ans de bien-être »[1178]. Les centrales syndicales DIGNITE et FESACI, alliées du parti FPI au pouvoir, adhérèrent au discours en échange d'une promesse de dix ans de bonheur. Ces deux centrales syndicales ont mené des activités d'envergure lors de la rébellion pour soutenir leur allié FPI au pouvoir pour « maintenir debout » les institutions de la République. Les dirigeants de ces deux centrales syndicales notamment Mahan Gahé[1179] ont soutenu avec détermination le régime FPI qui était en difficulté jusqu'à la chute du Président Laurent Gbagbo.

**830.** L'arrivée en 2012 au pouvoir du RDR (Rassemblement des républicains) de Allassane Dramane Ouattara, a propulsé devant la scène syndicale les centrales syndicales HUMANISME et UNATRCI dont les secrétaires généraux notamment Soro Mamadou et Kodibo Yves sont réputés être très proches du Parti RDR au pouvoir. C'est en ce sens qu'Adou Appiah a pu écrire que « l'histoire du syndicalisme ivoirien postindépendance reste marquée par un flux et reflux de syndicalisme de participation »[1180]. On peut alors convenir avec Nanga Silué qu'« en Côte d'Ivoire, sans tomber dans une polémique, on peut rattacher chaque centrale syndicale à une idéologie politique dont elle constitue la courroie de

---

[1178] *Cf. Fraternité Matin,* le quotidien gouvernemental du 28 février 2001.

[1179] blogs.mediapart. fr/christine-tibala/blog/270913/mahan-gahe-mort-pour-avoir-defendu-la-liberte-syndicale.

[1180] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne. L'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris, L'Harmattan, Coll. Enseignement et Éducation en Afrique, 2013, p. 209 ; pour cet auteur, le syndicalisme de participation représente une collaboration entre une organisation ouvrière et un parti politique pour atteindre des objectifs communs. Il se caractérise par quatre éléments :

1- Un discours politique : les autorités politiques le définissent et attendent un comportement particulier de l'organisation syndicale ;

2- La réaction des organisations syndicales : elle s'approprie le discours en l'acceptant ;

3- Les membres : ils appartiennent au parti au pouvoir ;

4- Les actions de l'organisation syndicale : les organisations syndicales nient le conflit social pour atteindre les objectifs préconisés dans le discours politique.

transmission »[1181]. Cette collusion ou proximité entre les responsables des organisations ouvrières et les partis politiques rend vulnérables les organisations syndicales et dilue leur capacité à jouer pleinement leur rôle social. Pis, elles deviennent régulièrement dépendantes de ces acteurs politiques au point où leurs actions ne tendent qu'à accompagner les partis politiques.

### B- Le syndicalisme ivoirien, captif des acteurs politiques

**831.** Les syndicats ivoiriens pâtissent souvent de leur proximité avec les partis politiques. Les ambitions politiques disproportionnées et l'implication de dirigeants syndicaux dans les partis politiques, au service de leurs intérêts personnels plutôt que de la cause des travailleurs et de leur syndicat, créent de nombreux dommages et suscitent nombre de divisions dans les rangs du mouvement syndical. En effet, sous prétexte de financement et de maintien des dirigeants syndicaux au sein des institutions paritaires telles que la Caisse nationale de la prévoyance sociale (CNPS), le Fonds d'aide à la formation professionnelle (FDFP), la Caisse générale de retraite des agents de l'État (CGRAE), ils bradent leur indépendance au mépris des intérêts des travailleurs. Cette proximité avec les acteurs politiques a des conséquences sur le fonctionnement interne des syndicats.

**832.** L'enjeu majeur des travailleurs syndiqués reste la sauvegarde de leur emploi, parce que leur pouvoir d'achat en dépend, quand vient le temps des négociations en cas de conflits sociaux, avec l'État et/ou les entreprises, ils attendent des dirigeants syndicaux qu'ils défendent leurs intérêts et qu'ils rendent comptent des résultats. Mais, englués dans leur compromission, les leadeurs syndicaux prennent une autre posture sans consulter la base. Il existe également un manque de démocratie dans la gouvernance des structures syndicales au niveau national.

**833.** La démocratie interne et la transparence sont les pierres angulaires d'une organisation viable et efficace. Ce sont « des éléments indispensables non seulement pour la préservation de l'intégrité de l'organisation, son fonctionnement efficace, sa cohésion interne et sa discipline, mais également pour le respect et la crédibilité de l'organisation chez les travailleurs et son image publique de façon générale. La démocratie interne au syndicat et la

[1181] N. Silué, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone. Essai sur la condition juridique de la femme en droit ivoirien*, éd Universitaires européennes, 2011, p. 497.

transparence doivent être conçues et appliquées dans un esprit de démocratie participative, dont le mouvement syndical doit être le principal acteur et avocat »[1182]. C'est loin d'être le cas en Côte d'Ivoire car les crises internes des principales centrales syndicales sont dues au manque de bonne gouvernance. Par exemple, il a été constaté un bicéphalisme au sein d'une des trois anciennes centrales syndicales, la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) avec d'un côté une FESACI dirigée par M. Kra Félix et de l'autre celle dirigée par Traoré Dohia, réputé proche des dirigeants politiques actuels. C'est cette dernière qui est reconnue par le pouvoir en place, elle est invitée à tous les forums concernant les syndicats et siège dans les différentes instances paritaires. Cette division a inévitablement discrédité cette centrale syndicale auprès des travailleurs, chaque camp revendiquant la légitimité au point où l'activité de la centrale syndicale est en permanence perturbée.

**834.** La crise de légitimité de l'actuel Secrétaire général de l'UGTCI peut aussi être évoquée. En effet, le 8e congrès de la centrale syndicale s'est tenu à une date autre que celles régulièrement fixées par le Conseil général syndical (à savoir les 11 et 12 juillet 2012). Le congrès s'est tenu en l'absence de convocation préalable et régulière. En plus, le Comité exécutif était irrégulièrement composé et le Conseil général syndical, non présidé par le Secrétaire général sortant pendant les réunions extraordinaires du 7 septembre 2012. C'est pourquoi, le Secrétaire général de l'Union régionale des travailleurs de Guiglo, affiliée à la centrale syndicale UGTCI a saisi le tribunal pour annuler l'assemblée générale élective et par voie de conséquence, l'élection du Secrétaire général de la centrale UGTCI. Le juge du Tribunal de Première Instance d'Abidjan Plateau a fait droit à la demande du secrétaire général de l'Union générale des travailleurs au motif que « le 8e congrès électif de l'UGTCI s'est tenu le 11 septembre 2012, à une date autre que celles fixées par le Conseil général syndical (11 et 12 juillet 2012) en l'absence de toute convocation préalable et régulière, ainsi qu'une composition irrégulière du Comité directeur, du Comité exécutif et du Conseil général syndical non présidés par le Secrétaire général sortant lors des réunions extraordinaires du 7 septembre 2012, en violation des articles 12, 15 des statuts, et 42, 47 du Règlement Intérieur de l'UGTCI »[1183]. L'UGTCI et son secrétaire général ont interjeté appel le 05 mars 2014 ; le 24 avril 2015, le juge de la 2e chambre civile de la Cour d'appel d'Abidjan a confirmé le

[1182] BIT, *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, Genève, 2010, p. 54.
[1183] TPI. Abj. Plateau, *Jugement n°063* du 16 janvier 2014, affaire UGTCI, Joseph Ebagnerin c/ Mme Vlei née Dazaon Suzanne, inédit ;

jugement du tribunal sur les mêmes motifs[1184]. Par la suite, malgré le rejet du pourvoi de l'UGTCI par la Cour suprême ivoirienne, la décision de justice confirmant la nullité de l'élection du secrétaire général de l'UGTCI lors du 8éme congrès, n'a jamais été exécutée. Toutes les tentatives d'exécution de cette décision, n'ont jamais abouti, la proximité supposée ou avérée du Secrétaire général de l'UGTCI semble en être l'obstacle[1185].

**835.** Ces situations montrent la fragilité des centrales syndicales qui ne sont audibles que lors des célébrations du 1er mai pour bénéficier de la magnanimité du Président de la République[1186]. Cet appui peut être perçu comme une offrande, car aucun texte ne le prévoit. Cela peut être une façon déguisée pour le pouvoir de « tenir en laisse » les centrales syndicales des travailleurs pour éviter les actions revendicatives d'envergure susceptibles de perturber le régime en place.

**836.** En dehors de la fonction publique où plusieurs syndicats autonomes émettent leur opposition à la politique du gouvernement, les centrales syndicales des travailleurs dont la majorité des membres est du secteur privé restent silencieuses. Pourtant, il existe une diversité de sujets sur lesquels elles pourraient se mobiliser notamment l'application du nouveau Code du travail de 2015 en attente depuis des décrets d'application, réforme qui a d'ailleurs été le fruit de longues négociations et qui a consacré des avancées sociales notables comme l'institution du comité d'entreprise ou du Conseil national du dialogue social, sans mise en œuvre concrète à ce jour.

**837.** En s'attachant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, les syndicats interviennent sur un thème majeur du gouvernement de la Cité. Leur action est à cet égard naturellement politique[1187]. Mais, en privilégiant les liens avec les acteurs ou partis politiques, les syndicats courent le risque de se discréditer en mettant à mal leur intégrité et leur indépendance. On constate alors que le « cordon » entre le syndicalisme ivoirien et les acteurs politiques n'est toujours pas coupé. Dans ces conditions, les pouvoirs publics profitent

[1184] C. A Abj. , Arrêt n°253 Ugtci-Joseph Ebagnerin c/ Mme Vlei née Dazaon Suzanne, 24 mars 2015, inédit.

[1185] http://www. linfodrome. com/societe-culture/38567-crise-a-l-ugtci-des-syndicats-affilies-rejettent-l-accord-ebagnerin-ade-mensah, consulté en juin 2019.

[1186] À ce sujet, il faut noter que chaque fois le Président de la République préside la cérémonie de la fête du Travail du 1er mai et il octroie une enveloppe de 800 millions francs CFA à chacune des centrales syndicales.

[1187] B. Teyssié, *Droit du travail : relations collectives*, Paris, Lexis Nexis, 2018, p. 11.

des failles du syndicalisme même en présence du pluralisme pour garder leur mainmise sur le mouvement syndical.

### §2. Les jeux de l'État sur le pluralisme syndical

**838.** Le pluralisme syndical est le fruit du processus de démocratisation en Afrique francophone. Il trouve son fondement dans la Convention n° 87 de l'OIT qui n'en fait pas une obligation, mais exige qu'il demeure en tout cas une possibilité pour assurer la démocratie syndicale. En Côte d'Ivoire, il a été rétabli à la faveur du multipartisme en 1990 et a permis de libérer les travailleurs de l'emprise de la centrale syndicale inféodée au parti unique. Cependant, cette démocratie syndicale a débouché sur une prolifération désordonnée de syndicats (A) et sur une fragilisation de leurs actions (B).

#### A- Une prolifération désordonnée des syndicats

**839.** Le pluralisme syndical a été réactivé en lien avec le pluralisme politique dans le cadre du processus de démocratisation. Il est le corollaire de la liberté de constitution reconnue aux syndicats[1188]. La notion de pluralisme connaît plusieurs définitions, selon que l'on entend rendre compte d'un pluralisme qualitatif ou qualitatif[1189]. D'un point de vue qualitatif, le pluralisme syndical renvoie aux options stratégiques et idéologiques qui caractérisent les différents syndicats. C'est précisément le cas en France avec le syndicalisme issu de la tradition du catholicisme social, de l'anarcho-syndicalisme et du syndicalisme réformiste[1190]. Selon une approche quantitative, le pluralisme syndical est la conséquence de l'égale liberté de se constituer et de s'organiser syndicalement. Autrement dit, la liberté syndicale, dans sa dimension collective, rend possible l'existence de plusieurs syndicats et suppose une certaine égalité entre eux[1191]. Ainsi, dans son principe, le pluralisme syndical est un élément de sauvegarde ou du moins un instrument pour défendre l'indépendance des syndicats et tenir

[1188] Art. 51. 1 du Code du travail : « la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail ».

[1189] G. Tusseau, « Le(s) concept(s) de « pluralisme syndical » », *RDT* 2007, p. 636.

[1190] D. Andolfatto, *Les syndicats en France*, La documentation française, 2004 ; *Histoire des syndicats*, Seuil 2006 ; R. Mouriaux, *Le syndicalisme en France*, PUF, 2005 ; P. Karila-Cohen, B. Wilfert, *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France*, PUF, 1998.

[1191] A. Supiot, « Parité, égalité, majorité, dans les relations collectives de travail », *in Le droit collectif du travail : questions fondamentales-évolutions récentes, Études en hommage à H. Sinay*, éd. P. Lang, 1995, p. 59.

compte de leurs différentes sensibilités ou idéologies. Il est considéré d'ailleurs par le Conseil constitutionnel français, comme une garantie du droit des salariés de se syndiquer au syndicat de leur choix[1192]. Ce n'est donc pas le principe en lui- même qui est à l'origine du phénomène de la prolifération.

**840.** Après plusieurs décennies de réapparition du pluri syndicalisme en Côte d'Ivoire, le résultat reste mitigé. Il y a pléthore de syndicats dont la création s'est faite au gré des événements politiques sans un lien véritable avec la défense des intérêts des travailleurs. Dans le secteur public, notamment dans la fonction publique, il n'existe aucun critère de représentativité et de ce fait, la seule création d'un syndicat l'autorise à participer à toute négociation collective pourvu qu'elle concerne le secteur d'activité dans lequel le syndicat existe. On note un nombre important de syndicats dans les différents ministères. Chaque fois, que surgit un conflit dans un ministère apparaît un syndicat dans le but de concurrencer le syndicat à l'origine du préavis de grève. Bien souvent, cette création est suscitée pour contrecarrer le syndicat ou les grévistes au moment des négociations. Lors des différentes grèves de la fonction publique, déclenchées du reste par des syndicats autonomes de centrales syndicales, des syndicats proches du gouvernement ont fait leur apparition pour dénoncer selon eux des grèves politiques et apporter leur soutien au gouvernement. C'est le cas de l'association des enseignants républicains de la fonction publique dont le secrétaire général est le directeur de cabinet adjoint de l'actuel ministre de l'éducation nationale.

**841.** Ainsi, lorsqu'un syndicat d'enseignant lançait un mot de grève un autre syndicat appelle ses adhérents à poursuivre le travail. Sous couvert de pluralisme, les différents gouvernements favorisent la création de nouveaux syndicats dans le seul but d'alimenter les rivalités et les divisions entre syndicats. Parfois, les autorités gouvernementales procèdent à des intimidations et n'hésitent pas à professer des menaces à l'encontre de syndicats jugés hostiles à la politique du gouvernement. À ce propos, lors de la grève des fonctionnaires du secteur de l'éducation-formation en mai 2019, la ministre de l'Éducation a menacé de radier les

[1192] *Cf.* Déc. n°83-162 du 20 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public.

membres du syndicat COSEFCI[1193]. Les leaders syndicaux de la CNEC, syndicat de l'enseignement supérieur ont été emprisonnés pour trouble à l'ordre public[1194].

**842.** Dans le secteur privé, avant la réforme du Code du travail de 2015, la création des centrales syndicales des travailleurs suivait l'agenda des partis politiques dont elles étaient très proches. En plus, il n'existait pas de critère de représentativité au plan national. Il suffisait d'avoir des appuis parmi les autorités au pouvoir et un syndicat pouvait prétendre être une centrale syndicale. C'est l'exemple des centrales Humanisme et UNATRCI qui, dès l'accession du RDR au pouvoir, sont devenues des organisations syndicales représentatives alors qu'elles étaient jusque-là inconnues du paysage syndical. La réforme du Code du travail de 2015 a le mérite de définir le syndicat et de clarifier les notions de syndicat de base, de fédérations syndicales et de centrales. Aux termes de l'article 53. 2 du Code du travail, les organisations professionnelles des travailleurs sont structurées en syndicat de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales. Quant à la confédération syndicale, elle est une union syndicale horizontale, c'est-à-dire regroupant au moins trois fédérations syndicales de différents secteurs ou de différentes branches d'activités. Si, la représentativité a été réglée du moins au plan légal, sa mise en œuvre reste problématique. En effet, le Code du travail a instauré la représentativité prouvée mais aucune élection professionnelle n'a pour l'instant été organisée.

**843.** Après bien des hésitations sur les modalités de détermination du corps électoral, il a été retenu comme critère pour être électeur, le fait d'être titulaire d'un contrat de travail dûment déclaré auprès de la caisse nationale de prévoyance sociale (Cnps). Comme il a déjà été constaté, les travailleurs du secteur non formel ont été écartés de ce corps électoral, car il est difficile de les identifier. Ainsi, le gouvernement a ordonné le recensement, sur tout le territoire national, des entreprises pour permettre l'identification des travailleurs. Cette opération devait prendre fin au mois d'avril 2019. Mais, sans aucune explication, elle a été suspendue par le gouvernement[1195]. Au niveau des entreprises, au lieu de constituer une force

---

[1193] Voir, http://www. atoo. ci/2019/05/14/greve-education-kandia-camara-menace-de-radier-les-grevistes/, consulté le 9 juillet 2019, http://www. linfodrome. com/societe-culture/48223-suite-aux-menaces-de-kandia-camara-pacome-attaby-riposte-les-menaces-de-kandia-camara-ne-nous-fo;

[1194] Voir https://www. jeuneafrique. com/738062/societe/cote-divoire-lincarceration-de-deux-leaders-syndicaux-menace-la-treve-sociale, consulté le 8 juillet 2019.

[1195] La suspension de l'identification des travailleurs en vue de l'établissement du corps électoral au niveau du secteur privé semble liée à la situation politique qui se tend de plus en plus à l'approche de l'élection présidentielle d'octobre 2020, année électorale politique.

vis-à-vis des employeurs, la multiplication de syndicats semble être une source de division et donc d'affaiblissement.

**844.** Sur le fondement du pluralisme syndical, la création des syndicats est suscitée par les acteurs politiques voire certains employeurs pour biaiser parfois le processus du dialogue social en cas de conflit surtout dans un contexte où la question de la représentativité n'est pas résolue. Aussi, la faiblesse structurelle interne des syndicats, à laquelle s'ajoute l'absence de représentativité constitue un ensemble qui discrédite cet acteur incontournable du dialogue social. Entre l'attachement historique aux partis politiques, la fragmentation des syndicats et les réflexes de division des dirigeants syndicaux, le syndicalisme ivoirien éprouve des difficultés à assumer son rôle. Cette situation nuit à l'efficacité et à la crédibilité du mouvement syndical et concourt à l'affaiblissement des actions syndicales. Au fond le pluralisme syndical tel qu'il se manifeste, s'avère ici plus un piège qu'une chance.

### B- Une fragilisation des actions syndicales

**845.** La stratégie des gouvernants et de certains employeurs vise à affaiblir le mouvement syndical afin d'éviter qu'il y ait un front commun syndical avec des positions fermes et solides pour établir un rapport de force conséquent. Il faut noter dans une certaine mesure que les conditions dans lesquelles fonctionnent les syndicats notamment le manque de matériels et de moyens financiers, de ressources humaines, d'expertises et de formations adéquates les rendent vulnérables et exposés aux influences extérieures. Ainsi, le pluralisme syndical qui constitue un des traits marquants de la liberté syndicale semble être aussi la cause de l'émiettement des syndicats qui conduit à leur division. Pourtant, c'est dans l'union et la solidarité que les syndicats, premiers gardiens des droits des travailleurs et de leurs conditions de vie et de travail, peuvent continuer à mener à bien leurs missions. Comme le note Jean-Michel Servais, « les organisations de travailleurs dans les relations qu'elles nouent avec les employeurs et leurs groupements ainsi qu'avec les pouvoirs publics remplissent trois fonctions fondamentales qu'aucune autre institution n'a réussi, jusqu'à ce jour, à assumer à leur place. La première est démocratique ou représentative : donner la parole dans la vie professionnelle à tous ceux qui travaillent ou veulent travailler. La seconde est économique : coopérer à la recherche de solutions harmonieuses pour réduire les inévitables tensions et conflits qui surgissent dans le processus de production et dans la redistribution du profit

réalisé. La troisième, dérivée des deux autres, est sociale : assurer l'intégration dans la société de l'ensemble des personnes désireuses de travailler. On considère ainsi que les organisations des travailleurs constituent un véhicule de cohésion sociale »[1196].

**846.** L'une des conséquences les plus nocives de l'émiettement des syndicats est l'effondrement du processus de négociation collective dans les entreprises et les divers secteurs économiques. Mis en concurrence les syndicats se retrouvent en position de faiblesse pour négocier face à des employeurs qui exploitent ces divisions et en tirent profit. C'est d'ailleurs ce que révèle Adou Appiah en ces termes : « aujourd'hui, après plus de deux décennies de plurisyndicalisme, les attentes suscitées par son avènement sont loin d'être conformes à la réalité. En effet, il est source de division entre les salariés et accroît la force du capital »[1197]. Ainsi, à l'affaiblissement des syndicats et aux difficultés corrélatives qu'ils ont à assurer leur rôle, s'ajoutent des phénomènes préoccupants tels que les inégalités de revenus, le sentiment d'insécurité dans l'emploi, sans compter la précarité[1198]. L'intersyndicale qui pourrait être une alternative pouvant permettre aux différentes centrales syndicales d'harmoniser leurs différentes positions avant toute négociation, peine à se réaliser, car certaines centrales n'osent pas sortir de leur inféodation au pouvoir politique. L'ensemble de ces situations participe à la fragilisation de l'acteur syndical et entame sa capacité à être un acteur solide du dialogue social. À cela, il faut ajouter d'autres problématiques propres au syndicalisme ivoirien dont le nombre insuffisant d'adhérents, le défi de la mobilité du capital, la croissance du secteur non formel, l'articulation des organisations du travail avec les autres mouvements sociaux et la coopération avec des organisations non gouvernementales sur l'emploi et les conditions de vie des citoyens.

[1196] J. -M. Servais, « Syndicats : Nouveaux membres, nouvelles alliances ? », *in Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle*, Paris, Dalloz, 2001, p. 164.
[1197] A. Appiah, *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne. L'expérience de la Côte d'Ivoire*, *op. cit.* , p. 211.
[1198] J. -M. Servais, « Syndicats : Nouveaux membres, nouvelles alliances ? », *op. cit*, p. 164.

## Conclusion du Chapitre 2

**847.** Négociation, représentation et action collective forment les éléments indissociables du tryptique nécessaire pour asseoir le dialogue social[1199]. Il serait illusoire de continuer à penser la résolution des conflits collectifs en ayant une représentation réductrice de la grève comme étant anti-dialogue social. Cette logique binaire qui oppose alternativement grève et dialogue social doit être dépassée. Car un dialogue régulier et intensif, loin d'être un facteur de pacification des relations sociales, procède d'une intensification des conflits collectifs[1200]. D'ailleurs, « l'action collective et la négociation s'inscrivent dans un continuum de pratiques qui se nourrissent mutuellement plus qu'elles ne s'opposent »[1201]. À ce sujet, Max Weber notait déjà que « le conflit ne peut être exclu de la vie sociale, que la paix ne soit rien d'autre qu'un changement dans la forme du conflit ou dans le conflit des antagonistes ou les enjeux du conflit *(*…) »[1202]. Dans cette perspective, on peut penser que le conflit et l'ordre, la rupture et l'intégration sont essentiels à la survie, à la transformation et à la dynamique de toute société. Dès lors, l'établissement des procédures de résolution du conflit collectif devrait incorporer ce paradigme.

**848.** Aussi, on ne peut pas concevoir un dialogue social, sans un syndicalisme imprégné des valeurs d'indépendance, de démocratie et en capacité de défendre les intérêts des travailleurs. Au lieu de profiter de leur fragilité pour les contrôler, l'État gagnerait à soutenir les structures syndicales des travailleurs et à faire en sorte qu'elles s'émancipent réellement de l'emprise des partis politiques et acquièrent une réelle indépendance. Il doit créer et renforcer les cadres juridiques et institutionnels pour accroître leur aptitude au dialogue social.

---

[1199] A. Supiot, « Revisiter les droits collectifs », *Dr. soc*., 2001, p. 687.

[1200] S. Beroud, J. -M. Denis, G. Desage, B. Giraud et J. Pelisse, « *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail* », Rapport de recherche du centre d'études de l'emploi, 2008.

[1201] M. Vervoot, *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, thèse de droit dactylographiée, Université de Nice Sophia Antipolis, 2015, p. 435.

[1202] M. Weber, *M. Weber on the Methodology of the Social Sciences*, cité par L. A. Coser, *Les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982, p. 10.

## Conclusion du Titre II

**849.** Les agissements des pouvoirs publics laissent penser clairement que la pratique du dialogue social est suscitée. Le dialogue social est utilisé pour avoir une bonne image vis-à-vis des institutions internationales spécialement l'OIT. Le dialogue social est devenu un véritable solgan pour l'État ivoirien pour rassurer les partenaires extérieurs de son engagement à s'approprier des bonnes pratiques telles que la bonne gouvernance, la démocratie, le travail décent. Mais, les bonnes intentions pour promouvoir le dialogue social ne sont pas réalité. La convention collective, fruit du dialogue social demeure en dépit de tout une source résiduelle du droit du travail.

**850.** Le dialogue social fait en réalité l'objet d'une instrumentalisation de la part des pouvoirs publics. En témoigne, la philosophie qui sous-tend les procédures de règlement de conflits collectifs. Elle n'a vraiment pas varié depuis son emprunt au Code du travail de 1952[1203]. Ces procédures ont pour but de retarder le déclenchement de la grève alors qu'elles devraient être un mécanisme instaurant une tradition de dialogue social. Il faut aussi noter les liens compromettants entre les syndicats et la politique. Ce lien débouche souvent sur un manque d'indépendance du syndicalisme ivoirien. On assiste aussi à des usages abusifs du pluralisme syndical par les pouvoirs publics. À ces insuffisances, il faut ajouter un déficit de démocratie au sein même des centrales syndicales. Toutes ces limites, insuffisances et carences sapent les bases d'une pratique réellement authentique de dialogue social.

[1203] Th. Diby, *Les conflits du travail en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat en droit, Université de Montpellier, 1981, p.197.

## CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

**851.** L'examen de cette seconde partie met en lumière les insuffisances et les défis auxquels est confronté le dialogue social ivoirien. Il est clair que son essor passerait par une amélioration du cadre juridique. Il reste en effet aux pouvoirs publics à définir un cadre précis et à donner une véritable assise constitutionnelle au dialogue social. Il s'agirait ainsi d'affirmer un droit à la négociation collective aux salariés[1204] et de mettre fin à son « difficile enracinement »[1205] en Côte d'Ivoire. Pour assurer « la libération des forces de négociation collective »[1206] sachant que celle-ci est bien « souvent aux prises avec le droit de propriété et une longue tradition paternaliste »[1207], il revient aux pouvoirs publics de dépasser le stade des bonnes intentions en matière de dialogue social déployées aux fins de contenter les partenaires institutionnels du développement économique du pays

**852.** Le dialogue social suppose l'existence de syndicats forts, indépendants et bien formés pour établir le rapport de forces. Une vie syndicale doit être libre, plurielle et autonome. Le syndicalisme ivoirien doit parvenir à s'émanciper de la tutelle du politique. De son côté, l'État doit accompagner ces efforts en mettant un terme au dévoiement du pluralisme syndical. La question de la représentativité des centrales syndicales ne peut être résolue que si on parvient à adopter tous les textes manquants depuis 2015 pour l'application effective de la loi spécialement l'article 54.1 du Code du travail de 2015.

---

[1204] M. L. Morin, « Des titulaires du droit à la négociation collectives », *Dr.soc.*, 1998, p. 24 et s.

[1205] P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, «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.

[1206] J.Issa-Sayegh, « Questions impertinents sur la création d'un droit social régional dans les États africains de la zone francs », *Revue électronique Afrilex*, 2000.

[1207] P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, *op.cit.*.p.201.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

**853.** Le dialogue social n'est pas un sujet inconnu des acteurs du monde du travail ivoirien. Il intègre tous leurs propos.

**854.** La première partie de notre étude s'est attachée à présenter de manière critique un état des lieux et des modalités possibles du dialogue social en Côte d'Ivoire. Dans ce sens, nous avons montré qu'en Côte d'Ivoire, le dialogue social s'est déployé dans les secteurs privé et public. Le secteur public connaît un développement progressif du dialogue social grâce aux influences des Conventions de l'OIT et de certains accords multilatéraux africains sur la promotion du dialogue social. Ce vaste programme de l'OIT sur la promotion du dialogue social en Afrique francophone (Prodiaf) a été un élément d'accélération. Sensibilisé sur la nécessité de promouvoir le dialogue social dans le secteur public, l'État ivoirien essaie de privilégier avec ses employés le recours au dialogue social. Les acteurs du secteur privé sont davantage convaincus de l'intérêt du recours au dialogue social. L'institutionnalisation du dialogue social s'est accompagnée d'une multiplication des organes bipartites et tripartites qui ont pour mission de mettre en œuvre ce dialogue. La pratique du dialogue social dans l'ensemble des deux secteurs progresse. Les principaux acteurs manifestent leur volonté d'y recourir pour maintenir la paix sociale et favoriser la compétitivité des entreprises. Ce qui fait dire à un auteur que « le dialogue social en Côte d'Ivoire se présente davantage de nos jours comme une source de normativité en droit du travail »[1208].

**855.** En outre, le dialogue social ivoirien a pleinement été mobilisé par les pouvoirs publics et les employeurs pour prévenir les conflits ainsi que leurs résolutions. Aussi, convient- t-il de noter que le dialogue social a permis aux acteurs du monde du travail d'adopter des mesures idoines pour faciliter la sortie de la crise politico-économique débutée 2002. On peut à cet effet admettre qu'en Côte d'Ivoire, les ingrédients nécessaires au développement du dialogue social existent. Cette prise en compte de l'utilité du dialogue social par les acteurs du monde du travail ivoirien ouvre de nouvelles perspectives pour les relations collectives du travail, celle qui permettent d'associer les acteurs sociaux au processus de création et de mise en

[1208] N. Silué, « Dialogue social en Côte d'Ivoire : De l'étouffement à la libération par le droit », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde* : *La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 219.

œuvre de la norme légale. Mais, le développement du dialogue social est entravé par des difficultés historiques et contemporaines, d'ordre politique, social et normatif.

**856.** La seconde partie de l'étude a consisté à relever les faiblesses du dialogue social. En effet, le dialogue social est confronté à plusieurs ordres de difficultés. La première d'entre elles résulte d'un manque d'ancrage juridique. Le dialogue social assure une part de la régulation et nécessite donc un instrument de source étatique de valeur supérieure. En dehors, du droit de créer un syndicat, la Constitution ivoirienne ne reconnaît pas un droit de participation aux travailleurs ivoiriens. De ce fait, le droit à la négociation collective, principal levier du dialogue social[1209] se trouve affaibli. Ce manque de véritable substrat juridique rejaillit sur la valeur juridique des actes émis par les instances en charge du dialogue social notamment le Conseil national du dialogue social (CNDS). On constate également un manque de coordination des actions respectives des nombreux organes de dialogue social au point où ces instances se chevauchent. En plus, le manque de moyens financier et matériel entraine des difficultés du fonctionnement de la plupart des cadres du dialogue social. Il revient à l'État, acteur majeur du dialogue social de concrétiser sa volonté en confortant l'assise juridique du dialogue social et en fournissant les moyens de fonctionnement conséquents au CNDS pour qu'il joue pleinement son rôle.

**857.** Dans le cadre strict de l'entreprise, il faut évoquer le comportement des employeurs qui s'emploient à freiner le développement du dialogue social. Les velléités patronales de neutraliser le droit syndical et le non-respect des accords constituent les principales entraves à l'essor du dialogue social dans l'entreprise. Il est de la responsabilité des employeurs de changer de vision et de réexaminer les prérogatives qu'ils tirent de leur pouvoir de direction. L'acceptation de la représentation collective est un maillon cardinal de la pratique du dialogue social qui à vrai dire, suppose la collaboration, la concertation et plus de souplesse dans le management des relations entre employeur et travailleurs.

**858.** La seconde difficulté majeure est liée de façon générale à l'instrumentalisation du dialogue social en Côte d'Ivoire. Les pouvoirs publics ont tendance à se servir du dialogue social pour satisfaire leurs propres intérêts. En lieu et place d'une volonté de promouvoir le dialogue social, c'est plutôt une stratégie pour séduire et rassurer les différents partenaires

[1209] P. Lokiec, « Revitaliser la représentation collective », *Dr. soc*. 2020, p. 29.

institutionnels au développement économique. Pour y parvenir, les pouvoirs publics profitent de la faiblesse du syndicalisme ivoirien qui est en outre marqué par l'absence de démocratie interne et d'indépendance vis-à-vis du politique. Par conséquent, les syndicats ivoiriens n'arrivent pas à garantir, représenter et protéger pleinement les intérêts des travailleurs. En somme, le développement du dialogue social ivoirien nécessite l'implication réelle de l'État en créant les conditions. Du côté des partenaires sociaux, les centrales syndicales des travailleurs doivent se former et couper « le cordon ombilical » avec le politique et se centrer sur les intérêts des travailleurs tout en respectant les règles démocratiques. C'est à la satisfaction de toutes ces exigences que le dialogue social pourra s'enraciner et se développement durablement en Côte d'ivoire.

# BIBLIOGRAPHIE GENERALE

## 1-Ouvrages généraux, manuels et traités

**ADEGBI (F.V),** *Susciter l'engagement au travail en Afrique,* Paris, L'Harmattan, 1998, 450p.

**AHIZI (A.P),** *Droit du travail et de la prévoyance sociale en Côte d'ivoire,* Abidjan, CEDA, 1975,301p.

**AGUESSY (D.),** *Pouvoir et Démocratie à l'épreuve du syndicalisme*, UNESCO-BREDA, Dakar, 1994, 163p.

**ALBERTO (T.),** *Comprendre l'entreprise, théorie, gestion, relations sociales*, Paris, Armand, 5 éd, 2005, 265p.

**ALIPRANTIS (N.),** *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Paris, LGDJ, 1980, 363p.

**AMIN (S.),** *Le développement du capitalisme en Côte d'Ivoire*, Paris, éditions de minuit, 1976, 336p.

**APPIAH (A),** *Le syndicalisme en Afrique Subsaharienne : l'expérience de la Côte d'ivoire,* Paris, L'Harmattan, 2013, 289 p.

**ARNAUD (A.J),** *Critique de la raison juridique. Tome2 Gouvernements sans frontières, entre la mondialisation et post-mondialisation* Paris, LGDJ, Droit et Société, Vol.37, 2003, 438p.

**ARSEGUEL (A.),** *La notion d'organisation syndicales les plus représentatives*, Thèse de doctorat en droit, Université de Toulouse, 1976, 698p.

**AUBY (J-M.), AUBY(J-B.), JEAN-PIERRE (D.) et TAILLETFAIT (A.),** *Droit de la fonction publique*, Paris, Précis Dalloz, 8e éd, 2018, 932p.

**AUVERGNON (Ph.), LAVIOLETTE (S.), OUMAROU (M.),** *Les fonctions assurées par les inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne,* Genève, BIT, Dialogue n°15, 2007, 81p.

**AUZERO (G), BAUGARD (D.), DOCKES (E),** *Droit du travail, Droit privé précis,* Paris, Dalloz, 33éd, 2020,1893 p.

**BARTHELEMY (J.) CETTE (G),** *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique, Conseil d'Analyse Economique,* La documentation française, 2010, 356 p.

**BAYART (J-F),** *L'État en Afrique : la politique du ventre*, Paris, Fayart, 2006, 514p.

**BAYART (J.F), MBEMBE (A.), et TOULABOR (C.),** *Le Politique par le bas en Afrique noire*, Paris, Karthala, 2008, 365 p.

**BAZIN (L),** *Entreprise, Politique, Parenté : une perspective anthropologique sur la Côte d'ivoire dans le monde actuel*, Paris, L'harmattan, 1998, 651p.

**BELMIHOUB (M. CH.),** *La gouvernance du rôle de l'État dans le domaine économique et social. Quel État pour le 21é siècle ?* Paris, l'Harmattan, 2001, 236p.

**BERAUD (J.-M.),** *Etude 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*, Bureau international du Travail, Genève, Oct. 2003, 430p.

**BOLLINGER (D.), HOFSTEDE (G.),** *Les différences culturelles dans le management, comment chaque pays gère-t-il ses hommes*, Les Editions d'Organisation, Paris, 1987, 268 p.

**BONNECHÈRE (M.),** *Le droit du travail*, Paris, La Découverte, 2008, 128p.

**BOTTY (T.J),** *La liberté syndicale en Côte d'ivoire,* Paris, L'Harmattan, 2010, 60 p.

**BOUQUET (CH.),** *Géopolitique de la Côte d'Ivoire*, Paris, Armand Colin, 2008, 274 p.

**BOURGOIN (H.),** *L'Afrique malade de son management*, Paris, éd. Jean Picollec, coll. Perspective 1984, 216 p.

**BRETON (J-M),** *Droit de la fonction publique des Etats d'Afrique Francophone*, Paris, Edicef/Aupelf, 1990, 263p.

**BURDEAU (G.),** *Traité de science politique*, Paris, LGDJ, 2éd, 1977, 391 p.

**CABANES (R), COPANS (J.) et SELIN (M),** *Salariés et entreprises dans les pays du Sud, contribution à une anthropologie politique*, Paris, Karthala-ORSTOM, 1995, 458 p.

**CAIRE (G.),** *La négociation collective*, PUF, « Que sais-je ?», n°2653, 1992, 128p.

**CANUT (F.),** *l'ordre public en droit du travail,* Paris, LGDJ, 2007 ,1160 p.

**CAPITANT (R),** *Ecrits constitutionnels*, Paris, CNRS, 1982, 172 p.

**CHAMPAUD (C.),** *Manifeste pour la doctrine de l'entreprise. Sortir de la crise du financialisme*, éd Larcier, 2011,365p.

**CHAMPAUD (C.),** *Le droit des affaires, Que sais-je ?*, PUF, 1981, 127 p.

**CHATAIGNE (J.-M.) et MAGRO (H.),** *États et sociétés fragiles, entre conflits, reconstruction et développement*, Karthala, 2007, 565p.

**CHAULEUR (P),** *Le régime du travail dans les territoires d'outre-mer*, Encyclopédie d'outre-mer, 1956, 528 p.

**CHEVALLIER (J),** *L'Etat postmoderne,* Paris, LGDJ, 2008, 362p.

**CHEVALLIER (J),** *L'Etat de droit*, Paris, Montchrestien, 1992, 452 p.

**CHOPIN (F.),** *Le droit de grève*, Paris, l'Harmattan, coll. La Justice au quotidien, 2003, 75p.

**CHORIN (J.),** *Le particularisme des relations de travail dans les entreprises publiques à statut*, Paris, LGDJ, 1994, 592p.

**COHEN (M), MILET (L.),** *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 2016, 1425p.

**CONTAMIN (B) et FAURÉ (Y-A),** *La bataille des entreprises publiques en Côte d'Ivoire. L'histoire d'un ajustement interne*, Paris, Karthala-Orstom, 1990, 376p.

**COOPER (F),** *Décolonisation et travail en Afrique, l'Afrique britannique et française,1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, 350 p.

**COQUERY-VIDROVITCH (C),** *Afrique Noire, permanences et ruptures*, Paris, L'Harmattan, 2e éd, 1992,450 p.

**COQUERY-VIDROVITCH(C) et MONIOT (H.),** *L'Afrique noire de 1800 à nos jours,* Paris, PUF, 2005,685 p.

**CORNU (G.),** *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige. Dicos poche », 2007, p. 482.

**COSER (L. A.),** *Les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982, 183p.

**COTTERET (J.-M.),** *Gouverner c'est paraître : réflexion sur la communication politique*, Paris, puf, 1991, 175p.

**COULON (CH.),** *Le Marabout et le Prince, Islam et pouvoir au Sénégal*, Paris, Pédone, 1981, 317p.

**COURADE (G.) (dir),** L'Afrique des idées reçues, Paris, Belin, 2006, 399p.

**CROZIER (M.) et FRIEDBERG (E.),** *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, 1977. 445p.

**D'ALMEIDA-TAPOR (H), LAKROM (M) et SPITTLER (G),** *Le travail en Afrique noire : représentations et pratiques à l'époque contemporaine,* Paris, Karthala, 2003,458 p.

**DARBON (D), DU BOIS DE GAUDUSSON (J)(dir.),** *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala,1997 ;650p.

**DAUGAREILH (I.) (dir.),** *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, éd Bruylant et Paris, LGDJ, 2005, 384 p.

**DAUXERE (L),** *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social,* préf. B. TEYSSIE, PUAM, 2005, 588 p.
**DE BECHILLON (D),** *Hiérarchie des normes et hiérarchie des fonctions normatives de l'Etat*, Economica, 1996, 650 p.

**DEHOUMON (M.),** *La discrimination au travail en Afrique : Analyse des procédés de l'O.I.T,* Paris, L'Harmattan, 2012, 698 p.

**DELMAS-MARTY (M),** *Le pluralisme ordonné : les forces imaginantes du droit,* Paris, Seuil, Tome2, 2006, 422 p.

**DESCOLONGES (M.), SAINCY (B.),** *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale,* Paris, La Découverte, 2006, 195 p.

**DESPAX ( M.),** *Négociations, conventions et accords collectifs, Traité Dalloz de droit du travail*, 2 éd. , t. 7, 1989, 465p.

**DESPAX (M.),** *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1957, 443p.

**DICTIONNAIRE,** *Le Nouveau Petit Robert de la langue française*, 2007, p. 729

**DIOP (EL. H. O.),** *Partis politiques et processus de transition démocratique en Afrique noire ; recherches sur les enjeux juridiques et sociologiques du multipartisme dans quelques pays de l'espace francophone*, Paris, publibook, 2006, 755p.

**D'IRIBARNE (PH.),** *Culture et mondialisation, gérer au-delà des frontières*, éd. Seuil, coll. « Points, Séries Essais », 2002, 357p.

**D'IRIBARNE (PH.),** *La logique de l'honneur, gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, 1989, 279p.

**EBERHARD (C);** *Le Droit au miroir des cultures. Pour une autre mondialisation*, Paris, LGDJ, 2010,359 p.

**EKWALA (J. E.),** *Développement social des entreprises camerounaises, Paris, L'harmattan*, 2012, 200p.

**ELA (J.M),** *Travail et entreprise en Afrique : les fondements sociaux de la réussite économique,* Paris, Karthala, 2006, 546p.

**EMIEN (A),** *Droit social, manuel de cours de licence,* Abidjan, Abc, 2009,346 p.

**FAVENNEC-HERY (F.), VERKINDT (P-Y.),** *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 6 éd, 2018, 708p.

**FALL (B),** *Le travail au Sénégal au XX siécle,* Paris, Karthala et re work, 2011,582 p.

**FALL (M.),** *L'Etat et la question syndicale au Sénégal*, Paris, L'Harmattan, 1989, 119p.

**FERRACCI (M.), GUYOT (F.),** *Dialogue social et performance économique*, Paris, Les Presse SciencesPo, 2015, 115p.

**FITZPATRICK (P),** *Le modernisme et les fondements du droit, Paris*, LGDJ, 2012, 471p.

**FONTENEAU (G),** *Histoire du syndicalisme en Afrique,* Paris, Couleur livres/Karthala, 2004,174 p.

**FOURNIER (J.),** *Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique,* Rapport officiel au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, Paris, La documentation Française, 2002, 205p.

**FOURCADE (C),** *L'autonomie collective des partenaires sociaux. Essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale,* préf A. Mazeaud, Paris, LGDJ, 2006, 598 p.

**FREUND (J),** *Sociologie du conflit,* Paris, PUF, 1983, 360 p.

**FRYDMAN (B),** *Le sens des lois, histoire de l'interprétation et de la raison juridique,* Bruxelles, Bruylant, 2011, 505 p.

**GABA (L),** *L'Etat de droit, la démocratie et le développement en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2000,478 p.

**GAIRE-SIMONNEAU (D.),** *Les mutations du droit contemporain des relations collectives de travail : Pour une lecture Habermassienne du droit du travail*, Préf. P.-Y. Verkindt, Paris, LGDJ, 2016, 524p.

**GAMET (L.),** *Le droit du travail ivoirien*, Paris, L'Harmattan, 2018, 196p.

**GAUDU (F.) et VATINET (R.),** *Les contrats du travail : contrat individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, Paris, LGDJ, traités des contrats, 2001, 828p.

**GENY (F.),** *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif*, LGDJ, 2 éd, 2016, 278p.

**GERNIGON (B.),** *Relations de travail dans le secteur public*, document de travail n°2, Genève, BIT, 2007, 100 p.

**GONIDEC (P.–F.), KIRSCH (M.),** *Le droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, 743p.

**GONIDEC (P.F),** *Droit d'outre-mer, Tome II : les rapports de la France métropolitaine et des pays d'outre-mer,* Paris, Montchrestien, 1960, 477p.

**GONIDEC (P.F),** (sous la dir.), *Encyclopédie juridique de l'Afrique,* Abidjan-Dakar, Nea, 10 vol, 1982, 508 p.

**GOYARD-FABRE (S),** *Re-penser la pensée du droit. Les doctrines occidentales modernes au tribunal de la raison interrogative-critique,* Vrin, 2007, 500p.

**GOYARD-FABRE (S**), *L'Etat, figure moderne de la politique,* Armand Colin,1999, 625 p.

**GROSDIDIER DE MATONS (J.),** *Droit du travail africain,* Abidjan, Ceda, 1969, 190 p.
**HABERMAS (J.),** *Droit et démocratie. Entre faits et normes,* Paris, Gallimard, (trad. française),1997.640 p.

**HAMEL (J.) et LAGARDE (G.),** *Traité de droit commercial*, Paris, Dalloz, n°218, 1945, 972p

**HAMOUDA (H.B),** *L'Afrique, l'OMC et le développement,* Maisonneuve et Larose, 2005,456p.

**HECQUET (M.),** *Essai sur le Dialogue social européen,* préf B. TEYSSIE, Paris, LGDJ, 2007,346 p.

**HERNANDEZ (E. M.),** *Le management des entreprises africaines : Essai de management du développement*, Paris, L'Harmattan, 1997, 290p.

**HIBOU (B.),** *La privatisation des États*, Paris, Karthala, 1999 ; 400p.

**HUGUET (P.),** *Code du travail d'outre-mer, texte et commentaires,* Paris, Librairie du Recueil, Sirey, 1953.422 p.

**ISSA-SAYEGH (J.), N'DIAYE (B) et GONIDEC (P.F.),** *Encyclopédie juridique de l'Afrique, Tome 8 : Droit des relations professionnelles : travail, sécurité sociale et fonction publique,* Dakar, NEA,1982, 508 p.

**JAVILLIER (J. -CL.),** *Manuel de Droit du travail*, LGDJ, 1986, n°657.843p.

**JESTAZ (PH.),** *Les sources du droit*, Connaissance du droit, Dalloz, 2005,164p.

**JOBERT (A.),** *Les espaces de la négociation collective : branches et territoire,* Paris, Octares, 2000, 452 p.

**KABEYA MUASE (C.),** *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire, l'expérience du Burkina-Faso,* Paris, Karthala, 1989,452 p.

**KAKÉ (B.),** *L'Afrique coloniale, de la conférence de Berlin (1885) aux indépendances*, Paris, Collection produite par Dan Franck, vol 8, 1977,135p.

**KATZ (T.),** *La négociation collective et l'emploi*, Paris, LGDJ, 2007, 341p.

**KESSY (M. Z.),** *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Abidjan, CEDA, 1998, 252p.

**KESTER (G.) et OUSMANE (O.S),** *Syndicats africains à vous maintenant ! Pour une démocratie durable,* Paris, L'Harmattan, 1997,446p.

**KIEMDE (P.),** *Droit du travail et de la sécurité sociale,* Précis de droit burkinabé, 2006, 371p.

**KIRSCH (M.),** *Le droit du travail africain (Afrique Francophone au Sud du Sahara),* Paris, Ediafric, TPOM, Tome I, 1975,359 p.
**KIRSCH (M.),** *Le droit du travail Africain,* Paris, Ediafric, Tome II, 1976,460 p.

**KWEMO (S.),** *L'OHADA et le secteur informel, l'exemple du Cameroun*, éd Larcier, octobre 2012, n°211.432p.

**LACHAUD (J-P),** *Pauvreté et marché du travail en Afrique subsaharienne, analyse comparative,* IIES, Genève, 1994,583 p.

**LAMANTHE (A.),** *Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualités,* Paris, CNRS éditions, 2011,681 p.

**LAMBERT (E.),** *Le gouvernement des juges et la lutte contre la législation sociale aux Etats-Unis,* Dalloz-Sirey, 2005. (1er éd, en 1921).276p.

**LAPLANTINE (F.),** *L'anthropologie,* Paris, éd. Payot et Rivages, coll. « Petite bibliothèque Payot », 2001, 242p.

**LEBEAU (Y.),** *Etat et acteurs émergents en Afrique : démocratie, indocilité, et transnationalisation,* Paris, Karthala, 2003,356 p.

**LECOEUR (CH.),** *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, d'Aix-Marseille, PUAM, 2015,476p.

**LE GOFF (J.),** *Droit du travail et société, Tome2, les relations collectives de travail,* Rennes, PUR, 2002, 590 p.

**LE GOFF (J.),** *Du silence à la parole,* Rennes, PUR, 4 éd, 2019, 683p.

**LEMESLE (R.),** *Le droit du travail en Afrique francophone,* Paris, Edicef, 1989, 287 p.

**LINTON (R.),** *Le fondement culturel de la personnalité*, Paris, Dunod, 1999, 138p.

**LOCKIEC (P),** *Droit du travail,* Paris, Puf, Col.themis droit, 2019,848p.

**LOUIS (M.),** *L'Organisation Internationale du Travail et le travail décent. Un agenda social pour le multilatéralisme*, Paris, l'Harmattan, 2011,180p.

**LOWIE (R.),** *Histoire de l'ethnologie classique, des origines à la seconde guerre mondiale*, Traduction, H. Gremont, Paris, éd. Payot, coll. « Petite bibliothèque Payot », 1991, 263p.

**LYON-CAEN (G.), PÉLISSIER (J.),** *Les grands arrêts du droit du travail,* Sirey, 1978, 992p.

**LYON-CAEN (G.),** *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, LGDJ, n°291, 1955,458p.

**MAPPA (S.),** *Pouvoirs traditionnels et pouvoirs d'Etat en Afrique : l'illusion universaliste,* Paris, Karthala,1998, 504 p.

**MAZEAUD (A),** *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, Domat, 8éd, 2012,671 p.
**M'BAYE (S.),** *Histoire des institutions coloniales françaises en Afrique de l'Ouest (1816-1960),* Dakar, 1991,339p.

**MAHIOU (V. A.),** *L'avènement du parti unique en Afrique noire. L'expérience des États d'expression française*, Paris, LGDJ, 1969, 421p.

**MANGA (L. N.),** *Pratiques des relations du travail au Cameroun*, Paris, Le Harmattan, 2010, 314p.

**MANGUELE (D. ET.),** *L'Afrique a-t-elle besoin d'un programme d'ajustement structurel ?,* Paris, éd. Nouvelles sur Sud, 1991, 207p.

**MARAIS (B.),** *Des indicateurs pour mesurer le droit ? Les limites méthodologiques des rapports Doing business*, Paris, LDF, 2006,160 p.

**MAZEAUD (A.),** *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 2éd, 2000,736 p.

**MBEMBE (A.),** *De la postcolonie : Essai sur l'imaginaire politique dans l'Afrique contemporaine*, Paris, Karthala, 2000, 293p.

**MÉDARD (J-F),** *États d'Afrique noire*, Paris, Karthala, 1991. 405p.

**MEYNAUD (J) et SALAH-BEY (A.),** *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963, 260p.

**M'BOKOLO (E.),** *L'Afrique au XXe siècle. Le continent convoité,* Paris, Seuil, 1985,356p.

**MONGA (C.),** *Anthropologie de la colère : société civile et démocratie en Afrique en noire*, Paris, L'Harmattan, 1994.168p.

**MORIN (M. L.),** *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, 1994,680p.

**MOUTON (P.),** *La sécurité sociale en Afrique au Sud du Sahara*, BIT, 1974,166 p.

**N'DIAYE (A. I.),** *Les relations professionnelles en Afrique de l'Ouest : Acteurs, conflits, négociations et régulations au Sénégal*, Paris, L'Harmattan, 2017,288p.

**NEMBOT (M.),** *Le glas de la fonction publique dans les Etats d'Afrique Francophone, essai sur la signification d'une institution en quête de légitimité*, Paris, L'Harmattan, 2000, 428p.

**NENE BI (S.),** *Les institutions coloniales de l'Afrique occidentale française*, Abidjan, ABC, 2018,176p.

**OST (FR.) et VAN DE KERCHOVE (M.),** *Jalons pour une théorie critique du droit*, Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1987,602 p.

**OUMAROU (M.),** *Réformes de l'administration publique des pays membres de l'UEMOA : impacts et perspectives*, Genève, BIT, 2009,70 p.

**OUSMANE (S.),** *Les bouts de bois de Dieu*, Roman, Le livre contemporain, 1960, 476p.
**PAILLUSSEAU (J.),** *La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Sirey, 1967, 295p.

**PARIENTE-BUTTERLIN (I.),** *Le droit, la norme et le réel*, Paris, Puf, 2005, 203p.

**PERROT (C.-H.),** « Introduction » *in* Perrot (C-H) et Fauvelle F-X-Aymar, *Le retour des rois : les autorités traditionnelles et l'État en Afrique contemporaine*, Paris, éd Karthala, 2003,568 p.

**PFERSMANN (O.),** « Hiérarchie des normes », *in* D. Allard et S. Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Puf, 2003, 1649p.

**PLANTEY (A.),** *Prospective de l'Etat,* Paris, CNRS, 1975, 360p.

**PLANT (R.),** *Normes du Travail et ajustement structurel*, BIT, Genève, BIT, 1995, 213p.

**RANGEON (F.),** *Société civile : histoire d'un mot*, Paris, puf, 2014, 52p.

**RELEAU (M.),** *Cours d'initiation au droit du travail en Côte d'Ivoire,* 1961,190 p.

**REYNAUD (J-D),** *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octares éditions, 2éme éd, 1999, 268 p.

**REYNAUD (J-D),** *Sociologie des conflits du travail*, Paris, PUF, 1982,390 p.

**RIPERT (G.),** *Les forces créatrices du droit*, Paris, LGDJ, 1955,372 p.

**RIVERO (J.) et WALINE (J.),** *Droit administratif*, Paris, Dalloz, 25e, 2014,624p.

**ROSANVALLON (P.),** *La question syndicale, histoire et avenir d'une forme sociale*, Calman-Lévy, 1988, 268p.

**ROULAND (N.),** *L'anthropologie juridique, Que sais-je ?* 1995.128p.

**SACHS (T.),** *La raison économique en droit du travail. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, 2013, 447p.

**SAINT-JOURS (Y.),** *Manuel de droit du travail dans le secteur public*, Paris, LGDJ, 2éd, 1986,447 p.

**SAINT-JOURS (Y.),** *Les relations du travail dans le secteur public*, Paris, LGDJ, 1979, 450p.

**SAYEGH (J. I.),** *Droit du travail sénégalais*, Paris, LGDJ, 1987, 732p.

**SERVAIS (J.M),** *Normes internationales du travail*, Paris, LGDJ, 2004, 294 p.

**SEVERINO (J.-M.), HAJDENBERG (J.),** *Entreprenante Afrique*, Paris, éd. Odile Jacob, 2016, 284 p.

**SOKO (C.),** *Les Entrepreneurs Informels en Côte d'Ivoire, Entre l'Etat, le Marché et les circuits de Financement,* Paris, L'Harmattan, 2011, 270 p.

**SUPIOT (A.)** (dir), *Au-delà de l'emploi, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, 321p.

**SUPIOT (A.),** *Homo Juridicus : essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, éd de Seuil, 2009, p. 13.

**SUPIOT (A.),** *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché*, Paris, Le Seuil, 2010, 184p.

**SUPIOT (A.),** *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 3é éd, 2015, 280p.

**TAGUM FOMBENO (H.-J),** *Droit du travail sénégalais*, Dakar, l'Harmattan, 2017, 506p.

**TAGUM FOMBENO (H.-J.),** *L'action des syndicats professionnels en Afrique noire francophone*, Paris, L'Harmattan, 2006, 366p.

**TAY (H.),** *L'Administration ivoirienne*, Paris, IIAP, encyclopédie administrative éd Berger-Levrault, 1974,129p.

**TEYSSIÉ (B.),** *Droit du travail : Relations collectives*, Paris, Litec, 7èd, 2011,909 p.

**THIAM (S.),** *Introduction historique au droit en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2011, 200 p.

**THUDEROZ (CH.)**, *L'âge de la négociation collective,* Paris, Puf, 2019, 370p.

**TOUALY (G. B),** *Le modèle de développement ivoirien : Mirage ou utopie partagée ?* Paris, L'Harmattan, 2008, 214p.

**TOURÉ (I.),** *Le travail en Côte d'Ivoire : du collectivisme de fait à la participation provoquée*, Thèse de doctorat de sociologie 3e cycle, Université d'Abidjan, 1978, 521p.

**ZADI (K.),** *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne,* Abidjan, CEDA,1998, 252p.

## 2-Thèses

**ABISSA (K.H),** *Le droit social du handicap en Côte d'Ivoire,* Thèse de doctorat en droit privé, université Toulouse 1, 2007.423p.

**AHIPEAUD (A.),** *L'impact de l'environnement socio-politique sur le fonctionnement de l'Administration en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat en science politique, université de Bordeaux I, 1989, 2098p.

**AHIZI (A.P),** *L'Administration du travail en Côte d'Ivoire,* Thèse de doctorat d'Etat, Université de Rennes, 1972 ,286p.

**DAKOURY (K. J.),** *La protection de l'emploi en Côte d'Ivoire*, Thèse de doctorat de droit privé, Université de Bordeaux, 2019, 534p.

**DIBY (T),** *Les conflits collectifs en Côte d'Ivoire,* Thèse de doctorat d'Etat, Université Montpellier1, 1981, 380p.

**DJE (Y. S.),** *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, Thèse de doctorat de droit privé, Université de Bordeaux, 2017, 559p.

**DOUMBIA (S.),** *La construction de la nation ivoirienne*, Thèse de doctorat de droit public, Université de Cocody-Abidjan, 2008, 714p.

**EDIMO NANA (F.),** *Droit du travail et données socio-économiques en Afrique noire francophone/L'exemple du Cameroun,* Thèse de doctorat droit privé, Université de Bordeaux I, 1994, 650p.

**COULIBALY (F.)**, *Dialogue social au Mali: Réalités et enjeux*, Thèse de doctorat de droit, Université de Bordeaux, 2019, 597p.

**KAGAMBAGA (M.),** *Le rôle des États du Sud dans l'encadrement juridiques des migrations Sud-Nord et Sud-sud : l'exemple des États de l'Afrique de l'Ouest*, Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, 2016, 565p.

**KLADOUN MANE-NAN (R.),** *État et avenir des conventions collectives de travail en Afrique centrale,* Thèse de doctorat de droit privé, Université Paris XI, 1989, 446p.

**KONE (O.),** *Contribution à l'étude d'un droit du travail adapté à l'Afrique subsaharienne francophone à travers l'exemple des pays d'Afrique de l'Ouest,* Thèse de doctorat en droit, Université de Toulouse, 2010, 524p.

**KOUADIO (B.M),** *Le marché du travail du secteur moderne en Côte d'Ivoire : de la rigidité à la flexibilité,* Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Montesquieu Bordeaux IV, 1995, 216p.

**LAFARGUE (M.),** *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, Thèse de doctorat de droit, Université de Bordeaux, 2015, 600p.

**LATH (Y.S.),** *les évolutions des systèmes constitutionnels africains à l'ère de la démocratisation*, Thèse de doctorat de droit public, Université de Cocody-Abidjan, 2008, 600p.

**NDIAYE (M.) et HADJI (Y),** *L'OIT et la protection des libertés fondamentales des travailleurs en Afrique francophone (à partir de quelques pays)*, Thèse de doctorat droit privé, Université Paris 10, 1988, 1309p.

**PANIER (E.),** *L'Etat et les relations de travail au TOGO,* Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux IV, 2012, 638p.

**PASTOR (E.),** *Essai sur le dialogue social conflictuel : contribution à l'étude de la resolution amiable des conflits collectifs du travail*, Thèse de doctorat en droit, Université Aix-Marseille, 2017, 410p.

**GUYOT (H.),** *Essai sur le traitement juridique de l'impératif de prévention des conflits collectifs du travail*, Thèse de doctorat de droit, Université Panthéon-Assas, 2008, 463p.

**RANC (S.),** *Organisations sociétaires et droit du travail*, Thèse de doctorat de droit, Université de Bordeaux, 2018, 396p.

**KONE-SILUÉ (A.),** *Précarité et droit social ivoirien*, Thèse de doctorat en droit privé, Université de Paris Ouest Nanterre La Défense, 2011, 482p.

**SAMB (M.),** *Les conventions collectives nationales et interprofessionnelles en Afrique Noire francophone,* Thèse de doctorat en droit, Université Cheikh Anta Diop, Dakar, 1989, 365p.

**SILUÉ (N.),** *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone*. *Essai sur la condition juridique de la femme en droit social ivoirien*, Thèse de doctorat en droit, Université Paris X- Nanterre et Université de Cocody-Abidjan, 2008, 644p.

**TIABOU TIOMELA (G.),** *Les effets de la libéralisation des échanges commerciaux sur les enjeux de travail décent. Le cas du Cameroun,* Thèse de doctorat de droit en cotutelle, Universités de Nantes et de Yaoundé II, 2014, 624 p.

**TOA (J.E),** *Communication interne et diversités culturelles dans les entreprises en Côte d'Ivoire,* Thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université Michel de Montaigne- Bordeaux III, 2008, 399p.

**TRAORE (D.),** *Le droit du travail dans les pays de l'espace UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (le cas du Mali),* Thèse de doctorat, Université de Paris-Assas, 2009, 465p.

**TRICOIT (J-P.),** *La médiation dans les relations de travail,* Thèse de doctorat, Paris, LGDJ, 2008, 587p.

**VERVOORT (M.),** *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, Thèse de doctorat, Université de Nice, 2015, 599p.

## 3-Articles de Revue

### A

**ABARCHI (D.),** « Problématique des réformes législatives en Afrique : le mimétisme juridique comme méthode de construction du Droit », *Penant*,2003, n°842, p.88.

**ADAM (P.),** « Faut-il avoir peur de l'individualisation)? », *Semaine Sociale Lamy*, 2011, sup.1508 (Les13 paradoxes du droit du travail), p.83.

**AFFICHARD (J.), LYON-CAEN (A.) et VERNAC (S.),** « De l'analyse économique à l'évolution du droit du travail. Quelques leçons d'un programme de recherche », *Revue de Droit du Travail*, 2009, p.631.

**AKAFFOU (D.),** « *L'emploi travailleur dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993) : état des connaissances et tendances générales sur la période* », Cellule emploi, Ensea-Ostorm, 1996, p. 20.

**AKINDÈS (FR.),** « Les enjeux de l'implication de la société de la société civile dans le processus de l'intégration sous-régionale », *Revue de l'Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest*, n°21, 2004, p.65.

**AKINDES (FR.),** « inégalités sociales et régulation politique », *Politique Africaine*, n°78, juin 2000, p.123.

**AKPOUÉ (B.),** « Consécration du principe de faveur en droit du travail. La Cour suprême de Côte d'Ivoire à l'essai ! », *Revue ivoirienne de Droit*, 2014, n°44, p. 271.

**ALBAGLI (C.),** « L'Etat, les agents économiques et les règles », *Mondes en développement*, 2005, n°129, p.41.

**ALIPRANTIS (N),** « La nature et les agents de la négociation collective (Evolutions caractéristiques dans les pays européens occidentaux*), Revue internationale de droit comparé*, n°4,1979, p.779.

**ALLIOT (M.),** « Protection de la personne et structure sociale *(Europe et Afrique) », Bulletin de liaison du LAJP*, n°4,1981, p 103.

**AMSELEK (P.),** « Théorie du droit et politique », *Archives de philosophie du droit*, 1982, p.411.

**ANKER (R.), CHERNYSHEV (I.), EGGER (Ph.) et al.,** « La mesure du travail décent : système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2, Genève, BIT,2003, p.159.

**ANTONMATTEI (P-H),** « Le statut collectif des salariés : jurisprudence récente », *Droit sociae.* 1997, p.35.

**AUBERT-MONPEYSSEN (TH.),** « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force du travail », *Droit social*, 1997, p. 617.

**AUBRY E.**, « L'article L.1 du Code du travail : dialogue social et démocratie politique », *Droit social*, 2010, p.517.

**AUVERGNON (PH.),** «Économie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne : la révolution nécessaire », *Revue juridique et politique des États francophones*, Numéro spécial, Droit du travail en Afrique, Paris, Eja, Avril-juin 2019, p.206.

**AUVERGNON (PH.),** « Modèles et transfères normatifs en droit du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* Bordeaux, Comptrasec, 2005, p.117.

**AUVERGNON (PH.),** « Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique noire francophone », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* Bordeaux, Comptrasec, 1999, p.118.

**AUVERGNON (PH.), LAVIOLETTE (S.), OUMAROU (M.),** « Des fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne : actualité de la convention n°150 de l'OIT », *Revue Internationale du Travail,* 2011, n°1-2, p.89.

**AUZERO (G.),** « Le système de participation des travailleurs dans l'entreprise en France », *RDCSS*, 2018/3, p. 113.

**AUZERO (G.),** « l'articulation des normes conventionnelles », *Le Droit Ouvrier,* n°743, juin 2010, p.324 ; « Ordonnances réformant le droit du travail. L'avènement du comité social et économique : les attributions du CSE », *Lexbase Hebdo,* éd sociale n°712 du 21 septembre 2017.

**AUZERO (G.),«** Le pouvoir de l'employeur dans les groupes de sociétés : un pouvoir sous influence », *Droit des sociétés*, 2017, p. 19.

**AUZERO (G.),** « La corporate governance et les salariés », *Droit Ouvrier,* 2000, p. 150.

**AYIE AYIE (A.),** « La réforme du droit ivoirien du licenciement collectif pour motif économique », *Penant,* n°834, p.274.

**B**

**BACHELET (M.),** « Sources du droit en Afrique noire », *Revue juridique et politique-indépendance et coopération-,* n°1, Paris, LGDJ,1966, p.96.

**BAKARY (T.D),** « Côte d'Ivoire, l'étatisation de l'État », *États d'Afrique noire : formation, mécanismes, crise,* Paris, Karthala, 1991, p.53.

**BEAUDONNET (X.),** « L'utilisation des sources universelles du droit international du travail par les juridictions interne », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* Bordeaux, Comptrasec,2005, p.43.

**BELIER (G.),** « les innovations dans le droit de le négociation », *Droit Social,* 1999, p.1014.

**BELLIER (G.),** « Le dialogue social dans l'entreprise », *Les lieux du travail : Semaine Sociale Lamy,* suppl. n°1140 du 20 oct.2003, p.23.

**BELLIER (G.),** « La hiérarchie des normes entre la branche et l'entreprise : saine articulation ou désarticulation du droit de la négociation collective ? Les points clefs de la loi », *La réforme du dialogue social : Semaine sociale Lamy*, suppl. n° 1183 du 27 sept.2004, p.53.

**BENREBAI (D.) et CAMILLO (N.),** « Dialogue social, les fonctions et les mots », *RDT*, 2016, p. 754.

**BENTO DE CARVALHO (L.),** « Le contentieux des accords d'entreprise au prisme du contrat d'adhésion », *Droit social.*, 2019, p.867.

**BERNAUD ( V.),** « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », *Droit social* , n° 12, 2015, p. 965.

**BERROU (J. P.),** « En Côte d'Ivoire, qui sont réellement les classes moyennes ? », http://theconversation.com/en-cote-divoire-qui-sont-reellement-les-classes-moyennes-93111, consulté le 5 mars 2020.

**BIGOT (G.)**, « Les mythes fondateurs du droit administratif », *inrfda* 2000, p. 527.

**BONAFE-SCHMITT (J. P.)**, « Pour une approche sociojuridique de la production des normes dans les relations de travail », *Droit et Société*, n°27, 1994, p. 337.

**BONNECHERE (M.),** « L'optique du travail décent », *Le Droit Ouvrier*, février 2007, p.57.

**BONNECHERE (M.),** « Travail décent et ''modernisation 'du droit du travail », *Travail et Emploi*, n°113, Janvier-mars 2008, p.91.

**BONNECHÈRE (M.),** « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail, » *Droit social*, 1990, p.40.

**BONNECHERE (M.),** « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Droit Ouvrier*, Oct. 2001, p. 419.

**BONNECHÈRE (M.),**« L'ordre public au sens du droit du travail », *JCP*, éd CI,11604, p.601.

**BONNIN (V.),**« Quelle raison d'être pour les délégués du personnel ? », *Bulletin social Françis*. Lefebvre 2009, p. 521.

**BORENFREUND (G.),** « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », *Droit social*, 2004, p. 606.

**BORENFREUND (G.),** « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit social*, 1991, p. 685.

**BORENFREUND (G.), SOURIAC (M.-A.),** « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Droit social*, 2003, p.73.

**BOUBLI (B.)** « A propos la flexibilité de l'emploi : la fin du droit du travail » *Droit social* , 1985, p. 239 .

**BOUBLI (B.),**« Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation », *Droit soc*ial, 1999, p. 230 .

**BOUBLI (P.),** « La représentativité syndicale dans l'entreprise », *SSL supplément*, n°1263, 29 mai 2006, p. 8.

**BOVY (L.),** « Aspects historiques et idéologiques du mouvement syndical en Afrique d'expression française », *Penant*, avril-mai1964, p.384.

**C**

**CARON (M.), VERKINDT (P.-Y.),** « Laisser sa chance à l'intelligence collective des travailleurs », *Droit social*, 2009, p.425.

**CANUT (F.),** « Le recul de l'ordre public face à l'accord collectif », *Le Droit Ouvrier*, n°827, juin 2017, p. 342.

**CHALARON, (Y.)**, « La conduite de la négociation », *Droit social*, 1990, p. 593.

**CHARMES (J.)**, « Le secteur informel, nouvel enjeu des politiques de développement ? », *L'homme et la société*, n°105-106, 1992, p. 63.

**CHEVALLIER (J.),** « Vers un droit post-moderne ? Les transformations de la régulation juridique », *RDP*, n°3, 1998, p. 659.

**CONTE (B.),** « La responsabilité du FMI et de la Banque mondiale dans le conflit en Côte d'Ivoire », *Revue études internationales*, vol 36, n°2, 2005, p.219.

**CONTE (B.),** « Côte d'Ivoire : clientélisme, ajustement et conflit », *Document de travail n°101*, DT/101/2004, consultable sur le web : http://ged.u-bordeaux4.fr.

**D**

**DAUGAREILH (I.)**, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme !», *Droit social*., 2020, n°1, p. 5.

**DAUGAREILH (I.)**, « Le travail décent dans les pays en développement », *Note d'information Département thématique politiques externes*, Direction générale politiques externes du Parlement européen/ Expo/B/DEVE/2006/36 PE. 348.608, Juillet 2007, p. 5.

**DEBAETS (E.), «** Les autorités administratives indépendantes et le principe démocratique : recherche sur le concept d'indépendance», www. juridicas. unam. mx/wal/ponencias/14/254. Pdf.

**DEBENE (M.), «** Introduction au droit de la fonction publique », *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, tome 8, 1982, p. 364.

**DELION (A-G)**, « La notion d'entreprise publique », *AJDA*, avril 1979, p. 3.

**DESAUNAY (G.),** « Les relations humaines ans les entreprises ivoiriennes », *Revue française de gestion*, n°64, Septembre-Octobre 1987, p.95.

**DESPAX (M.),** « Réflexions sur l'activité des représentants du personnel », *D.* 1963, chron. , p. 67.

**DIA (A.M.),** « Regard sur le syndicalisme d'aujourd'hui », *Relations Sociales*, n°12, 2000, p.7.

**DIALLO (B.),** « Des procédures adaptées aux petites entreprises : les procédures simplifiées », *Droit et patrimoine.* , décembre 2016, p. 44

**DIOH (A.),** « L'impact de la crise économique sur la législation du travail : l'exemple des pays africains de la zone franc », *Dr.ouvr.* , 2012, n° 763, p. 142.

**DJÉ-BI-DJÉ (CH.),** « La réorganisation du secteur public en Côte d'Ivoire », *Revue Ivoirienne de Droit*, 1986, n°1-2, p. 18.

**DOCKÈS (E.),** « Notion de contrat de travail », *Droit social* , 2011, p. 546.

**DURAND (P.),** « Le dualisme de la convention collective de travail », *RTD. civ.* 1939, p.353.

**E**

**EKRA (M.)**, « L'organisation de la fonction publique de la Côte d'Ivoire », *Penant*, Paris, 1961, p. 659,

**ELOMO-NTONGA(L.)**,« L'administration du développement en crise»,*Revue L'administration publique des pays francophones à l'aube des années 2000*, Paris, Institut International d'administration publique, 1996, p. 77.

**EMANE (A.)**, « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon » *in* http:// afrilex. u-bordeaux4. fr/le-droit-du-travail-a-la-croisée. html, Afrilex, 2000.

**ETUKUDO (A.),«** Du scepticisme à la confiance : les organisations d'employeurs africaines prêtent main-forte au développement », *RIT*, vol. 130, 1991, n°1, p. 127.

**ESPERET**, « L'évolution du syndicalisme en Afrique Noire », *Droit social* , 1958, p. 149.

**F**

**FAVENNEC-HÉRY (F.),** « Ordonnances Macron : un changement de système ? », *Sem. soc. Lamy* , 2017, n° 1782, p. 5 .

**FOKO (A.),** « La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel acte uniforme OHADA », *Penant,* n°858, janvier-février 2007, p.7.

**FONT (N.),** « Le droit de la participation des fonctionnaires », *Droit social*, 2015, p. 967.

**G**

**GAMET (L.),** « L'autonomie collective », *Droit social*, mai 2020, p.448.

**GAMET (L.),** « Introduction au (x) droit (s) du travail d'Afrique noire d'expression française », *Droit social*, janvier 2018, p. 96.

**GÉA (F.),** « Les soubassements de la réforme », *RDT*, 2017, p. 593 .

**GEA (F),** « La négociation du légal et du négocié », *Sem.soc.Lamy Suppl.*, 10 oct., 2011, n°1508.

**GEA (F.) ET MAZARS (M.-F.),** « Contrat de travail et normes collectives », *Les rencontres de la Chambre sociale*, 2012, BICC 1er oct. 2012, n°768, thème 3.

**GAUDU (F.),** « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, 1996, p. 569.

**GAUDU (F.),** « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*,1987, p. 414.

**GNAHOUI (R.)**, « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », *ohadata* D-04-31, p.4.

**GOBIN (C),** « Dialogue social », *Les nouveaux mots du pouvoir. Abécédaire critique*, Pascal Durand, Paris, aden, 2007, p.136.

**GONIDEC (P.-F.),** « L'évolution du syndicalisme en Afrique noire », *Penant*, 1962, p. 167.

**GONIDEC (P.-F.),** « La convention collective dans les territoires d'outre-mer », *Institut des Hautes études de Dakar*, Paris, Imprimerie Guillemot et De Lamothe, 1955, p. 9.

**H**

**HEBRAUD (P.),** « La renonciation à un droit, sa nature, son domaine », *RTD. Civ.* , 1936, p.763 .

**HOUPHOUËT- BOIGNY (F.)**, allocution du 1 mai 1986, *Fraternité Matin*, 2 mai 1986, p.28.

**HUGON (P.),** « Approches pour l'étude du secteur informel (dans le contexte Africain) », *Nouvelles approches du secteur informel,* Turnham D., Salame B. et Schwarz A. (dir.), Paris, centre de développement de l'OCDE, 1990, p.81.

**I**

**ISSA-SAYEGH (J.),** « Question impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats Africains de la Zone Franc », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* Bordeaux, Comptrasec, 1999, p.170.

**ISSA-SAYEGH (J.),** « Rôle et fonctions de l'Etat dans les relations de travail », *Revue tunisienne de droit social,* 1991, p. 65.

**ISSA-SAYEGH (J.), LAPEYRE (C.),** « Essai d'une théorie générale des statuts des personnels non-fonctionnaires des secteurs public et para-public en droit sénégalais », *Penant* n°767, Janvier-Février-Mars 1980, p. 6.

**J**

**JAVILLIER (J-C),** « L'évolution des relations professionnelles et du droit du travail dans un monde en changement », *Communication à la Conférences de l'OIT sur la Politique Sociale, Institut International d'Etudes Sociales de l'OIT*, Faculté de droit de l'Université de Liège, 1993, p. 46.

**JEAMMAUD (A.),** « Les principes dits « de faveur » ont-ils vécu ? », *RDT*, 2018, 177.

**JEAMMAUD (A.)**,« Droit du travail 1988 : des retournements, plus d'une crise », *Droit soc*ial ,1988, n°7-8, p. 593.

**JEAMMAUD (A.),** « La démocratisation du secteur public », *AJDA*, 1983, p. 563.

**K**

**KANE (M.),** « Réflexions sur l'introduction éventuelle du contrat d'usage à durée déterminée », *Relations sociales*, n°7, p.4.

**KANTE (P. N.),** « Dignité humaine et formes d'embauches en droit camerounais du travail », *Penant*, 2003, p. 483.

**KASSIA (B.O), «** Les ruptures négociées en droit ivoirien du travail », *Penant*, n°828, p.279.

**KENFACK (P.-E),** « Un enjeu inattendu dans le Code du travail camerounais : la protection de l'employeur », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2006, p. 3.

**KIEMDÉ (P.),** « Une institution peu usitée : l'arbitrage en droit du travail au Burkina Faso », *Revue burkinabée de droit*, 2008, p. 261.

**KLADOUM (R.),** « La nature juridique des accords collectifs du travail en Afrique », *TPOM*, n°762, juillet 1991, p.300.

**KONE-SILUE (A.),** « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », *http://www.mcgill.ca/lldrl/research*.

**KOUASSI (Y. M.), WOGNIN (S. B.), TCHICAYA (A. F.), AKA (I.), YEBOUA-KOUAMÉ (B. Y.),** « Réflexions sur les Comités d'hygiène de sécurité et des conditions du travail dans les entreprises ivoiriennes », *Revue. Internationale Science. Médicale*. , vol. 8 n° 2, 2006, p. 46.

**L**

**LABORDE (J.-P.),** « Stabilité et sécurité de l'emploi, entre droit national et communautaire » *Revue des sociétés*, 2001, p. 224 ;

**LAGARDE (X.),** « Mondialisation, restructuration et jurisprudence sociale », *JCP* 2001, I, Doctr. 1371, n°6.

**LAGER (FL.)**, « Le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail du 24 novembre 2006 permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? » *Penant*, n°866, 2006,p. 97.

**LAMARCHE (A.), «** Réflexions sur la situation juridique des agents non titulaires de la fonction publique ivoirienne », http://afrilex. u-bordeaux4. fr/réflexions-sur-la-portée-du-statut. html, p. 2.

**LAMARCHE (TH.)**, « La notion d'entreprise », *RTD com*., 2006, p. 709.

**LANGLOIS (PH.),** « Contrat individuel de travail et convention collective : un nouveau cas de représentation », *Droit social*, 1975, p. 23.

**LANGLOIS (PH.), et VERDIER (J.-M.),** « Aux confins de la théorie des sources : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Droit social*,1972, chron, p. 253.

**LAPEYRE (F.)**,« L'organisation internationale du travail face au travail dans l'économie informelle », *Revue de droit comparé et du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3, p.21.

**LASCOUMES (P.) et SERVERIN (E.),** « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, n°2, 1996, p.127.

**LE CANNU (P.)**, « La notion juridique de l'entreprise », *Petites Affiches* , 14 mai 1986, n° 58, p. 20.

**LECOMTE (A.),** « Etapes du syndicalisme africain », *Rev. Act. Pop*. , 1965, p. 575

**LOKIEC (P.),** « Révitaliser la représentation collective », *Droit social*. 2020, p. 29.

**LOKIEC (P.)**, « Vers un nouveau droit du travail », *Droit social*, 2017, p. 2109.

**LOKIEC (P),** « Le dialogue social à l'épreuve de la loi Rebsamen. Á propos de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 », *JCP G. sem. Jur.*, 2015, p.1664.

**LUMENBU (A. K.),** « Les mouvements sociaux en Afrique subsaharienne », *Congo-Afrique*, n°365, 2002, p. 265.

**LYON-CAEN (G.),** « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », *Droit ouvr*ier , 2004, p. 49 .

**LYON-CAEN (G.),** « Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective », *Droit social*, 2003, p.335.

**LYON-CAEN (G.),** « La clause dérogatoire in pejus », *Droit social*, 1995, p. 887.

**LYON-CAEN (G.),** « La bataille truquée de la flexibilité », *Droit social* , 1985, p. 806.

**LYON-CAEN (G.),**« Négociation collective et législation d'ordre public », *Droit social*, 1973, p.89.

**M**

**MALDOLALDO (C.)**, « Entre l'illusion de la normalisation et le laisser-faire : vers la légalisation du secteur informel ? », *Revue internationale du travail*, Genève, BIT, vol 134, n°6, 1995, p. 790.

**MALDONADO (C.)**, « Rompre l'isolement : une expérience d'appui aux petits producteurs urbains du Bénin », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 132, n°2, 1993, p. 276.

**MAZEAUD (A.),** « La négociation des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical », *Droit social*, 2009, p. 669.

**MBENDANG EBONGUE (J.),** « Libres propos sur la loi n°92/007 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun », *Penant* n°818, Mai-Septembre 1995, p.201 et *Penant n°820*, Janvier-Avril 1996, p.25.

**MEDA (D.),** « Flexicurité : quel équilibre flexibilité et sécurité », *Droit social*, 2009, p. 763.

**MÉDARD (J.F),** « Autoritarisme et démocratie en Afrique noire », *Politique –Africaine*, n°1991, p.92.

**MÉDARD (J.F),** « L'État patrimonialisé », *Politique-Africaine*, n°39, 1990, p.25.

**MEISEL (N.), AOUDIA (J.O.),«** L'insaisissable relation entre bonne gouvernance et développement », *Revue économique*, 2008/6, Vol. 59, p. 1159.

**MEKKI (A. S.),** « Faut-il réformer le cadre juridique de la médiation ? », *Cahiers de droit de l'entreprise*, 2016, dossier 26.

**MEKNASSI (R. F.),** « Les balises incertaines d'une transition de l'économie informelle à l'économie formelle », *Revue Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/3 p. 39.

**MERCIER (A.),** « Pour la communication politique », *Hermès, La Revue*, CNRS éditions, n°38, 2004/1, p. 70.

**MINÉ (M.),** « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *Travail et emploi*, n 84, Oct 2000, p. 47.

**MOREAU (M.-A),** « Négociation collective transnationale : Réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe Arcelor Mittal », *Droit social*, Janvier, 2009, p. 93.

**MORIN (M. L.),** « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Droit social*, 1998, n°, p. 419.

**N**

**NCHIMI (J-CL.),** « La négociation en droit du travail Camerounais », *Revue Juridique africaine*, 1994, p. 115.

**NDIAYE (I. Y) et SAMB (M),** « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », *Ajustement structurel et emploi au sénégal*, (dir) Babacar Fall, p. 103.

**NGUIHE KANTE (P.),** « Dignité humaine et formes d'embauches en droit camerounais du travail », *Penant*, n°845, Oct-Déc 2003, p.843.

**N'GORAN (E. N.), «** Afrique, les trois piliers du développement : l'État, l'entreprise, la société civile », *Géoéconomie*, n° 65, 2013/2, p. 33.

**NIANG (A.),** « Le droit du travail sénégalais entre ambigüité et ambivalence », *Annales africains*, Déc 2015, p. 69.

**NICOD (C.),** « La réforme du dialogue social : une loi en marque d'inspiration. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF, 18 Août 2015 », *Droit social*, Septembre 2015, p.549.

**NIQUÈGE (S.),** « La participation des travailleurs dans les grandes entreprises du secteur public en France », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale(RDCTSS)*, 2018/3, p .100.

**NONONSI (A.),** « Les mutations de l'Etat Post colonial et l'évolution du droit du travail en Afrique francophone : De la protection des travailleurs aux droits de l'homme au travail. », *Penant*, n°871, Avril-Juin 2010, p.221.

**O**

**ODOUL-ASOREY ( I.),** « Principe de participation des travailleurs et du droit du travail », *Droit social* , n°4, 2014, p. 356.

**OKOU (L.H),** « Autorité traditionnelle et développement en Afrique : le cas de la Côte d'Ivoire de 1960 à nos jours », *les Annales de l'université des sciences sociales de Toulouse,* Toulouse, Editions de l'université des sciences sociales, Tome XL, 1992, p.167.

**P**

**PAILLUSSEAU (J.)**,« L'efficacité des entreprises et la légitimité du pouvoir », *in Petites affiches*, 19 juin 1996,p.28.

**PAILLUSSEAU (J.)**, « Le droit moderne de la personnalité morale », *RTD civ.*1993, p. 705.

**PAILLUSSEAU (J.)**, « Les fondements du droit moderne des sociétés », *JCP*, éd. G 1984. I. 3148.

**PANIER (E.),** « Partir du droit pour aborder le problème de l'économie informelle : réflexion sur le projet d'une norme internationale à travers deux « économies informelles » au Togo », *Revue Sociologie et Sociétés*, 2015, Vol 47, n°1, p.97.

**PASQUIER (TH.),** « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *RTD*, 2018, p. 44.

**PAUVERT (J.-C)**, « La notion de travail en Afrique noire », *Présence africaine*, n°13, 1952, p. 97.

**PECAUT-RIVOLIER (L.),** «Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT* , 2016, p. 791.

**PÉLISSIER (J.),** « La loyauté dans la négociation collective », *Droit ouvrier*, dec 1997, p. 497

**PESKINE (EL.),** « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371.

**POUGOUÉ (P-G),** « Les sociétés d'État à l'épreuve du droit OHADA », *Juridis Périodique*, n°65, Janvier –Mars 2006, p. 99.

**POUGOUÉ (P-G),** « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, 1994, p.64.

**POUGOUÉ (P-G),** « Le petit séisme du 14 Août 1992 », *Revue juridique africaine*, 1994, p.10.

**POUGOUÉ (P-G.),«** Les sources du droit du travail en Afrique », *Revue tunisienne de droit social*, n° spécial, 1991, p. 29.

**POUGOUÉ (P-G)**, « Cameroun- situation de travail et protection des travailleurs », consultable sur http://www. ilo. org/wcmsp5/groups/public/.

**POUGOUÉ (P-G)** « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bulletin de droit du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 1987/5, p. 3.

**POUGOUÉ (P-G), et TCHAKOUA (J.-M),** « Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, 1999, p.198.

**R**

**RADÉ (CH.),** « Ordonnances réformant le droit du travail : le droit de la négociation collective après l'ordonnance n° 4 relative au renforcement de la négociation collective », *Lexbase Hebdo édition sociale*, n°712, 21 septembre 2017, p 1.

**RADÉ (CH.)**,« Des critères du contrat. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Droit social*, 2013, p. 202.

**RADÉ (CH.),** « la loi négociée : simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale ? », *Le Droit Ouvrier*, n°743, juin 2010, p.319.

**RADÉ (CH.),** « Droit du travail et convention collective », *RDC*, 2004/4, p.1001.

**RAY( E.),** « Du tout-État au tout-contrat ? », *Dr. soc.* , 2000, p. 574.

**RIVERO (J.),** « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Droit Social*, 1965, p.166.

**ROJOT (J.),«** Ce que participation veut Dire », *Revue Française de Gestion*, n°88, Mars/Avril/Mai, 1992, p. 83.

**ROUTH (S.),** « Réseaux de solidarité et syndicalisme en Inde », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, n°1, 2014, p.16.

**ROZES (L.),**« Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Dr. soc*, 1979, n°9-10, p.311.

**S**

**SALAH-BEY (A.),** « L'organisation internationale du travail et le syndicat mondial (1945-1960) », *Penant*, 1963, p 243.

**SAMB (M.)**, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 1999, p. 154.

**SEGUI (R.D),** « Codification et unification du droit », *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, 1982, p. 453.

**SERVAIS** (**J.-M.)**, « L'OIT et le travail décent, la difficile médiation entre croissance, création d'emploi et protection des travailleurs », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, n°1, p. 76.

**SERVAIS (J.M),** « Politique due travail décent et mondialisation : réflexions sur une approche juridique renouvelée », *R.I.T*, Vol.143, N° 1-2, 2004, p.203.

**SHELDON(L.)**,« Le droit du travail et la gouvernance d'entreprise », *RDT*, Dalloz, 2006, p.12.

**SIDIBE (O.O),** « La participation dans les pays d'Afrique Noire francophone : Bilan et Perspectives », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, n°5 ,1987, p.37.

**SILHOL (B.),** « Branche et entreprise dans le nouveau droit de la négociation collective », *Droit Social*, 1997, p.931.

**SILUÉ (N.),** « La perte de confiance dans les relations de travail », *RISJPO*, n° 2, 2014, p.219.

**SILUÉ (N.),** « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, 2008, p.25.

**SPYROPOULOS (G.),** « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Droit social* , 2002, p. 391.

**SOMAVIE (J.),** « Changement dans le monde du travail », Préface, BIT, Conférence International du travail, 95éme session, 2006, Genève.

**SOURIAC-ROTSCHILD (M. A.),** « Engagements et arrangements sur l'emploi : quelle efficacité juridique ? », *Droit social*, 1997, p. 1061.

**SUPIOT (A.),** «Vers un ordre social international », *L'économie politique*, 2001/3, n°11,p.53.

**SUPIOT (A.)**,« Les nouveaux visages de la subordination juridique », *Droit social*, 2000, p.131.

**SUPIOT (A.),** « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *Droit social* , 1997, p. 224.

**SUPIOT (A.),** « La loi dévorée par la convention ? », *Droit négocié, droit négocié ?* Publications des facultés universitaires Saint-Louis, 1996, p.56.
**SUPIOT (A.),** « Les syndicats et la négociation collective », *Droit social*, 1983, p.63.

**SWEPS-TON (L.),** « Droits de l'homme et liberté syndicale : évolution sous le contrôle de l'OIT », *RIT*, 1998, p.187.

**T**

**TAGUM FOMBENO (H-J.),** « Libres propos sur la liberté syndicale en Afrique noire francophone », *Revue Internationale de Droit Africain-EDJA*, n°50, 2001, p.56.

**TAGUM FOMBENO (H.-J.),** « Plaidoyer pour des règles particulières en matière de licenciement pour motif économique dans le futur acte uniforme relatif au droit du travail », htt/ www. juriscop. org/act juridiques/doctrine. Phtml .

**TCHAKOUA (J.-M.),** « Sources d'inspiration du droit camerounais des conflits collectifs de travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, 2005, p.178.

**TCHOKOMAKOUA (V.)**,« Essai sur la flexibilité consacrée par les nouveaux codes africains du travail », *Juridis Périodique*, n°40, Octobre-Novembre-décembre 1999, p. 104.

**THIAM (B.),** « L'extension de la protection sociale à l'économie informelle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université de Bordeaux, 2017/3, p. 71.

**TIMISIT (G.)**,« La mise en œuvre des statuts de la fonction publique en Afrique et à Madagascar », *Bulletin international de l'institut de l'Administration publique*,1968, n°1,p.34.

**TOURÉ (I.),** « L'UGTCI et le développement harmonieux. Un syndicalisme anti-conflits ? », *Kasa Bya Kasa*, n°8, janvier/ juin 1987, p.17.

**TOURÉ (I.),**« Le syndicalisme de participation à l'épreuve », *Annales de l'Université d'Abidjan*, Abidjan, Tome XII etno-sociologie, 1985, p.67.

**TUSSEAU (G.),** « Le(s) concept(s) de « pluralisme syndical » », *RDT* , 2007, p. 636.

**U**

**UHALDE (M.),** « L'instrumentalisation de la sociologie en situation d'intervention : l'analyse critique d'une notion ordinaire », p. 96, www. Cairn. info. fr, consulté le 9 avril 2019.

**V**

**VÉRICEL (M.),**« Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Droit social*, n°2, février 1991, p. 120.

**VERKINDT (P.-Y.),** « L'article L. 1 du Code du travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Droit social*, 2010, p. 519.

**W**

**WODIE (FR.)**,« Législation », *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Abidjan, Dakar, Lomé, NEA, 1982, p. 308.

**Z**

**ZÉNATI (F.),** « L'évolution des sources du droit dans les pays de droit civil », *Droit social*, 2002, chron. , p. 15, spéc. p. 22:

## 4- Chapitre d'Ouvrages

**AGBENOTO (K.),** « La constitutionnalisation du droit privé », *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDIJ, 2014, p. 58.

**AMSELEK (P.), «** Autopsie de la contrainte associée aux normes juridiques », *in* Thiberge (C.), (dir.), *La force normative, naissance d'un concept,* Bruylant, 2009, p.3.

**AMOA (U.),** « Parole africaine et poétique : diversité et élégance langagière », *in Royautés, Chefferies traditionnelles et nouvelle gouvernance* : *Problématique d'une philosophie pour L'Afrique*, Colloque international organisé à Tiassalé du 6- 13 juillet 2003 en Côte d'Ivoire, Actes du colloque publié aux éditions Dagekof, Abidjan, 2003, p.47.

**ANTONMATTEI (P.H),** « A quoi sert l'accord », *in L'accord mode de régulation du social*, Conseil d'État, Droits et Débats, La documentation Française, 2016, p. 25.

**ARSEGUEL (A.)**, « La représentativité des syndicats », *in* B. Lardy-Pélissier et J. Pélissier (dir.), *Le syndicalisme salarié*, Paris, Dalloz, thèmes & commentaires, 2002, p. 8.

**AUVERGNON (PH.)**, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », *in* Jeammaud (A), Le Friant (M.), Lockiec (P.), Wolmark (C.), *Á droit ouvert*, *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p.65.

**AUVERGNON (PH),** « A propos de la promotion du'' travail décent'' par l'OIT », *in* Mestre (Ch.), Sachs-Durand (C.), Storck (M.) *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie*, hommage au Professeur Nikitas Aliprantis, Strasbourg, PUS, 2014, p.342.

**AUVERGNON (PH),** « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », *in L'effectivité du droit du travail. A quelles conditions?*, Bordeaux, Presse Universitaire de Bordeaux, 2e éd, 2008, p 9.

**AUZERO (G.),«** L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », *in Un droit en perpétuel mouvement, Mélanges offerts à Géneviève Pignarre*, Paris, LGDJ, 2018, p. 33.

**AUZERO (G.)**, « Le dialogue social en France : une question d'acteurs » *in* Philippe Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux, 2007, p. 176.

**BAKARY (T.D.),** « Côte d'Ivoire, l'étatisation de l'État », *in* J-F Médard, (dir.), *États d'Afrique noire, formation, mécanismes et crise*, Paris, éd Karthala, 1991, p.53.

**BAZIN (L.) et GNABELI (R.Y),** « Le travail salarié, un modèle en décomposition ? », *in* CONTAMIN (B). et MÉMEL- FÔTE (H), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustements, recompositions*, Paris, Karthala-Ostorm, 1997, p.689.

**BERG (E. J.),** « Les grands problèmes de la politique des salaires en Afrique », *in Le rôle des relations professionnelles dans le développement économique, Cahiers de l'Institut international d'études sociales*, n°5, octobre-décembre 1967, p. 589.

**BLÉOU (M.)**, « Le service public dans la jurisprudence de la chambre administrative de la Cour suprême de Côte d'Ivoire », *in* F. Mélin-Soucramanien (dir.), *Espace du service public, Mélanges en l'honneur de Jean du Bois de Gaudusson*, Bordeaux, éd. Pub, tome1, 2013, p.45.

**BOURCRIS-MAITRAL (G.)**, « Intérêt social et intérêt de l'entreprise, des outils de contrôle du pouvoir privé » *in* A. Lyon-Caen et Q. Urban (dir. ), *Le juge et la décision de gestion*, Dalloz, 2006, p. 37.

**CHALARON (Y.),** « L'application de la disposition la plus favorable » *in Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à Lyon –Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p. 243.

**CARBONNIER (J.)**,« Les notions à contenu variable dans le droit de la famille », *in Les notions à contenu variable en droit*, Bruxelles, éd Bruylant, 1984, p. 103.

**CASEAU-ROCHE (C.),** « Le dialogue social », *in* A.-S. Chambost et A. Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Paris, LGDJ, Actes de Colloque, novembre 2015, p.74.

**CHAMPAUD ( C.)**,« Les fondements sociétaux de la doctrine de l'entreprise », *in Mélanges J. Paillusseau*, Dalloz, 2003, p. 146.

**CHEVALLIER (J.),** « Souveraineté et droit », *in* D. Maillard Desgrees Du Loü (dir), *Les évolutions de la souveraineté*, Montchrestien, coll. « Grands colloques », 2005, p. 203.

**CHEVALLIER (J.),** « Contractualisation et régulation », *in S. Chassagnard-pinet, D. Hiez* (dir.),*La contractualisation de la production normative*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires, Actes », 2008, p. 86.

**CONTAMIN (B.),** « Entreprises publiques et désengagement de l'Etat en Côte d'Ivoire », *in* B. Contamin et H. Memel-Fotê(éds) (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustements, recompositions*, Karthala-Orstom, Paris, 1997, p. 89 .

**CORRIGNAN- CARSIN (D.),** « Loyauté et droit du travail », *in Mélanges à l'honneur d'Henry Blaise*, Économia, 1995, p.125.

**COUTURIER (G.),** « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », *in Études offertes à J. Flour*, Répertoire du Notariat Defrénois, 1979, p. 95.

**DE MIRAS (C.)**, « L'entrepreneur ivoirien ou une bourgeoise privée de son État », *in* Y. -A. Fauré et J.-F. Médard, *État et Bourgeoisie en Côte d'Ivoire*, Paris, Karthala, 1982, p. 212.

**DIOMANDÉ (K.)**,« Finances publiques et poids des interventions de l'État dans l'économie ivoirienne »,*in* B. Contaim et H. Memel- Foté (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustement, recompositions*, Karthala-ORSTOM, 1997, p. 110.

**DIOUF (B.),** « Syndicalisme, vie associative et identités ouvrières », *in* R. Cabanes, J. Copan, M. Selim (dir.), *Salariés et entreprises dans les pays du Sud : Contribution à une anthropologie politique*,Paris, Karthala-Orstom, 1995, p. 188.

**DUPERRAY (A.),** « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de Haute-Volta, 1932-1960 » *in* C. Coquery-Vidrovitch, O. Goerg et Ch. Tshimanga (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXème siècle,* travaux en cours, *Cahier « Afrique noire »*, n°19-20, p. 193-211.

**EMANE (A.),** « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon » *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDJI, 2014, p. 276.

**EMANE (A.),** « Le travail décent, un outil d'appropriation du droit moderne au Gabon », *in* Mestre (Ch.), Sachs-Durand (C.), Storck (M.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie*, hommage au Professeur Nikitas Aliprantis , Strasbourg, PUS, 2014, p.377.

**GNAHOURI (R.G.),** « Encadrement du droit et risque de dévoiement du dialogue social au Bénin », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans le pays de l'espace ohada et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 309.

**HAUSER (J.)**, « Une notion juridique de dépendance » *in Mélange Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, p. 283.

**HUGON (PH.)**, « Rétrospectives et perspectives économiques », *in* G.P.Tapinos, Ph. Hugon, P. Vimard (dir.), *La Côte d'Ivoire à l'aube du XIXe siècle, Défis démographique etdéveloppement durable*, Karthala, 2002, p. 137.

**HUGON (PH.), PAGÈS (N.),** « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », *in Programme d'action sur l'ajustement structurel l'emploi et le rôle des partenaires sociaux*, BIT, Employment and training Departement International Labour Office, Geneva, 1998, p. 2.

**IGUE (O.J), «** Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : le cas du tissu traditionnel », *in L'Afrique de l'Ouest dans la compétition mondiale, Quels atouts possibles*, sous la direction de Damon J. et Igue, Paris, Karthala, Csao-ocde, 2003, p.280.

**ISSA-SAYEGH (J.)**,«Les tendances actuelles du droit des relations professionnelles dans les États d'Afrique noire francophone » *in Mélanges offerts à P. F. Gonidec, L'État moderne,* Horizon, 2000, LGDJ, p. 425

**LABAZEE (P.),** « Entreprises, promoteurs et rapports communautaires : les logiques économiques de la gestion des liens sociaux », *in* S. Ellis et Y. A. Faure (dir.), *Entreprises et entrepreneurs africains*, Paris, Karthala, 1995, p. 140.

**LABORDE (J.-P.),** « La considération du fait par le droit », *in Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Paris, Economica, 1995, p. 277.

**LABORDE (J.-P.),** « Retour sur la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer », *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokali, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'Honneur de Paul Gérard Pougoué*, Credji, 2014, p.438.

**LANGLOIS (P.),** « Les usages », *in Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 286.

**LAPEYRE (F.)**,« De la question des voies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : l'approche de l'Organisation Internationale du Travail » *in* F. Lapeyre et Andreia Lemaître (dir. *), Politiques publiques et pratiques de l'économie informelle en Afrique subsaharienne*, Paris, Academia, L'Harmattan, 2014, p. 39.

**LEMÉNOREL (A.),** « Du paternalisme à la culture d'entreprise », *in* D. Barjot (dir.), *Le travail à l'époque contemporaine*, Paris, éd CTHS, 2005, p. 172.

**LE ROY (V. E.), «** Les chefferies traditionnelles et le problème de leur intégration », *in* E. Le Roy (dir), *Les institutions administratives des États francophones d'Afrique noire*, Paris, Economia, 1979, p. 105.

**LOKIEC (P.),** « Contractualisation et régulation », *in* S. Chassagnard-Pinet, D. Hiez (dir.), *La contractualisation de la production normative*, Paris, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires, Actes », 2008, p. 94.

**LOKIEC (P.),** « Le sacro-saint dialogue social », *in* D. Guèvel, Ph. Roussel (coord) *Mélanges offerts au Professeur Pascale Bloch*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p.105.

**LYON-CAEN (A.)**, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive » *in* H. Petit et N. Thevenot (dir. ), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, 2006, p. 87.

**LYON-CAEN (A.),** « Changement politique et changement du droit du travail », *in* R. Rodière, *Les transformations du droit du travail*, *Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, p.6.

**MAZEAUD (A.),** « Les sources du droit du travail à l'épreuve du dialogue social », *in Mélanges en l'honneur de Philippe JESTAZ ''Libres propos sur les sources du droit du travail '',* Paris, Dalloz, 2006, p.355.

**MIENDJIEM (I.L.)**, « Réflexion sur le champ d'application du droit du travail dans l'espace OHADA », *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou, *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, Paris, Wolters Kluwer, 2014, p.470.

**MEKNASSI (R.F),** « L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse », *Document de travail de l'Institut International d'Etudes Sociales,* n°177, 2007, 34 p.

**MÉMEL-FÔTÉ (H.),** « De la stabilité au changement : les représentations de la crise politique et les réalités des changements », *in* B. Contamin et H. Memel –Fotê (dir.), *Le modèle ivoirien en questions : Crises, ajustements, recompositions*, Paris, Karthala, 1997, p.613.

**MERCADAL (B.)**, « La notion d'entreprise » *in Mélanges J. Derrupé*, Litec, 1991, p. 9.

**MISSE (H.),**« Histoire du mouvement syndical au Cameroun : de la période coloniale au lendemain des indépendances », *Le syndicalisme dans le processus de démocratisation*, Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé, 1994, p. 42.

**MULLER (A.),** « La gouvernance par le dialogue social et le droit : l'Afrique dans une perspective internationale », *in* Ph. Auvergnon et Ch. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, p. 108.

**N'DIAYE (I. Y.) et SAMB (M.),** « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », *in* B. Fall (dir.), *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*, Paris, Karthala, 1997, p.4.

**NIANG (A. C.),** « Dialogue social : quelques pistes d'échanges sur un concept à géométrie variable et des pratiques polymorphes », *in* Ph. Auvergnon, Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p. 23.

**NIANG (M. B.),** « Ancrage juridique et perspectives du dialogue social au Sénégal », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 223.

**PAGNERRE (Y.),**« L'intérêt de l'entreprise en droit du travail », *in* B. Teyssié (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economia, 2010, p. 63.

**PAILLUSSEAU (J.),** « Qu'est-ce que l'entreprise ? », *in l'entreprise nouveaux apports*, Economia, 1987, p. 11 .

**PIGNARRE (G.),** « Exercice 3 : Le dialogue social dans sa loi ; Observation de la négociation de la convention collective des administrateurs, mandataires judiciaires », *in* R. Lafargue, G. Pignarre, *Éthnologie juridique, Autour de trois exercices*, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2007, 423p.

**POUGOUÉ (P.-G),** « L'idéal de fraternité en droit social dans les pays de l'Afrique Noire francophone », *in Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre LABORDE*, Paris, Dalloz, 2015, p. 445.

**POUGOUÉ (P-G),** « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique Noire francophone et dynamique syndicale », *in Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle, Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, 2001, p.127.

**RENUCCI (F.),** « L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle », *Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles).Esquisse d'une histoire comparée*, PUR, 2009, p. 253.

**REVET (TH.)**, « Rupture des contrats de dépendance et rupture du contrat de travail » *in Les frontières du salariat*, Paris, Dalloz, Thèmes et commentaires, 1996, p. 195.

**RODRIGUEZ (R. E),** « Quelques réflexions sur le dialogue social : signification, portée, faiblesses et risques », *in* Ph. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Pessac, PUB, 2007, p. 67.

**SAMB (M.),** « Á propos de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits en Afrique » *in* Ph. Auvergnon, V. E. Bokalli, J. D. Boukongou (coord.), *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, CREDIJ, 2014, p. 638.

**SERVAIS (J. -M.),** « Syndicats : Nouveaux membres, nouvelles alliances ? », *in Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier, Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle*, Paris, Dalloz, 2001, p. 164.

**SILUÉ (N.),** « Dialogue social en Côte d'Ivoire : de l'étouffement à la libération par le droit ? », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2016, p. 201.

**SILUÉ (N.),** « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », *in* Ph. Auvergnon (dir. ), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, l'Harmattan, 2014, p. 17.

**SOURIOUX (J. L.),** « Le bon législateur selon Portalis », *in* P. Ancel, J-L. Aubert, D. De Béchillon et M. Billiau, *Les libres propos sur les sources du droit, Mélanges en l'honneur de Philippe Jestaz*, p. 516.

**SOUMONNI (E.),** « L'évolution des rapports entre le pouvoir officiel et autorités traditionnelles au Bénin et au Nigéria depuis la fin des années 1980 », *in* Perrot C-H et Fauvelle F-X-Aymar, *Le retour des rois : les autorités traditionnelles et l'État en Afrique contemporaine*, Paris, éd Karthala, 2003, 564p.

**SUPIOT (A.)**, « La justice sociale saisie par la régulation » *in Justice et Droits fondamentaux, Etudes offertes à Jacques. Normand*, Paris, Litec, 2003, p. 436.

**SUPIOT (A.),**« Citoyenneté et entreprise », *in G. Koubi (dir. ), De la citoyenneté*, Paris, Litec, 1995, p. 124.

**SUPIOT (A),** « Parité, égalité, majorité dans les relations collectives du travail », *in Le droit collectif du travail, Questions fondamentales, évolutions récentes*, Etude offerte en hommage à Mme le Professeur H. Sinay, Peter Lang, 1994, p.60.

**THIAM (B.),** « Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : missions, contraintes, défis et perspectives », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p.135.

**TOUNKARA (D),** « État et perspectives du dialogue social au Mali », *in* Ph. Auvergnon, Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde : La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p.255.

**VALLÉE (G.)**, « Diversité des modes d'action de l'État dans le domaine social et le système de relations industrielles » *in* Ph. Auvergnon, Ph. Martin, P. Rozenblatt, M. Tallard (coord.), *L'État à l'épreuve du social*, Paris, éd Syllepse, 1998, p. 256.

**VAN GEHUCHTEN (P. -P.),** « Le dialogue social en droit belge », *in* Ph. Auvergnon et Chr. Kénoukon, *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde : la part du droit*, Paris, l'Harmattan, 2018, p.343.

**VERDIER (J.-M.)**, « Réalité authenticité et représentativité syndicales », *in Études de droit du travail offertes à A. Brun*, Librairie sociale et Economique, 1974, p. 571.

**WOLOU (K.),** « Incitation du droit et faiblesses du dialogue social au Togo », *in* Ph.

Auvergnon et Chr. Kénoukon (dir.), *Dialogue social dans les pays de l'espace Ohada et ailleurs dans le monde* : *La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 290.

**ZORO (A.)**, « A comme Abidjan ou le système » *in* Xavier Godard (dir.), *Les transports et la ville en Afrique au sud du Sahara : le temps de la débrouille et du désordre inventif*, Paris, Karthala/ INRETS, 2002, p. 23.

**5- Textes et Jurisprudence**

Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ,JORCI, n°74, p.1197.

Loi n°64-290 du 1 Août 1964 portant Code du travail, JORCI, n°44, p. 1059 .

Loi n°52-1322 du 15 décembre portant Code du travail des territoires d'Outre-mer, J.O.A.O.F du 25 décembre 1952, p. 184.

La loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique, JORCI n°39, Septembre 1992, p. 742

Les lois n°80-1070 et 1071 du 13 septembre 1980, JORCI 1980. p 13.

Loi n°59-135 portant statut général des fonctionnaires de la Côte d'Ivoire, JORCI, 18 septembre 1959, p. 840

Loi n°2001-479 du 9 août 2001 portant statut des personnels de la police nationale, JORCI n°37, 13 septembre 2001, p.770.

Loi n°2002-04 du 03 janvier 2002 portant statut du personnel des collectivités territoriales, JORCI n°5, 31 janvier 2002, p. 79.

Loi n°50. 772 du 30 juin 1950 dite Lamine-Gueye organisant les cadres de la fonction publique française ouverte aux africains, JORF, 1 juillet 1950, p. 68

loi n°63-4 du 17 janvier 1963 relative à l'utilisation des personnes en vue d'assurer la promotion économique et social de la nation, JORCI n°5, 18 Janvier 1963, p. 45,

Loi n°64-290 du 1 août 1964 portant code du travail, JORCI n°44 du 17 août 1964, p. 1059.

Loi n°64-488 portant statut général des fonctionnaires, JORCI n°3, 12 janvier 1965, p. 38

Loi n°97-519 du 4 septembre 1997 portant définition et organisation des sociétés d'État, JORCI n°40, 1997, p. 1060.

Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA, www. Uemoa. int

Règlement C/REG/ 13/06 13 portant la création de Forum Régional du Dialogue Social tripartite de la CEDEAO.

Décret 72-86 du 28 janvier 1972, portant statut du personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés d'État, JORCI,1972, p. 309.

Décret d'application n°93-607 du 2 juillet 1993 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique, JORCI n°30, juillet 1993, p. 546.

Décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail, JORCI, 15 mai, 2008, p.308.

Décret n°2015-651 du 23 septembre 2015 portant modification du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 instituant le Conseil National du travail, www, cnds.ci

Décret n°61-96 du 12 avril 1981 portant statut du cadre de la gendarmerie nationale de la Côte d'Ivoire, www. Loidici.com

Décret n°72-07 du 11 janvier 1972, fixant les modalités de fonctionnement du « fonds d'emploi des bénéfices réalisés par les sociétés d'État et les sociétés d'économie mixte », JORCI, 1972, p. 122.

Décret n°72-08 du 11 janvier 1972 fixant les règles de gestion et de contrôle des sociétés à participation financière publique, JORCI. 1972, p. 122;

Décret ivoirien n°98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux conventions collectives de travail, JORCI, n° 11, 12 mars 1998, p. 264.

Décret n°96-208 du 7 mars 1996 relatif à la procédure de conciliation concernant le différend collectif du travail, JORCI, n°19, 9 mai 1996, p.446.

Charte de la fonction publique Africaine

Arrêté n°23/MEN/CAB du 17 mars 2014 portant attribution, organisation, fonctionnement du Comité Consultatif de l'Education Nationale.

Convention annexe des journalistes professionnels et professionnels de la communication et de la privée,

Accord d'établissement LGL Minier de Côte d'Ivoire.

Accord d'établissement de la société Mines de Tongo –SA

Protocole d'accord sur le chômage technique du 18 décembre 2007, www.utgtci.ci

**Jurisprudence ivoirienne et africaine**

Cour suprême, Chambre judiciaire, Formation sociale, 16 février 2012, arrêt n°146, CNDJ n°145, janvier 2013, p. 14.

Cour Suprême, Chambre judiciaire, Formation sociale, arrêt n°209, 18 mars 2010, *Juris social*, février 2011, p. 3 .

Cour Suprême., Chambre judiciaire, Formation sociale, arrêt 634 et 635, du 22 novembre 2011, *Juris social*, Mars 2012, p.17.

Cour Suprême CA, 17 juin 2009, Société GETMA-CI contre SICPRO et PAA, arrêt n° 49, site CSCA http://www. consetat. ci/decisions_1. Html.

Cour Suprême Cameroun, 24 août 1971, *TPOM*, n°344, p. 7605.

Cour d'Appel Abidjan, arrêt n°253 Ugtci-Joseph Ebagnerin c/ Mme Vlei née Dazaon Suzanne, 24 mars 2015, inédit.

Cour. d'Appel d'Abidjan, 4e chambre sociale A, arrêt n° 92 du 30 Octobre 2009, Juris-social, 2012, p. 10.

Cour Appel Ouagadougou, 16 avril 2002, *TPOM*, n°951/952, juillet-Août 2005, p. 156.

Cour Appel Abidjan, Affaire Air-Afrique, 18 janv. 1985, *R.E.D.C.* Cirej, nov. 1987, n° 2, p. 134.

Cour d'Appel Abidjan, 18 nov. 1977, *Revue ivoirienne droit*, n° 3-4, 1978, p. 193 ;

Cour d'Appel d'Abidjan, 14 mai 1974, TPOM, n°399, p. 303

Cour d'Appel d'Abidjan 3-10-1966 et CS/CJ 23-2-1968, *Revue Ivoirienne de Droit*, 1969, p.29.

Tribunal prémière instance Abidjan Plateau, *Jugement n°063* du 16 janvier 2014, affaire UGTCI, Joseph Ebagnerin c/ Mme Vlei née Dazaon Suzanne, inédit ;

Tribunal du travail d'Abidjan, 21 janvier 1987, *Penant*, 1987, p. 382.

## 6-Etudes et rapports

**BIT,** *Dialogue social : Discussion récurrente en vertu de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable,* Rapport VI, Conférence internationale du travail, 102e session, 2013, 113 p.

**BIT**, *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone,* Genève, BIT, 2006, 68p.

**BIT,** *L'agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015,* Rapport du directeur général à la 11e réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Éthiopie, BIT, Genève, 2007,79p.

**BIT,** *S'organiser pour plus de justice sociale,* Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; Genève, BIT, 2004,144p.

**BIT,** *Droits fondamentaux au travail et Normes internationales du travail,* Genève, BIT, 2004,140 p.

**BIT**, *Résolution concernant le travail décent et de l'économie informelle,* Conférence internationale du travail 90e session, Genève, 2002, 67p.
**BIT,** *Un travail décent,* Rapport du directeur général à la Conférence internationale du travail, Genève, BIT, 110p.

**BIT,** *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel dans Bulletin officiel,* vol. LXXVI.1993, série A, n°3, Genève, 1993, p.184-195.

**BIT,** *Le dilemme du secteur non structuré,* Rapport du directeur général à la Conférence internationale du travail, 78e session, Genève, 1991,73p.

**BERAUD (J.M),** *Etude 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),* Document n°2, IFP/DIALOGUE, Genève, BIT,2003, 103.p.

**DIOH (A.), CISSE (M.),** *Le Dialogue social au Sénégal*, Prodiaf, Etude Nationale, BIT, 126.p

**KONATE (S.),** *Le Dialogue social au Burkina Faso,* Etude Nationale, Prodiaf, BIT, 2004, 120 p.

**KONE (Z.),** *Etude sur les crises sociales dans les pays de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine,* Rapport Provisoire, 2013,28p.

**KOUAKOU (A.F),** *L'état du Dialogue Social en Côte d'Ivoire,* Etude Nationale, Prodiaf, BIT, inédite, Abidjan, 2002,192 p.

**MELEDJE DJEDJRO (F.), KOBY (A.B**), *Rétrospective sociopolitique : Une analyse des interactions entre le système politique et le système économique.* Etude inédite, Abidjan, 2010, 50p.

**PALE (T.),** *Le Dialogue social en République du Congo*, Etude Nationale, Prodiaf, BIT, 2002, 96 p.

**PYSSAME (A.R),** *Le Dialogue social au Gabon*, Etude Nationale, Prodiaf, BIT, 2002 ,66p

# INDEX ALPHABÉTIQUE


## A.

**Accord**
-collectif : 18, 66, 87,130
- d'entreprise : 87, 185, 221, 290
- d'établissement : 131, 175, 275, 365

**Action collective** : 87, 97, 264s, 411

**Administration de travail** : 113, 159, 235, 271

**Audience électorale** : 309 s,

**Alerte** : 59, 60, 215, 235

**Arbitrage** : 129, 135, 268, 352, 381

**Autonomie collective** : 255s, 364, 380

**Autorisation de licenciement** : 241

## B.

**Bonne foi :** 175, 357, 359

**Bonne gouvernance** : 144, 147, 251, 346, 403

**Bureau international du travail** : 49, 76, 184, 315

## C.

**CEDEAO :** 20, 27, 75

**Chambre**
- Sociale : 177, 206

**Centrale syndicale** : 127, 131, 135, 271, 289, 327, 405

**Clause** : 123, 177, 276, 387

**Code**
-civil : 175, 187, 359
-travail : 18, 23, 27, 78, 83, 85, 201s, 405
-de prévoyance sociale : 229

**Conditions de travail** : 15, 45, 47, 51, 139, 146, 378

**Concertation sociale** : 20, 53, 107, 146

**Confédération**
-Syndicale : 188, 222, 320, 354, 407
-Syndicale internationale : 128, 222, 320

**Congé** : 71, 110, 268, 354

**Conflit**
-Collectif : 164, 171, 175, 242, 349, 352, 384, 411
-Individuel : 349
- du travail : 223s, 400

**Comité**
-d'entreprise : 212s, 335, 404
-d'hygiène et de sécurité : 277
- de Santé et de Sécurité au Travail : 215, 228, 235, 334
-Social et économique (CSE) : 225, 313, 317, 336
-Syndical : 221

**Commission**
-de conciliation : 224
-Consultative du travail : 11, 28, 71, 112, 267, 308
-Indépendante Permanente de Concertation : 86, 121, 169, 175, 249

**Conseil d'arbitrage** : 160, 163

**Conseil économique social et culturel** : 55

**Conseil national de dialogue social** : 27, 59, 76, 182,195, 249, 289s

**Contrat de travail** : 85, 94, 108, 110, 169, 202s, 214, 342, 407, 437

**Constitutionnalisation** : 82, 258s

**Convention**
-collective : 22, 70s, 179s, 238, 243, 311, 357

**Cour de cassation :** 129, 177, 187, 242, 316s

**Cour suprême :** 37, 64, 239, 359, 404

**Critères de la représentativité :** 312, 322, 324, 406

**D.**

**Délégué**
-du personnel : 212s, 352s
-Syndical : 73, 212s, 220s, 268

**Démission** : 141, 206, 240

**Démocratie**
-Sociale : 61, 163, 193, 343
-Politique: 87, 249, 255, 306, 400

**Dialogue social**: 15s, 31s, 66s, 123, 128, 132s, 252s, 341s

**Droit**
-d'alerte : 234
-de grève :42s, 114, 130, 164, 387, 392
-syndical : 42, 72, 108, 117, 123s, 260, 341

**Durée du travail** : 110, 193

**Dynamisation du dialogue social** : 27s

**E.**

**Économie informelle** :93s, 288s, 314

**Effectivité** :113, 124, 232, 299, 380

**Élections professionnelles** : 311, 317, 407

**F.**

**Faute lourde** : 241

**G.**

**Groupement professionnel** : 117, 119, 179s

**Grève** : 47s, 101, 114, 163, 330, 382 s

**H.**

**Heures**
-de délégation : 216, 378
-Supplémentaire : 130, 275s

**I.**

**Intérêt de l'entreprise** :69, 78s, 199

**Inspecteur du travail** : 160s, 211, 229, 234 s, 364s

**Instrumentalisation** : 29, 296, 343, 418

**J.**

**Jugement** : 188, 403s

**Justice sociale** : 15s, 31, 90, 108, 228

**L.**

**Légitimité** : 32, 41, 149, 161, 309s, 339

**Liberté Syndicale** : 72s, 123s, 323, 353, 395s, 401

**Licenciement pour motif économique** : 66, 136, 172, 271s

**M.**

**Médiation** : 56, 60, 135, 144, 160s, 381s, 394

**N.**

**Négociation**
-Collective: 18, 27, 110s, 256s, 317s, 434s
-Obligatoire: 361

**Normes internationales du travail** : 385

**O.**

**OHADA** : 16, 27, 55, 60, 127, 151, 333, 417

**Ordre Public** : 83, 108, 158, 365s, 376s
-Absolu : 179, 186s, 262
-Social : 108, 187, 261s, 377s

**Organisation Syndicale** : 122, 179, 220, 223, 364, 399, 401

**P.**

**Partenaires sociaux** : 18s, 76s, 194, 199, 200, 203

**Prévention**
-des conflits collectifs : 58, 167, 305
-des risques professionnels : 229, 232s

**Prime** : 78, 85, 121, 141s, 158, 227, 327

**Principe de faveur** : 130, 186s, 377s

**Procès- verbal** : 137, 295, 361,384

**Q.**

**Qualité** : 15, 28,40, 243, 253

**R.**

**Rémunération** : 67, 69, 275s, 306, 350s, 325

**Représentants des travailleurs** : 72, 112, 325, 336

**Représentativité syndicale** : 301s, 309s, 312

**Responsabilité** : 67, 82s, 113s, 263s, 373, 418

**S.**

**Sécurité et santé au travail** : 229

**Secteur**
-public : 28, 37, 47s, 127s, 310
-privé : 23, 28, 46, 103, 417

**Services publics** : 37, 42, 51s, 114, 145, 383

**Syndicats**
-Professionnels : 124, 129, 218, 221s, 301
- représentatifs : 130, 221s, 316, 319

**Solidarité** : 266, 276, 296s

**Suffrage** : 220, 222, 260, 319s

**T.**

**Temps de travail** : 121, 130, 191, 216, 235

**U.**

**U.A.:** 15, 50s, 161s, 270s, 325s

**UEMOA:** 19s, 92s, 126s, 348

**UGTCI:** 47, 72, 305s, 403s

**Unité syndicale** : 122, 353, 397, 399

**V.**

**Valeur constitutionnelle** : 259

**Voix** : 296, 307, 310s, 400

**Vote** : 295, 309s, 355

## TABLE DES MATIERES

**INTRODUCTION GÉNÉRALE ..... 15**

**PREMIERE PARTIE : LES DYNAMIQUES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN .. 31**

**TITRE I. LES CONSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL ..... 33**

Chapitre 1. Les domaines d'intervention du dialogue social ivoirien ..... 35
Section 1. Le développement progressif du dialogue social dans le secteur public.... 37
§1. L'impact des engagements internationaux de l'État sur la promotion du dialogue social dans la fonction publique ..... 37
A- L'influence de la convention internationale n° 151 de l'OIT..... 38
1. La législation de la fonction publique ivoirienne avant l'adoption par l'OIT de la convention 151 ..... 39
2. Les influences de la convention n°151 de l'OIT ..... 46
B- L'influence des protocoles d'accords multilatéraux et sous régionaux africains sur le dialogue social dans la fonction publique. ..... 49
1. La Charte africaine de la fonction publique et la charte sur les valeurs et principes de la fonction publique et de l'administration..... 50
2. L'Acte additionnel portant création d'un organe sous- régional tripartite du travail et du dialogue social ..... 52
§2. La pratique du dialogue social dans le secteur public ..... 53
A- Le dialogue social dans l'administration publique ..... 53
1. Les consultations formelles..... 54
2. Les consultations informelles..... 60
B- Le dialogue social dans les entreprises publiques ..... 61
1. Le statut des entreprises publiques en Côte d'Ivoire ..... 61
2. L'état du dialogue social dans deux sociétés d'État : le Port Autonome d'Abidjan et la Société Nouvelle de Presse et d'édition de Côte d'Ivoire (Groupe Fraternité Matin) ..... 65
Section 2. L'implantation tangible du dialogue social dans le secteur privé ..... 68
§1. La matérialisation du dialogue social dans le secteur formel ..... 69
A- La promotion du dialogue social par le travail décent ..... 69
1. Le dialogue social avant l'agenda du travail décent ..... 69
2. L'ancrage du dialogue social pour la réalisation de l'Agenda du travail décent..... 74
B- Le dialogue social en soutien à la défense des intérêts de l'entreprise ..... 78
1. L'identification de l'intérêt de l'entreprise ..... 78
a. L'approche exclusivement juridique ..... 79
b. L'approche organisationnelle..... 81
2. Le dialogue social au service de l'intérêt de l'entreprise..... 85
§2. Les possibilités d'introduction du dialogue social dans l'économie informelle 88

A- L ’existence d’indices de structuration de l’économie informelle ..... 88
154. L’identification des causes de l’économie informelle (1) peut permettre de trouver les pistes éventuelles de sa structuration (2). ..... 88
1. Les causes de l’économie informelle ..... 88
2. Les pistes de structuration de l’économie informelle..... 92
B- Les indices d’une capacité de négociation des travailleurs de l’économie informelle ..... 99
Conclusion du Chapitre 1 ..... 104
Chapitre 2. Les acteurs du dialogue social ..... 105
Section 1. Les principaux acteurs du dialogue social ivoirien ..... 106
§1. L’État, acteur central du dialogue social ..... 106
A-L’État dans son rôle d’organisateur du dialogue social ..... 106
1. L’État, régulateur du dialogue social ..... 107
2. L’État dans son rôle d’animateur du dialogue social ..... 112
B- L’État dans sa fonction d’employeur ..... 114
§2. Les organisations professionnelles, acteurs incontournables du dialogue social ..... 115
A- Le patronat ivoirien, acteur sensibilisé au dialogue social ..... 115
1. Le silence initial du patronat ivoirien sur la formulation des politiques économiques ..... 116
2. Le patronat ivoirien, maillon essentiel du dialogue social contemporain . 118
B- Les syndicats de travailleurs, acteurs volontaristes du dialogue social ..... 122
1. La liberté syndicale, fondement de l’action syndicale ..... 123
2. Le dialogue social au cœur de l’action syndicale ..... 128
Section 2. Les vecteurs du dialogue social ..... 133
§1. L’institutionnalisation des organes du dialogue social hors de l’entreprise.... 134
A- Les organes tripartites du dialogue social ..... 134
1. Le Conseil national du dialogue social (CNDS), organe permanent du dialogue social ..... 134
2. Le comité technique consultatif pour l’étude des questions sur la santé et la sécurité au travail ..... 137
B- Les organes bipartites du dialogue social ..... 138
1. La Commission consultative du travail (CCT) ..... 139
2. La Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC) ..... 141
§2. La société civile, vecteur d’un renouveau du dialogue social ? ..... 142
A- Une société civile traditionnelle occasionnellement sollicitée ..... 143
B- Une société civile moderne tenue à distance par les acteurs institutionnels du dialogue social ..... 147
Conclusion du chapitre 2..... 151
Conclusion du Titre I..... 153
**Titre II. LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN ..... 155**
Chapitre 1. Le rôle pacificateur du dialogue social ..... 157
Section 1. Le dialogue social, moyen de prévention des crises sociale ..... 157
§1. L’évitement de la grève par le dialogue social ..... 158

A- La primauté de la concertation sur le conflit collectif ..... 158
1. La nécessité de respecter un préavis ..... 159
2. Le recours préalable aux voies de négociation ..... 160
B- L'existence de mécanismes informels d'évitement de la grève ..... 164
§2. Le dialogue social, garantie d'une paix sociale ..... 166
A- Le recours à la convention collective ..... 167
1. Le protocole d'accord national sur le chômage technique de 2007 ..... 169
2. Le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique de 2009 ..... 171
B- Le respect des engagements issus des accords ..... 173
1. L'effet obligatoire à l'égard des parties à la convention ..... 174
2. L'effet normatif de la convention collective ..... 176
Section 2. Le dialogue social, moyen de résolution des crises sociales ..... 178
§1. La conclusion des accords de sortie de crise ..... 178
A- Le processus de la négociation ..... 178
1. Les parties à la négociation ..... 179
2. La procédure de négociation ..... 182
B- L'aboutissement de la négociation ..... 184
1. La question de la classification interne des normes négociées ..... 185
2. Le positionnement de la norme négociée parmi les sources écrites du droit du travail ..... 186
§2. L'incorporation dans la loi des avancées des accords collectifs de travail ..... 191
A- Une relecture du processus de production de la norme sociale ..... 192
B- Une reconfiguration du contenu de la loi sociale par le dialogue social ..... 194
Conclusion du Chapitre 1 ..... 197
Chapitre 2. La fonction de gestion du dialogue social ..... 199
Section 1. La relance économique par le dialogue social ..... 199
§1. La négociation de la flexibilisation de l'emploi ..... 199
A- Le recours aux contrats atypiques en cas de difficultés économique dans l'entreprise ..... 200
1. Le recours aux contrats atypiques ..... 200
2. La promotion du travail à temps partiel pour le maintien dans l'emploi en cas de difficultés de l'entreprise ..... 203
B- La réforme des modalités du chômage technique pour les entreprises en difficulté ..... 205
1. Le chômage technique avant la réforme de 2007 ..... 205
2. Les changements opérés par le protocole d'accord sur le chômage technique ..... 206
§2. La survie des entreprises par le dialogue social ..... 207
A- Un accord national tripartite sur l'emploi ..... 207
B- Un accord de 2009 porté sur l'accroissement de l'emploi ..... 209
Section 2. La constitution des instances de dialogue social à la gestion de l'entreprise ..... 211
§1. Les institutions représentatives du personnel (IRP), institutions du dialogue social décentralisé ..... 211

A- Les apports majeurs des représentants du personnel au dialogue social dans l'entreprise ..... 212
1. Le délégué du personnel et le délégué syndical, piliers historiques du dialogue social en entreprise ..... 212
2. Le comité d'entreprise, nouvelle instance du dialogue social ..... 224
B - Le CSST, instrument de concertation spécifique en matière et de sécurité au travail ..... 228
§2. L'inspecteur du travail, promoteur du dialogue social en entreprise ..... 234
A– L'inspecteur du travail, acteur de prévention des conflits en entreprise ..... 236
1. L'inspecteur du travail, participant à la négociation des conventions ou accords collectifs du travail ..... 236
2. L'inspecteur du travail, garant de la protection des représentants du personnel ..... 238
B- La fonction de conciliation de l'inspecteur du travail ..... 242
1. Le cadre légal de l'intervention de l'inspecteur du travail ..... 243
2. L'inspecteur du travail, conciliateur hors cadre normatif ..... 244
Conclusion du Chapitre 2 ..... 246
Conclusion du Titre II ..... 247
**CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE ..... 249**
**DEUXIEME PARTIE : LES FAIBLESSES DU DIALOGUE SOCIAL IVOIRIEN ..... 251**
**TITRE I. UN DIALOGUE SOCIAL MAL ORGANISÉ ..... 253**
Chapitre 1. Les insuffisances du droit étatique en matière de dialogue social ..... 255
Section 1. Les lacunes du cadre juridique ..... 255
§1. Les insuffisances de l'encadrement juridique ..... 255
A- L'absence de consécration légale de l'autonomie collective ..... 255
1. Un droit à la négociation collective dépourvu de support constitutionnel 257
2. Un dialogue social comprimé par la suprématie de la loi ..... 260
B- L'inorganisation juridique de la négociation collective ..... 263
1. Les difficultés liées à la conduite de la négociation collective ..... 264
2. La nécessité d'une obligation légale de négociation collective ..... 267
§2. L'incertitude sur la valeur juridique des délibérations des instances du dialogue social ..... 269
A– Les actes du CNDS dénués de force contraignante ..... 270
1. Le CNDS, un organe au pouvoir limité ..... 270
2. Vers une autonomie du CNDS? ..... 272
B- Les conventions collectives de travail, source de droit ..... 274
1. L'effet des conventions collectives au cours de l'exécution du contrat ..... 274
2. Au moment de la rupture du contrat ..... 278
Section 2. Un droit étatique déconnecté des réalités entrepreneuriales africaines ..... 280
§1. Les effets de la conception patrimoniale de l'entreprise sur le dialogue social ..... 282
A- Une gestion autocratique de l'entreprise ..... 282
1. Un pouvoir autocentré et omnipotent ..... 283
2. Un culte exacerbé du secret ..... 285
B- La négation du dialogue social dans les PME ..... 286

1. Une stratégie de contournement du délégué du personnel ..... 286
2. L'économie informelle faiblement saisie par le dialogue social ..... 287
§2. Les effets pervers de la gestion paternaliste des relations de travail..... 290
A- L'abandon des règles de gestion rationnelle de l'entreprise ..... 291
1. Des canaux atypiques d'information ..... 291
2. Le conditionnement de l'information ..... 293
B- L'inhibition des droits collectifs ..... 294
1. Un déficit de représentation du personnel..... 294
2. Le droit de grève fragilisé ..... 296
Conclusion du Chapitre 1 ..... 299
Chapitre 2. La légitimité controversée des partenaires sociaux..... 301
§1. La détermination discutable de la représentativité des centrales syndicales. 302
A- L'attribution de la représentativité aux anciennes centrales syndicales par le pouvoir politique ..... 303
1. Le syndicat unique, un syndicat intégré..... 303
2. Une reconnaissance de fait de la représentativité des centrales syndicales ..... 306
B- La quête de la représentativité par les nouvelles centrales ..... 309
1. L'audience électorale, seule condition de la représentativité..... 310
2. L'instauration de la règle du cycle électoral ..... 315
§2. Les critères de représentativité sur les lieux du travail ..... 318
A- Les critères de représentativité dans l'entreprise privée ..... 318
1. Les critères de représentativité dans l'entreprise ..... 319
2. Les critères de représentativité des associations d'employeurs ..... 321
B- L'imprécision des critères de représentativité dans l'administration publique ..... 322
Section 2. Les difficultés de la représentation collective sur les lieux de travail..... 325
§1. Le cantonnement de la représentation collective par des pratiques patronales ..... 325
A- L'acceptation de la représentation élue..... 325
1. Le délégué du personnel, figure centrale de la représentation du personnel ..... 325
2. Une mission affaiblie ..... 326
B- L'évitement de la représentation syndicale ..... 328
§2. Une participation insuffisante des syndicats dans le secteur public ..... 329
A- Une participation des syndicats de travailleurs limitée dans l'administration publique..... 329
B- Une participation approximative dans les entreprises publiques ..... 331
Conclusion du Chapitre 2 ..... 339
Conclusion du titre I ..... 341
**TITRE II. UN DIALOGUE SOCIAL INSTRUMENTALISÉ .....343**
Chapitre 1. Les procédés d'instrumentalisation du dialogue social ..... 345
Section 1. Le dialogue social, une stratégie de séduction de l'État sur le plan international..... 345
§1. Le dialogue social, un élément d'affichage politique..... 346

A- Le dialogue social, un gage de bonne gouvernance de l'État auprès des institutions internationales ..... 346
B- L'utilisation des « bonnes pratiques » en cas de conflits collectifs ..... 348
1. Les causes des conflits collectifs de travail ..... 349
2. La réaction de l'État face aux conflits collectifs ..... 352
§2. Le dialogue social, un langage de communication politique ..... 354
A- L'usage rhétorique du dialogue social dans les discours officiels ..... 354
B- La surévaluation des avantages du dialogue social ..... 357
Section 2. Une stratégie de séduction de l'État sur le plan interne ..... 363
§1. Les enjeux de la présence étatique dans les relations collectives de travail ... 363
A- La présence de l'État dans le processus de la négociation collective ..... 363
1. L'État face au déclenchement des négociations ..... 364
2. Une négociation collective sous contrôle de l'État ..... 366
B- Le dirigisme étatique dans les relations collectives de travail ..... 369
§2. La prédominance des règles étatiques sur les normes conventionnelles ..... 371
A- Le constat partagé de l'insuffisance des normes conventionnelles ..... 371
1. Une référence aléatoire au droit conventionnel ..... 371
2. L'indifférence des travailleurs face aux dispositions conventionnelles ..... 373
B- Le bilan mitigé de l'apport normatif conventionnel ..... 374
1. Le droit conventionnel, complément de la norme étatique ..... 375
2. Un droit conventionnel à sens unique ..... 377
Conclusion du Chapitre 1 ..... 381
Chapitre 2. Une instrumentalisation au service de l'État ..... 383
Section 1. Les procédures de règlement de conflits collectifs ..... 383
§1. Des procédures à caractère obligatoire ..... 384
A- La première phase de la procédure de règlement ..... 385
1. La phase de conciliation obligatoire ..... 385
2. La phase alternative à l'initiative des parties ..... 389
B- La procédure d'arbitrage obligatoire ..... 391
1. Le domaine de l'arbitrage obligatoire ..... 392
2. Le comité arbitral ..... 393
§2. Des procédures aux résultats contrastés ..... 394
A- L'enlisement du conflit ..... 394
B- La résignation ..... 396
Section 2. Le syndicalisme sous influence du politique ..... 397
§1. La politisation du syndicalisme ivoirien ..... 397
A- Le syndicalisme ivoirien, allié des acteurs politiques ..... 397
1. L'alliance pour l'accès à l'Indépendance du pays ..... 397
2. La pérennité des alliances post-Indépendance ..... 400
B- Le syndicalisme ivoirien, captif des acteurs politiques ..... 404
§2. Les jeux de l'État sur le pluralisme syndical ..... 407
A- Une prolifération désordonnée des syndicats ..... 407
B- Une fragilisation des actions syndicales ..... 410
Conclusion du Chapitre 2 ..... 413
Conclusion du Titre II ..... 415

**CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE .....417**
**CONCLUSION GÉNÉRALE ..... 419**
**BIBLIOGRAPHIE GENERALE..... 423**
**INDEX ALPHABÉTIQUE..... 461**
**TABLE DES MATIERES ..... 465**