

**QUEL DROIT DU TRAVAIL
EN AFRIQUE ?**

RAPPORT DE SYNTHÈSE

**1er CONGRES AFRICAIN DE DROIT DU TRAVAIL
TUNIS, 18-19 AVRIL 1991**

PUBLICATION :

**REVUE TUNISIENNE DE DROIT SOCIAL
N° SPECIAL**

La tradition veut que les travaux d'un congrès comme le nôtre fassent l'objet d'un rapport de synthèse. Cette tâche m'ayant été confiée, j'en apprécie l'honneur, mais je mesure aussi combien c'est une tâche difficile et redoutable, après tant de brillantes interventions et devant un auditoire aussi distingué et aussi connaisseur.

J'ajoute qu'un rapport de synthèse est nécessairement réducteur, et je dois m'excuser d'avantage pour les omissions et les oublis.

Ceci étant quelles conclusions pouvons-nous tirer de ces débats ? En présentant ces conclusions, j'avais à l'esprit une question qui m'a assailli tout au long de ce congrès et qui servira de titre à ce rapport : quel droit du travail en Afrique ? Cela veut dire, que d'emblée, et d'une façon abusive, j'en conviens et je m'en excuse, j'essaierai de présenter ces conclusions de façon à faire ressortir ce qui constitue à mon avis, à la fois des points communs aux quatre thèmes du congrès, et des caractéristiques du droit du travail en Afrique.

En effet, les différents rapports présentés au congrès, les commentaires et les discussions qui ont suivi ont mis en valeur, la diversité des problèmes qui existent dans le monde du travail en Afrique, et qui sont à l'image de la spécifique du contexte économique, social, politique et culturel des pays qui composent ce grand continent. Mais, sans oublier cette diversité, et tout en tenant compte, de limites des informations et études disponibles⁸⁰. Il est intéressant de relever un certain nombre d'idées-forces, qui se sont dégagées au cours de ce congrès et qui constituent à mon point de vue, autant de traits caractéristiques et communs au droit du travail en Afrique. Ce droit, nous semble porter encore la marque de ses origines, c'est-à-dire de son héritage colonial (I). Il se distingue en outre par sa prédominance étatique (II). Il se caractérise enfin par son ineffectivité et par son champ d'application limité (III).

I - LE DROIT DU TRAVAIL EN AFRIQUE RESTE MARQUE PAR SON ORIGINE COLONIALE

L'origine coloniale du droit du travail a été maintes fois rappelée au cours de ce congrès.

⁸⁰ Nous avons pu consulter cependant la documentation disponible au BIT, grâce à la coopération du secrétaire Général de la SIDTSS, M.J.M. SERVAIS et celle du secrétaire Général de l'A.I.R.P., M.A, GLADSTONE que nous remercions.

Il n'y a aucun doute sur le fait que le droit du travail a été introduit en Afrique par les puissances coloniales, et qu'il a véhiculé de ce fait, des idéaux, des principes et des techniques de droit propres à chacune des puissances coloniales qui ont dominé l'Afrique pendant la période coloniale.

Il y a également un consensus sur le fait que "pendant la période coloniale, la législation du travail, promulguée en ce temps là, devait servir les intérêts économiques des puissances coloniales, plutôt qu'à améliorer le niveau de vie de la population" ⁸¹.

Et on arrive ainsi à une première conclusion à savoir, que contrairement à ce qui s'était passé en Europe, et aux USA, le droit du travail en Afrique, n'a pas été enfanté par l'environnement économique social, et culturel des pays africains, mais qu'il a été transplanté.

Ce concept de transplantation, souvent utilisé lorsqu'on parle de droit du travail en Afrique, évoque d'une façon étrange, ces "bébés éprouvettes", conçues in vitro et transplantés dans les "ventres de mères porteuses".

L'intérêt de cette conclusion ne réside pas tant dans sa valeur historique intrinsèque, mais surtout dans ses conséquences pratiques en ce sens qu'elle constitue d'abord une caractéristique commune en droit du travail dans la plupart des pays africains et qu'elle permet ensuite de donner un éclairage particulier à l'analyse de l'évolution du droit du travail en Afrique et à l'étude de son développement actuel.

La question qui se pose est justement de savoir, dans quelle mesure cet "héritage génétique" du droit du travail en Afrique, est-il encore perceptible dans sa texture actuelle ?

Le professeur POUGOUE, dans son rapport général sur les sources du droit du travail, a fourni à ce sujet plusieurs exemples de cette influence des anciennes puissances coloniales tant en ce qui concerne les principes que les techniques du droit du travail, et il n'y a pas lieu d'y revenir.

Ainsi et comme le rappelait un document du BIT, "Même dans les pays africains, qui ont introduit des réformes sans ménagement dans leur législation de travail, il est toujours possible d'observer, dans la plupart, sinon dans la totalité des pays africains, les vestiges des

⁸¹ Rapport du D.G. du BIT à la 6ème conférence régionale Africaine du travail. 1983-BIT GENEVE

⁸² BIT – série relations professionnelles – les relations professionnelles dans les entreprises publiques en Afrique – BIT 1982.

législations britanniques et françaises" ⁸².

Mais en plus de cette influence directe de l'héritage colonial sur la contenance du droit du travail en Afrique, un autre aspect plus controversé, de cette influence, concerne d'une part l'usage qui en est fait pour justifier la mise en cause du rôle protecteur du droit du travail, et pour expliquer la nature particulière des relations collectives du travail en Afrique.

1) La mise en cause du rôle du droit du travail en Afrique.

Le rôle du droit du travail est assez controversé, dans les pays mêmes qui en ont été le berceau, et bien entendu en Afrique.

Alors que pour certains, " Le droit du travail est un vassal des rapports économiques, une expression des conflits d'intérêts"⁸³, pour d'autres, c'est un instrument de "soumission des rapports économiques à des valeurs morales "⁸⁴.

En Afrique, l'émergence du droit du travail pendant la période coloniale est différemment perçue par les juristes africains. Certains y ont vu surtout " un instrument de justice et de progrès social ...qui deviendra une force d'avenir pour la promotion humaine et rappellent à ce propos que c'est le droit du travail pendant la colonisation qui a aboli l'esclavage et la discrimination⁸⁵. D'autres adoptent volontiers la thèse selon laquelle le droit du travail est un instrument de contrôle social ⁸⁶ et insistent plus particulièrement sur le fait que le droit du travail a contribué à légitimer l'ordre colonial, et à détruire les institutions sociales traditionnelles en Afrique. Ces deux visions sont fondées bien qu'elles soient opposées. Il est vrai en effet, que le droit du travail a véhiculé en Afrique, des principes fondamentaux de liberté et d'égalité, et qu'il a contribué à améliorer la condition des travailleurs salariés. Mais il est exact également que ce droit du travail, était, en Afrique, le support d'un nouveau système de production et d'un autre modèle de rapports sociaux, appelés à supplanter un système de

⁸³ Alain Suplot : Pourquoi un droit du travail. Revue droit social n° 6 Juin 1990.

⁸⁴ P. Durand. Traité de droit du travail. Paris Dalloz p.113.

⁸⁵ Paul G.POUGOUE – IDEAUX DE LA REVOLUTION FRANÇAISE ET DU DROIT DU TRAVAIL EN Afrique Noire, francophone (Actualité en droit Bosial ICF 1990).

⁸⁶ Mayars A.H. Labour and Législation. Cincinatti south Westarn Publishing.

Funi ADNUMI dans : The origin and contacter of Labour Law in Nigeria (communication préparée pour le 1er congrès Africain du droit du travail).

production axé sur l'agriculture, l'élevage et l'artisanat et des rapports sociaux fondés sur le droit civil.

En outre, le concept même de subordination de la volonté, qui est propre à la relation employeur employé est un concept étranger à la mentalité africaine et c'est ce qui fait dire au professeur POUGOUE : " qu'il y a une antinomie fondamentale entre le droit du travail et le fond ancestral africain ⁸⁷.

Alors que le droit du travail est sensé les protéger et les traiter en hommes libres les travailleurs africains le trouvent plutôt contraignant et orienté dans le sens du renforcement de l'autorité de l'employeur.

L'absentéisme, les attitudes réfractaires aux mesures disciplinaires, et les grèves de solidarité, sont autant de manifestations de contestation par les travailleurs de la fonction protectrice et libératrice que le droit du travail est sensé leur assurer.

Par ailleurs, c'est par les employeurs, que le droit du travail est le plus remis en cause aujourd'hui.

Et c'est justement cette fonction protectrice des travailleurs, que les employeurs jugent excessives et contestent le plus. Souvent l'origine coloniale du droit du travail est rappelée et invoquée parmi l'argumentation des employeurs, au motif que les normes de protection sociale du droit du travail étaient conçues à l'origine par des pays industrialisés, conformément à leurs traditions et à leur niveau de développement qui est différent de celui des pays africain.

Cette contestation du rôle protecteur du droit du travail en Afrique, tantôt par les employeurs et tantôt par les travailleurs, n'est –elle pas la preuve de son incapacité à jouer son rôle essentiel d'intégration économique et sociale ? Et n'est ce pas là, l'expression encore vive de son héritage génétique et de son origine coloniale ?

2) L'influence des origines du droit du travail sur les relations professionnelles en Afrique.

Une des caractéristiques actuelles communes aux relations professionnelles en Afrique, est la politisation des syndicats et par

⁸⁷ P.G. POUGOUE : Idéaux de la révolution Française et droit du travail en Afrique Noire francophone déjà cité.

conséquent de l'action syndicale. Cette donnée, ne peut être comprise et analysée en dehors de son cadre historique.

Certes le congrès ne s'est pas assez intéressé à cet aspect des relations de travail, mais il y a un consensus, autour de fait, que les syndicats en Afrique, ont épaulé le mouvement de libération nationale et ont participé de diverses manières à l'action politique, pendant la période coloniale. Et c'est durant, l'occupation coloniale, que sont nés la plupart des mouvement syndicaux, dans un contexte marqué à la fois par la lutte syndicale pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des adhérents et pour l'indépendance nationale. La grève étant l'arme suprême des syndicats, elle était utilisée pour appuyer des objectifs syndicaux mais aussi à des fins politiques.

Au lendemain de l'indépendance, le mouvement syndical en Afrique n'a pas manqué de se prévaloir de sa participation à la lutte nationale pour provoquer des décisions favorables aux travailleurs, y compris la promulgation de lois sociales progressistes. C'est à cette conjoncture historique que l'on doit non seulement le maintien des droits acquis pendant la période coloniale, mais souvent l'amélioration des acquis sociaux.

Avec le développement dans la plupart des pays africains du monolithisme politique, la dimension et le rôle politiques des syndicats se sont accrus. Ils sont devenus non seulement des partenaires sociaux des gouvernements, mais aussi des partenaires politiques : Partenaires sociaux à cause de l'importance de secteur public et des entreprises publiques dans l'économie nationale : Partenaires politiques, étant donné l'absence d'oppositions organisée et reconnue.

C'est cette situation qui a prévalu et qui prévaut encore en Afrique, une situation caractérisée par des relations Gouvernement Syndicats qui passent par des périodes d'alliances provisoires et vite rompues, à des crises violentes. Ces relations sont également dominées par la méfiance, que les gouvernements n'ont pas manqué de manifester par " des stratégies et des tactiques, en vue de réduire, de contenir et d'anéantir le pouvoir politique des syndicats ", alors que la tendance de ceux-ci lorsqu'ils en trouvent l'occasion, est au contraire de développer ce pouvoir politique et d'en user, pour faire pression sur les pouvoirs publics et pour changer le cours des événements en leur faveur.

Ce qui est intéressant dans tout cela, c'est que la lecture des codes

du travail devient autrement plus intéressante, lorsqu'on la fait en ayant à l'esprit cette relation particulière Gouvernement Syndicats en Afrique et cette politisation de l'action syndicale. On comprend mieux dès lors, les dispositions du droit du travail, réglementant sévèrement la grève, la mise sous tutelle des négociations collectives et le recours à la conciliation, la médiation ou l'arbitrage obligatoire.

II - UN DROIT ESSENTIELLEMENT ETATIQUE

Une des conclusions les plus importantes qui se dégage de nos débats, et qui a été soulignée par plusieurs orateurs, est la place prépondérante qu'occupe l'Etat dans l'élaboration des normes de protection sociale dans les pays africains et dans leur mise en œuvre.

Ceci est vrai aussi bien pour les pays francophones que pour les pays anglophones d'Afrique, bien que, à l'origine il y ait eu quelques différences.

Dans les anciennes colonies britanniques, le droit du travail, a favorisé davantage la libre négociation entre employeurs et salariés, l'Etat adoptant une certaine neutralité⁸⁸, alors que dans les pays africains ayant subi l'influence du droit Français, la place des négociations collectives était plus limitée et le rôle de l'Etat plus manifeste. D'une façon générale, les partenaires sociaux étaient libres de négocier au sujet des salaires et des conditions de travail, alors que la législation du travail fixait les normes minima.

Après l'indépendance, on assiste à un accroissement du rôle de l'Etat, aussi bien dans l'élaboration des normes juridiques de protection sociale, que dans l'encadrement des relations professionnelles.

Dans son rapport relatif aux rôles et fonctions de l'Etat dans les relations de travail, le professeur ISSA SAYEGH souligne notamment l'existence d'un "dense réseau de dispositions d'ordre public de nature législative et réglementaire, qu'il qualifie" de statut minimum interprofessionnel garanti, alors que se profile une tendance manifeste sous l'influence des pouvoirs publics, à l'uniformisation des conventions collectives, à travers ce qu'il appelle" l'inter-profession-

⁸⁸ Furmi Adawmi : The origin and character of labour law in Nigéria (communication au 1er congrès Africain de droit du travail).

nalisation des normes professionnelles dans le secteur privé, et à l'étatisation des normes professionnelles dans le secteur public".

Le professeur POUGOUE, aboutit aux mêmes conclusions en signalant que dans les pays africains francophones subsahariens l'étroite marge de manœuvre laissée par l'Etat aux partenaires sociaux se rétrécit, et que le "pouvoir de négociation collective est menacée d'étouffement 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" ⁸⁹.

La même tendance à une intervention accrue des pouvoirs publics est signalée dans le pays africains anglophones.

Là où existent des dispositions légales, prévoyant l'obligation de négocier pour les employeurs et les syndicats sous peine de sanction, comme c'est le cas dans certains pays africains, le gouvernement garde la haute main sur le contenu des négociations collectives à travers la procédure de vérification, de l'enregistrement ou de l'agrément, qui confère aux conventions collectives leurs force exécutoire.

Mais quelles sont donc les raisons de cette prépondérance du rôle de l'Etat, qui fait que le droit du travail est essentiellement un droit étatique ? Les explications données sont multiples.

Les unes sont purement idéologiques : OLOG BENLA dans son étude sur l'Etat. Post – Colonial, et le contrôle du travail au Kenya et en Tanzanie⁹⁰ écrit que :

"Quelles que soient les élites politiques qui dirigent la Société, tous les Etats post –coloniaux montreront une certaine tendance à l'intervention de l'Etat et à la domination des relations professionnelles".

Les impératifs liés à l'accumulation du capital et à la consolidation du pouvoir par la bourgeoisie, constituent les motivations de l'intervention de l'Etat dans les relations professionnelles au sien de la société, au nom et pour la défense de la classe capitaliste.

P. G. POUGOUE insiste, plus particulièrement sur le "rôle régulateur de l'Etat", qui place les considérations d'harmonie du pays

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ OLOG BENLA : The post Colonial State, organized labour, and labour control in Kenya and Tanzanie, cité par Charle Cambridge, in the Political Process and industrial Relations-First African Congress on industrial Relations - AIRP 1988.

⁹¹ Idéaux de la Révolution Française - déjà cité.

et de paix sociale au dessus de toute autre considération ..., la primauté étant donnée à l'édification de la Nation et de l'Etat"⁹¹.

D'autres explications sont recherchées dans le rôle ambivalent de l'Etat post-colonial, rôle de la direction et de pilotage dans le domaine politique et économique à la fois⁹². Etat Puissance publique et Etat Patron.

Il est bon de rappeler à ce sujet, que l'Etat constitue souvent, le principal et le plus important employeur de main-d'œuvre, et que cette importance du secteur public, est l'une des raisons principales qui explique la prépondérance du rôle normatif de l'Etat en matière de Droit du Travail. Cela résulte également de considérations historiques : Le Salariat s'est développé, pendant l'ère coloniale essentiellement dans des entreprises qui ont été nationalisées après l'indépendance.

C'est dans ces entreprises que furent créés les premiers syndicats ; c'est dans le secteur public d'abord que fut expérimentée la négociation collective, et que furent formés les principaux leaders du mouvement syndical en Afrique.

L'inter professionnalisation des normes professionnelles et la tendance à l'uniformisation des conventions collectives dans le secteur privé et à l'étatisation des normes professionnelles dans le secteur public, tels que cela a été souligné notamment par M. ISSA SAYEGH ne sont que l'expression de l'importance du secteur Public d'une part, et de l'attraction qu'exerce le modèle statuaire sur les négociations collectives d'autres part.

Cette attraction s'explique du reste, non seulement par la volonté de l'Etat d'uniformiser les conditions de travail et le système des salaires mais aussi par une certaine complicité des syndicats qui ont tendance à favoriser la centralisation des négociations collectives, et à prendre les statuts des travailleurs des services publics comme modèle pour l'élaboration des conventions collectives, parce qu'ils y trouvent des normes de protection suffisamment élevées en matière notamment de sécurité de l'emploi et de progression automatique des revenus salariaux.

Il est intéressant de souligner enfin, qu'à cause de son double rôle de législateur et d'employeur, l'Etat constitue l'interlocuteur privilégié des syndicats en Afrique : c'est ce qui explique que dans la pratique, la production de norme de protections sociale reste essentiellement la fonction de l'Etat, jouant tantôt le rôle de l'employeur, le syndicat étant alors son partenaire social. Cette configuration particulière des relations professionnelles en Afrique ; à

plusieurs niveaux et l'ambivalence du rôle de l'Etat expliquent encore davantage le caractère prédominant du Droit du travail étatique sur le Droit essentiellement professionnel.

III - UN DROIT INEFFECTIF AU CHAMP D'APPLICATION LIMITE

Un large consensus s'est dégagé au cours de ce congrès sur le fait que le champ d'application du Droit du travail en Afrique, est limité et qu'en outre ce droit demeure ineffectif.

Cette conclusion est soulignée par le professeur KOTRANE, dans son rapport "Principes de Droit du travail et Réalités Africaines" lorsqu'il dit que "non seulement le Droit du travail est interdit de séjour, dans certains milieux qui bénéficient d'une sorte d'intégrité traditionnelle, tels que l'agriculture et l'artisanat, mais l'on ne peut s'empêcher de relever dans l'industrie, comme dans le commerce, une ineffectivité réelle du Droit du travail".

La même conclusion est signalée par le professeur Abdellah BOUDHAHRAIN, dans son rapport sur les problèmes de l'assurance maladie en Afrique, lorsqu'il constate l'existence d'une certaine "discrimination favorable aux populations actives, occupées dans le secteur moderne".

1) Un champ d'application limité

Les limites du champ d'application du Droit du travail en Afrique a été relevé aussi dans le rapport du Directeur Général du BIT à la 6ème conférence Régionale Africaine du Travail, où il dit que : "Dans la plupart des pays d'Afrique, les lois du Travail étaient orientés jusqu'à présent vers le secteur moderne de l'économie, et s'attachent surtout à améliorer les conditions générales des ouvriers de l'industrie. Elles laissent encore, souvent les travailleurs ruraux et les personnes occupées dans le secteur urbain non structuré, en dehors de leur champ d'application⁹³".

Lorsqu'on sait d'après les données publiées par le BIT que la part

⁹³ Rapport du D.G. du BIT à la 6ème Conférence Régionale Africaine du Travail 1983 BIT Genève p.23.

⁹⁴ Encyclopédie Universelle. Le Monde en chiffres 1988.

des travailleurs de l'agriculture dépasse la moitié de la population active, dans la majorité des Etats africains⁹⁴, que le secteur non structuré occupe en moyenne 20 % de la population active, et lorsqu'on se réfère aux mêmes données qui estiment à 16 % la population active en Afrique bénéficiant d'une protection sociale⁹⁵, on mesure combien le champ d'application du Droit social est limité dans le continent africain.

Mais pourquoi donc, le champ d'application du Droit du travail est-il si limité en Afrique ? est-ce pour des raisons externes liées à l'environnement économique et social dans lequel il évolue, ou bien est-ce pour des raisons intrinsèques, liés à la nature même du Droit du Travail, à son caractère propre et aux normes de protection sociale qu'il véhicule ?

Le Directeur Général du BIT répond à cette question, pour dire que ce retard de croissance du Droit du travail en Afrique, n'est pas dû à l'une ou à l'autre des raisons ci-dessus, mais aux deux à la fois : "Cette situation écrite – il, est due en partie à l'héritage de la période coloniale, et en partie à la politique économique axée sur le secteur moderne, qui a été adaptée, pendant les années qui ont suivi l'indépendance"⁹⁶.

Cette analyse, souligne encore une fois l'importance de l'histoire du Droit du travail en Afrique, de son origine coloniale, du fait que le Droit du Travail était confectionné dans les services du "Colonial office" britannique, ou du Ministère des T. O. M. en France, puis introduit en Afrique, pour servir essentiellement les objectifs et les intérêts des puissances coloniales.

Mais cette raison historique, ne peut expliquer à elle seule ce retard de croissance du Droit du travail en Afrique. Car les Etats africains, indépendants depuis plus de trente ans, ont largement eu le temps de rectifier, d'amender, de corriger et d'adapter le Droit du travail à leur environnement.

Pourquoi n'ont-ils pas réussi à la faire, jusqu'à présent ? c'est là où la réponse du Directeur Général du BIT me semble judicieuse, puisque la deuxième raison invoquée réside dans la politique économique choisie après l'indépendance, et axée sur le secteur moderne. Ainsi, ce n'est donc pas seulement par l'histoire du Droit du Travail en Afrique, et plus précisément par son héritage colonial que l'on peut expliquer ce retard de croissance du Droit du Travail mais aussi et surtout par les

⁹⁵ Rapport du D.G. du BIT à la 6ème Conférence Régionale Africaine du Travail 1983 BIT Genève p.23.

⁹⁶ Rapport du D.G. du BIT à la 6ème Conférence Régionale Africaine du Travail 1983 BIT Genève p.23.

choix politiques des gouvernements nationaux et plus particulièrement par l'échec des modèles de développement choisis et mis en œuvre en Afrique après l'indépendance.

Ces modèles ont certes réussi à faire éclater les structures sociales traditionnelles, à renforcer les aspirations des travailleurs au bien-être et au progrès social. Par contre, ils n'ont réussi, ni à satisfaire ces aspirations, ni à proposer des structures nouvelles de substitution à celles qui ont été détruites.

2) Un Droit ineffectif

Mais si nous avons trouvé quelques réponses à la question relative au champ d'application limité du Droit du travail en Afrique, comment et par quoi peut – on expliquer son ineffectivité ?

A quoi peut-on attribuer le fait que "si les lois promulguées par beaucoup des pays africains sont progressistes, certaines de leurs dispositions demeurent lettre morte⁹⁷".

Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer cet état de chose. L'une des raisons et la plus souvent invoquée, est la résistance des employeurs, comme cela a été souligné par le professeur KOTRANE, au motif que la législation du Travail est coûteuse et pénalise par conséquent l'expansion des entreprises et leur compétitivité, dans une économie africaine, qui n'a pas d'autres issues pour survivre et se développer, que de s'ouvrir davantage, et de l'insérer dans la Division Internationale du travail.

Une autre raison, souvent invoquées, réside dans la faiblesse des structures administratives de contrôle de l'application de la législation du travail, dans l'inefficacité des sanctions prévues par cette législation en cas d'infraction. On invoque aussi, comme on l'a dit tout à l'heure, les stratégies des gouvernements africains pour affaiblir les syndicats et réduire leur pouvoir politique et syndical.

Tous ces arguments qui sont valables mettent en cause, soit les employeurs, soit les gouvernement africains pour affaiblir les syndicats et réduire leur pouvoir politique et syndical.

Tous ces arguments qui sont valables mettent en cause, soit les

⁹⁷ Rapport du D.G. du BIT à la 6ème Conférence Régionale Africaine du travail, déjà cité.

employeurs, soit les gouvernement. Mais on oublie souvent de signaler que l'ineffectivité du Droit du Travail est aussi imputable quelques fois aux travailleurs eux-mêmes et au syndicat.

La tendance des uns et des autres est d'utiliser le Droit du Travail, exclusivement dans le sens de la protection de leur droits, et de ne considérer dans la législation du travail et dans les conventions collectives que les avantages qu'elles leur procurent, alors que les obligations qui en découlent, sont souvent méconnues, ou délibérément transgressées. Les grèves sauvages, ou a but politique, les manquements aux règles disciplinaires et un respect de l'autorité hiérarchique, sont autant de manifestations d'ineffectivité du Droit du Travail en Afrique.

Il n'est pas dans l'objet de notre congrès de déterminer la part de responsabilité de chacun des partenaires sociaux dans l'ineffectivité du Droit du Travail. Contentons nous de constater qu'elle existe et que la responsabilité est partagée.

Constater cette ineffectivité du Droit du Travail en Afrique, c'est reconnaître que celui – ci n'a pas réussi à accomplir une de ses missions essentielles, à savoir : civiliser les relations de travail, en substituant aux rapports de force, des rapports du Droit.

Cette accusation est la plus grave que l'on puisse faire au Droit du Travail en Afrique. Mais est – ce seulement en Afrique que le Droit du Travail est en accusation ? Nous savons tous qu'il est mis en cause, dans plusieurs pays et dans plusieurs régions, car comme le disait si bien le Professeur Gérard Lyon CAEN, "Le Droit du Travail est aujourd'hui communément, un Droit en question"⁹⁸.

Ainsi, le Droit du Travail est mis en demeure de s'adapter dans les pays industrialisés, comme dans les pays en voie d'industrialisation, avec cette différence, cependant, que là bas, le Droit du Travail, a atteint l'âge mûr, après avoir fait ses preuves et acquis ses titres de noblesse, alors qu'ici, en Afrique, il a encore beaucoup à faire pour s'affirmer, et se trouve dans la situation inconfortable d'un enfant, objet d'un désaveu de paternité.

Cette conclusion montre que le mérite de ce premier congrès africain de Droit du Travail, a non seulement permis de dégager

⁹⁸ Gérard LYON CAEN. Quelle flexibilité pour quel droit du travail ? Revue Tunisienne de Droit Social N° 2, 3.

quelques traits caractéristiques du Droit du Travail en Afrique, en répondant partiellement du moins à une première question : Quel Droit du Travail en Afrique ? Mais il a également débouché sur une autre question, qui fera, nous l'espérons l'objet des débats des prochains congrès africains, à savoir : Quel Droit du Travail pour l'Afrique ?

Et c'est par cette question que je conclurais ce rapport de synthèse en rappelant que le Droit du Travail, dans les pays qui lui ont donné naissance, a été le produit d'une culture, d'une histoire, de luttes syndicales, du mouvement des idées, alors qu'en Afrique, c'est un Droit octroyé, transplanté dans un environnement social, économique et culturel qui n'est pas le sien.

En outre, le Droit du Travail, a fait l'objet en Europe et aux USA, d'une certaine maturation, son évolution a été progressive, lente et à accompagné l'évolution de la situation économique et sociale des pays d'origine. En Afrique, cela n'a pas été le cas. La transplantation s'est faite d'une façon brutale, en dehors de l'histoire et en dehors du temps.

Enfin, le Droit du Travail a été conçu dans des pays ayant des structures économiques homogènes, alors qu'en Afrique, il y avait et il y a encore coexistence, si non juxtaposition de deux types d'Economie ; l'économie moderne et l'économie traditionnelle.

La situation étant ce qu'elle est, quel sera, demain le Droit du Travail en Afrique ?

Il est évidemment impensable, de faire table rase de ce qui existe, pour réécrire le Droit du travail en le "nationalisant". Il faut nécessairement respecter cette fonction essentielle du Droit en général, et du Droit du Travail en particulier, d'être un facteur de changement social et de progrès. Une certaine avance du Droit sur la réalité, ne peut-être rejetée à priori. Mais l'avance, ne doit signifier, ni déphasage, ni stagnation.

C'est pour cela que le Droit du Travail en Afrique, a besoin d'être adapté, redimensionné, rééquilibré. Il a besoin d'être restructuré.

Il faudrait donc, penser, pourquoi pas, à un programme d'ajustement structurel du droit du travail en Afrique ! Encore une perestroïka !

Un tel rééquilibrage devrait se traduire par une réconciliation du Droit du Travail en Afrique avec son environnement culturel, et avec son environnement économique.

Concrètement, une telle réconciliation suppose au niveau de l'entreprise un renforcement des dispositions juridiques permettant d'assurer une plus grande participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, et de renforcer l'autorité patronale en la rendant plus acceptable. Au plan général des négociations collectives, cela suppose une plus grande responsabilité des partenaires sociaux, et une redistribution des rôles entre l'Etat et les partenaires sociaux.

En outre, le Droit du Travail en Afrique gagnerait à assurer un meilleur équilibre entre l'économique et le social, c'est-à-dire entre l'intérêt de l'entreprise et celui du travailleur, entre l'efficacité économique et la justice sociale.

Mais un tel réajustement du Droit du Travail, ne peut se réduire à de simples amendements de ses dispositions ou à une réforme des ses techniques. Il implique des réformes plus profondes au niveau des institutions politiques et sociales, et des changements fondamentaux dans les attitudes, les comportements et les mentalités, tant il est vrai que le Droit du Travail est comme le disait si bien J. J. DUPEYROUX "une superstructure, reflet de structures économiques, sociales et culturelles plus profondes".

Tunis, 19 Avril 1991
Mohamed ENNACEUR