

THÈSE EN COTUTELLE PRÉSENTÉE

POUR OBTENIR LE GRADE DE

DOCTEUR DE

**L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
ET DE L'UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA**

ÉCOLE DOCTORALE DROIT (ED 41) et

UFR SCIENCES JURIDIQUES ADMINISTRATIVES ET DE GESTION

SPÉCIALITÉ : DROIT PRIVÉ ET SCIENCES CRIMINELLES

Par **Amoïn Laetitia KOUADIO**

**LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR DES MINES EN
CÔTE D'IVOIRE**

MISE EN PERSPECTIVE INTERNATIONALE ET COMPARÉE

Sous la direction de : Monsieur **Jérôme PORTA** / Monsieur **Nanga SILUÉ**

Soutenue le 13/11/ 2023

Membres du jury :

Monsieur Jérôme PORTA,

Professeur des Universités, Université de Bordeaux, **Co-Directeur de thèse**

Monsieur Nanga SILUÉ,

Professeur des Universités, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire), **Co-Directeur de thèse**

Monsieur Martin DUMAS,

Professeur de droit du travail, Faculté de sciences sociales, Université de Laval, **Rapporteur**

Monsieur Gilles LHUILIER,

Professeur des Universités, École Normale Supérieure de Rennes, **Rapporteur**

Madame Maryse BADEL,

Professeure des Universités, Université de Bordeaux, **Présidente du jury**

Madame Mélanie SCHMITT,

Professeure des Universités, Université de Strasbourg, **Examinatrice**

L'université de Bordeaux et l'Université Alassane Ouattara n'entendent donner aucune approbation aux opinions émises dans la thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

Ce travail n'aurait pas pu se produire sans le soutien, les critiques, les conseils et l'apport de plusieurs personnes que je souhaite remercier.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à mes directeurs de thèse, MM. les Professeurs Jérôme PORTA et Nanga SILUÉ, pour avoir accepté d'encadrer ma thèse. Ils ont cru en moi au point de m'apporter leurs aides pour la recherche de financements afin de parvenir à l'aboutissement de cette thèse. Sans leurs attentions, conseils, orientations, cette thèse n'aurait pu être achevée.

Je suis reconnaissante à M. Martin DUMAS qui s'est toujours montré disponible pour me fournir la documentation canadienne et québécoise dans le cadre de mes recherches et pour ses conseils. Je lui suis également reconnaissante ainsi qu'à feu M. René SEGBENOU pour leurs apports dans la construction de mon thème de recherche, grâce au projet portant sur la « Gouvernance des Entreprises Multinationales et leur Responsabilité Sociale en Afrique Subsaharienne : la part des acteurs locaux ». Je remercie également M. Arnel Brice ADANHOUNME de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour ses conseils lors de son séjour en Côte d'Ivoire dans le cadre du projet précité. Je tiens à leur exprimer ma gratitude ainsi qu'à Firmin pour la formation reçue en études de terrain et entretiens dans le secteur des mines.

Mes remerciements vont à l'endroit du Directeur du COMPTRASEC, Monsieur Philippe Martin, qui m'a accueilli chaleureusement, aidé dans mes démarches administratives dans la Faculté de Bordeaux et fourni des équipements informatiques chaque fois que j'en ai eu besoin.

Je remercie également M. Jérôme Porta et Mme Bénédicte LAVAUD-LEGENDRE pour avoir organisé le séminaire Franco-Québécois. Ce séminaire m'a permis de travailler avec des Québécois, notamment Vincent, Adeline sur ma thèse et approfondir mes connaissances sur le droit Québécois de la santé et de la sécurité du travail.

Au personnel du COMPTRASEC, je vous dis merci, spécialement à Pascale, Didier, Julie, Gautier, Sabine.

Je remercie mes amis du COMPTRASEC avec qui j'ai partagé de bons moments, en particulier : Haoussétou, Net, Pauline, Aurore, Mai-lien, Bienvenue, Baptiste, Clément, Ségolène, Urbain, Paul, Doria, Iro, Charline, Romaric, Amélie, Maëllie, Tanguy.

Mes remerciements à tous ceux qui de près comme de loin m'ont apporté leurs soutiens en me fournissant des documents, des conseils et parfois des relectures :

À Manon, Yassine, Ségolène.

À toute l'équipe RSE de l'Université Alassane Ouattara de Bouaké : Docteure Evora, Docteur Saint-Serge, Abou, Fatim, Jean-Claude, Paul.

À mes aînés : Docteur Guillaume, Docteur Carine, Franck-Alain, Docteur Koné Oumar, Docteur Sévérin, Docteur Dembélé, Docteur Joseph, Docteur David, Docteur Kragbé.

À mon papa Servais et à ma maman Elisabeth qui ont cru en moi ;

À Ebrin, Atta, Manu, Yéfounnigui, Jonathan, Clara, Suzi, Pasteur Ghislain, la mère Castel, Opportun, Vincent ;

À mon meilleur ami et confident Koffbest qui m'a toujours témoigné sa disponibilité et son soutien dans cette aventure.

Je te dédie cette thèse, toi à qui je m'identifie, pour qui je vis, toi qui m'as façonnée.

Liste des principales abréviations

§ : Paragraphe

aff. : Affaire

AG : Assemblée générale

AGEPE : Agence d'étude et de promotion de l'emploi

AJD : Actualité juridique Dalloz

AJDA : Revue d'analyse et de veilles juridique

al. : Et autres

AN : Archives nationale

ANDE : Agence nationale de l'environnement

AOF : Afrique Occidentale Française

Art. : Article

Ass. Plén. : Assemblée plénière

AT / MP : Accident de travail / maladie professionnelle

AUDCG : Acte uniforme relatif au droit commercial général

AUDSCGIE : Acte Uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et groupements d'intérêt économique

BIT : Bureau International du Travail

Bull. civ. : Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation

C. civ. : Code civil

C. trav. : Code du travail

c. / V. : Contre

CA : Cour d'appel

CAJDH : Cour africaine de justice et des droits de l'homme

Cass. Crim. : Cour de cassation chambre criminelle

Cass. Soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation

Cass. : Cour de Cassation

CCT : Commission consultative de travail

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Conseil d'Etat

CECA : Communauté européenne du charbon et de l'acier

CEDEAO : Communauté économique des états de l’Afrique de l’Ouest
CEDH : Cour Européenne des Droits de l’Homme
CGT-CI : Confédération générale des travailleurs de Côte d’Ivoire
Ch. Crim. : Chambre criminelle
Ch. : Chambre
CIAPOL : Le Centre Ivoirien Anti-Pollution
CMU : Couverture Maladie Universelle
CNESST : Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
Cons. Const. : Conseil constitutionnel
CRISP : Centre de recherche et d’information socio-politiques
CS : Cour suprême
CSN : Confédération des syndicats nationaux
CSS : Comité de santé et sécurité
Dir. : Sous la direction de
Dr. ouvrier : Droit ouvrier
Dr. soc. : Droit social,
éd. : Édition
EJA : Édition jeunesse accessible
EMAPE : Exploitation minière artisanale et à petite échelle
EPA : Établissement public à caractère administratif
EPI : Équipements de protection individuelle
EPIC : Établissement privés industriel et commercial
FCFA : Franc de la communauté financière d’Afrique
FEMICI : réseau des Femmes du secteur Minier de la Côte d’Ivoire
FIDH : Fédération internationale des ligues des droits de l’Homme
Gaz : Pal. : Gazette du Palais
HCDH : Haut-commissariat des droits de l’homme
Ibid./ idem : au même endroit
ICMM : Conseil International des Mines et des Métaux
IFD : Intégration de la femme dans le développement
In : Dans
Inc. : Incorporaty
IRSSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

ISO : Organisation internationale de la normalisation

ITIE : Initiative pour la transparence dans les industries extractives

J-CI : Juris-calsseur

JCP : Juris- classeur périodique (La semaine juridique)

JO : Journal Officiel

JORCI : Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire

JORF : Journal Officiel de la République française

JOUE : Journal officiel de l'Union européenne

LGDJ : Librairie générale de droit et de jurisprudence

NEPAD : Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique

NF : Nouveau Format

obs. : Observation

OCDE : Organisation de coopération et de développement économique

ODD : Objectifs du développement durable

OHADA : Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires

OIT : Organisation internationale du travail

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

OMOCI : Office de la main-d'œuvre de Côte d'Ivoire

ONG : Organisation non gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

Op. cit. : précité

P. : Page

PAS : Programme d'Ajustement Structurelle

Pas-de-Calais-RDSE : Le groupe du rassemblement démocratique et social européen de Pas-de-Calais

PDG : Président directeur général

PIB : Produit intérieur brut

PME : Petites et moyennes entreprise

PNB : Produit national brut

PNRO : Programme national pour la rationalisation de l'orpaillage

PNUD : Programme des Nations unies pour le développement

Pp. : De la page ... à la page...

Presses de l'EHESP : Presses de l'école des hautes études en santé publique

PUAM : Presses universitaires d'Aix-Marseille

PUF : Presses universitaires de France

QCCA : Cour d'appel du Québec

QCCALP : Commission d'appel en matière de lésions professionnelles du Québec

QCCLP : Commission des lésions professionnelles au Québec

QCCQ : Cour du Québec

QCCRT : Commission des relations de travail du Québec

QCCS : Cour supérieure du Québec

QCCT : Commission du travail du Québec

QCQC : Cour du Québec

QCSAT : Sentences arbitrales de travail (incluant Conférence des arbitres)

QCSST : Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec

QCTAT : Tribunal administratif du Québec

QCTP : Tribunal des professions du Québec

QCTPD : Tribunal des droits de la personne du Québec

QCTT : Tribunal du travail

r. : règlement

RGIE : Règlement général des industries Extractives

RJPIC : Revue Juridique et politique indépendance et coopération

RLRQ : Recueil des lois et des règlements du Québec

RPS : Risques psychosociaux

RSE : Responsabilité sociale des entreprises

RSEM : Responsabilité sociale des entreprises minières

RTD civ. : Revue trimestrielle de Droit civil

RTD com. : Revue trimestrielle de droit commercial

RTD Eur. : Revue trimestrielle de droit européen

RTD : Revue trimestrielle de Droit

RTDCom : Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique

s : Suivant

SADC : Comité de développement de l'Afrique australe / Southern African Development Community

SCC : Le service correctionnel du Canada

Science Po. : Science politique

SCR : Système de coordonnées de référence

SMAG : Salaire minimum agricole

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNDD : Stratégies Nationales de Développement Durable
Soc. : Sociale
SODEMI : Société pour le développement minier de la Côte d'Ivoire
SST : Santé Sécurité au Travail
Synd. National CFDT : Syndicat national confédération française démocratique du travail
Th. : Thèse
TPE : Très petite entreprise
TVA : Taxe sur valeur ajoutée
UA : Union Africaine
UE : Union européenne
UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
UGTCI : Union Générale des travailleurs de Côte d'Ivoire
UMR : Unité mixte de recherche
UPI : Unités de Production Informelles
VDMD : Vers le développement minier durable
Vict : Victory
VMA : Vision du régime minier africain
vol. : volume

Sommaire

PARTIE I : LES ADAPTATIONS DU DROIT AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES MINES – LES EXPÉRIENCES FRANÇAISES ET QUÉBÉCOISES	50
TITRE I : LE RISQUE, FONDEMENT D’UN DROIT DU TRAVAIL POUR LE SECTEUR MINIER EN FRANCE	51
<i>Chapitre I : Le risque professionnel et régime spécifique.....</i>	<i>52</i>
<i>Chapitre II : La création d’un droit spécial des risques.....</i>	<i>105</i>
TITRE II : LE RISQUE, FONDEMENT D’UN DROIT DU TRAVAIL SPÉCIAL DANS LES MINES AU QUÉBEC.....	159
<i>Chapitre I : La construction d’un droit spécial dans les mines</i>	<i>164</i>
<i>Chapitre II : La persistance du danger et le maintien d’une spécificité minière.....</i>	<i>207</i>
PARTIE II : EN QUÊTE D’UN DROIT DU TRAVAIL ADAPTÉ AU CONTEXTE IVOIRIEN.....	262
TITRE I : LA NÉCESSITÉ D’UN DROIT ADAPTÉ AU TRAVAIL DANS LES MINES	263
<i>Chapitre I : La persistance des risques dans les mines</i>	<i>264</i>
<i>Chapitre II : L’encadrement de la relation de travail compromis</i>	<i>320</i>
TITRE II : LES VOIES D’ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES MINES	374
<i>Chapitre I : Les contraintes dans le secteur des mines</i>	<i>376</i>
<i>Chapitre II : Responsabilité et responsabilisation des entreprises multinationales minières</i>	<i>430</i>

INTRODUCTION

1. Les mines sont à la fois source de richesse et facteurs de risque, en Côte d'Ivoire. Les États faisant de l'industrie minière une source de richesse et d'emplois sont confrontés à de sérieux problèmes de sécurité et de santé de manière générale et au travail du fait de l'activité minière¹. En Côte d'Ivoire, cette dualité n'est pas niée.

2. **L'apport des mines.** Les premières traces de l'exploitation artisanale de l'or remonteraient au début de la deuxième moitié du XVIII^e siècle². Mais ce n'est qu'au XXI^e que son impact se constate, en raison de l'industrialisation du secteur³. Au vu de son importance, le gouvernement ivoirien tente de faire du secteur des mines le deuxième pilier de son développement, après l'agriculture. La part des entreprises ivoiriennes reste faible. De 2015 à 2022, plus de 174 permis miniers ont été attribués. Mais ce secteur des mines reste dominé par les grands groupes multinationaux, français, canadiens, chinois⁴. La production de l'or est passée de 13 à 48 tonnes. Le nombre de salariés dans le secteur minier était de 13.318 en 2018 contre 10.524 en 2017⁵. En 2019, ce chiffre a été porté à 13 993⁶ et en 2022 à 20 000⁷. Or le nombre total d'employés salariés dans le secteur privé formel en 2022 était de 966 365 salariés déclarés⁸. En 2023, le nombre est de 983 272 salariés⁹. Ce chiffre qui paraît assez irréaliste pour une population de plus de vingt-six millions d'habitants est bien réel, selon les statistiques et ne prend en compte que les salariés déclarés à la caisse de prévoyance sociale. Les secteurs

¹ Direction de la santé environnementale et de la toxicologie, Dimensions sociales et psychologiques associées aux activités minières et impacts sur la qualité de vie, état des connaissances, Institut National de la santé publique du Québec, Mai 2017, Pp. 15- 18.

² Georges NIANGORAN-BOUAH, « Idéologie de l'or chez les Akan de Côte d'Ivoire et du Ghana », In: *Journal des africanistes*, tome 48 fascicule 1, 1978, Pp. 127-140. ; Joseph GASTON, « Exploitation indigène de l'or en Côte d'Ivoire », In *Bulletins et Mémoires de la Société d'anthropologie de Paris*, VI^e Série, Tome 4 fascicule 3-4, 1913, Pp. 372-375.

³ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, *Revue Organisations et Territoires*, vol. 28, n°1, 2019, P. 65.

⁴ Pacifique MANIRAKIZA, « La protection des droits de l'homme à l'ère de l'industrie extractive en Afrique », *Criminologie*, vol. 49, n°2, 2016, P. 116. Voir également le Répertoire des sociétés minières détentrices de permis d'exploitation en Côte d'Ivoire, publié par le Ministère des mines et de la géologie, <http://mines.gouv.ci/wp-content/themes/Newsmag/doc/PE.pdf>

⁵ Chiffre donné par le ministre KONE Nabagné Bruno, porte-parole du gouvernement, à la suite du conseil des ministres du mercredi 28 juin 2017 à Abidjan.

⁶ Jean Claude KOUASSI, Ministre des Mines et de la Géologie, a annoncé ce chiffre lors de « Les Rendez-vous du gouvernement », une tribune d'échanges du Centre d'Information et de Communication Gouvernementale (CICG), le jeudi 27 février 2020 à Abidjan.

⁷ Franck YEO, « Mines : La Côte d'Ivoire entend produire 55 tonnes d'or en 2024 », *Économie*, 13-05-25.

⁸ CNPS en chiffre, semestriel-juin 2022.

⁹ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Tableau de Bord emploi, avril 2023.

employant plus de travailleurs sont principalement le commerce, l'industrie manufacturière, l'agriculture et le bâtiment. Ils combinent plus de la moitié des emplois salariés déclarés¹⁰.

3. La progression de l'informel minier. Si la part d'emploi du secteur minier formel reste faible dans le nombre d'emplois total, le secteur informel réagit différemment. La Côte d'Ivoire comptait en 2016 plus de 94% de travail informel à l'instar de plusieurs États d'Afrique subsaharienne¹¹. En 2019, le taux d'emploi informel était de 89,2% selon l'Enquête nationale sur l'emploi ENE¹². Le nombre de travailleurs informels dans chaque secteur reste méconnu. Néanmoins, dans les mines, l'orpaillage clandestin touche plus de 24 régions sur 31 en Côte d'Ivoire et cela en dépit des actions de l'État pour freiner cette activité¹³. Du fait de cette prolifération des sites d'orpaillage¹⁴, l'activité du type artisanale est exercée par plus de 500 000 personnes dans les milieux ruraux¹⁵. Ceci atteste que de nombreux travailleurs exercent dans l'informel minier, par rapport au secteur formel. Or le secteur minier qu'il soit formel ou informel est source de risque.

4. L'importance des risques dans l'exploitation des mines. Les risques sont nombreux et touchent tant l'environnement, les populations que les travailleurs. De nombreux chercheurs s'intéressant à la question des mines évoquent ces risques. Ils se contentent néanmoins de faire un état des risques dans les communautés abritant les entreprises minières¹⁶, des pollutions occasionnées par l'industrie minière¹⁷ et sur leurs apports à la société¹⁸. Rarement, la question

¹⁰ CNPS en chiffre, semestriel juin 2022. Voir également note de bas de page supra.

¹¹ Dali Serge LIDA, « Introduction du numéro : Dans l'arène de l'économie informelle en Côte d'Ivoire », *L'Institut de sociologie économique et culturelle (ISEC)*, 21 décembre 2021, P. 1.

¹² Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Tableau de Bord emploi, avril 2023.

¹³ Constant SOKO, *op. cit.*, P. 63.

¹⁴ Seydou KEITA, « Étude sur les mines artisanales et les exploitations minières à petite échelles au Mali », MMSD Project of IIED (Mining, Mineral and sustainable development of International Institute for Environment and development), vol 8, n° 54, August 2001, Pp.8-9 ; Éric JAQUES, « La mine artisanale en Afrique : aspects techniques et environnementaux », CIFEQ, 2001, P. 87-93.

¹⁵ Actualité du 5 mars 2014, Côte d'Ivoire : Le gouvernement s'engage à organiser l'orpaillage. Repéré à <http://intellivoire.net/cote-divoire-legouvernement-sengage-a-organiser-lorpaillage>.

¹⁶ Ahamadou Mohamed MAIGA, *Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA)*, th. L'Université d'Aix-Marseille, Juin 2019, P. 1-S.

¹⁷ Yao Blaise KOFFI, Kouassi Ernest AHOUSSE, Amani Michel KOUASSI, Jean BIEMI, « Ressources minières, pétrolières et gazières de la Côte d'Ivoire et problématique de la pollution des ressources en eau et des inondations », *Geo-Eco-Trop*, vol. 38, n°1, n.s, 2014, P. 119-136.

¹⁸ Gnamien YAO, *L'industrie minière face aux évolutions sociétales : quels impacts des attentes des populations et des collectivités locales sur le développement des projets miniers ?*, th., 8 décembre 2014, l'École nationale supérieure des mines de Paris, Paris, 193 P. ; Pain pour le prochain, « Pour que l'extraction minière profite à la population : Droits humains dans l'extraction minière », *Actalliance*, 13-01-2016, 2 P. ; Boni CAMPBELL, *Responsabilité sociale des entreprises dans le secteur minier: Quelles sont les normes applicables?*, Rapport de recherche, Étude préliminaire, Université du Québec à Montréal, Septembre 2012, p. 27. ; FAIR LINKS 2012a : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE pour les revenus de l'année 2008, Côte d'Ivoire, 20 P. ; FAIR LINKS 2012b : Rapport de l'Administrateur indépendant

des travailleurs dans les mines est traitée. Or les travailleurs du secteur des mines sont les premières victimes des mines. Leur protection est urgente, du fait des nombreuses maladies et des accidents de travail auxquels ils font face dans l'exercice de l'activité minière¹⁹. Le droit du travail régissant l'activité des travailleurs dans les mines semble inadapté pour protéger les travailleurs, alors qu'il doit infléchir le déséquilibre entre employeurs et travailleurs et veiller à l'équilibre économique et social²⁰. De ce fait, le processus de construction du droit doit être intimement lié à l'objectif à atteindre ou en fonction des contraintes sociales²¹. La dangerosité du travail dans les mines atteste du besoin d'adapter le droit du travail ivoirien pour éliminer le danger et encadrer les risques dans les mines (I).

5. Un impératif pour la protection des travailleurs. Les travailleurs, en Côte d'Ivoire, ont besoin d'un droit adapté à leur secteur d'activité et en l'occurrence les secteurs à risque comme les mines. Pour adapter le droit, il faut comprendre ce que c'est que l'adaptation. Adapter quelque chose est en soi difficile. Il ne suffit pas de le définir et de l'appliquer. Il faut analyser la notion elle-même et expliquer comment elle peut répondre à la protection des travailleurs dans les mines, en Côte d'Ivoire. Une telle enquête est nécessairement comparatiste. Elle requiert d'étudier comment les législateurs d'autres États sont parvenus à adapter leurs règles à ces situations de travail. Utiliser le droit comparé aux fins d'une telle analyse impose des choix. Il ne s'agit pas de comparer n'importe quel droit du travail, mais ceux qui s'imposent naturellement à la Côte d'Ivoire pour des raisons historique et contemporaine. Deux systèmes juridiques en l'occurrence s'imposent, le premier est la France, par le passé colonial de la Côte d'Ivoire et le second, sa situation contemporaine, le Québec un État fédéré du Canada. L'encadrement du secteur des mines relève en principe du Québec et non de l'État fédéral²², ce qui explique que les règles qui s'appliquent au travail dans les mines et qui seront convoquées sont du ressort de la province du Québec. Le Québec n'est pas la plus riche province du Canada à exploiter les minerais, mais ce secteur des mines contribue à environ 19 000 emplois par

de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2009, Côte d'Ivoire, 20 P. ; FAIR LINKS 2012c : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2010, Côte d'Ivoire, 20 P. ; FAIR LINKS 2013 : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2011, Côte d'Ivoire, 24 P.

¹⁹ Constant SOKO, *op. cit.*, P. 76.

²⁰ Jean-Yves KERBOURC'H, « De la protection de l'emploi à la protection des transitions professionnelles : les changements de paradigmes du droit du travail », dans *Cahiers philosophiques*, vol.4, n°116, 2008, P. 25.

²¹ Franck HEAS, « Observations sur les processus normatifs en matière de relations professionnelles », *Le Droit ouvrier*, juillet 2007, P. 306.

²² Article 92. 13. de la *Loi Constitutionnelle de 1867*, (R. -U.), 3^e-31 Vict., c. 3 ; voir également Benoît PELLETIER, « L'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867 : principes fondamentaux et évolution du fédéralisme canadien », *Cap-aux-Diamants, La Revue d'histoire du Québec*, n°129, 2017, Pp. 25-30.

année²³. Il est un moyen de lutte contre le chômage et une source de revenus importants pour le pays principalement dans les zones Nord-du-Québec, en Abitibi-Témiscamingue et en Côte-Nord²⁴, même si le nombre d'emplois est en constante baisse de 2019 à 2022²⁵. Ces deux États ont en commun l'investissement minier dans les pays en développement, comme la Côte d'Ivoire²⁶. De plus, ils ont une histoire longue en matière d'exploitation minière. Cette large expérience a permis à ces États d'expérimenter plusieurs formes d'adaptation de leur droit du travail à ce secteur d'activité économique. Pour adapter le droit du travail applicable aux travailleurs dans les mines en Côte d'Ivoire, il faut s'inspirer de ces États par la méthode comparatiste. Pour ce faire, la comparaison doit répondre aux attentes dans le secteur d'activité économique visé. Il faut donc rechercher des manières d'adapter le droit et les droits qui s'y prêtent (II).

I- L'inadaptation du droit ivoirien du travail aux mines

Le droit du travail applicable au travail dans les mines est inadapté. Cela s'explique par ses insuffisances propres, de prime abord (A) et à travers l'importance des risques liés aux différents types d'exploitation minière (B).

A- Les insuffisances propres du droit du travail

6. Les insuffisances du droit du travail sont, d'une part, liées à l'uniformité des règles applicables aux relations de travail (1). D'autre part, les récents essais de protection spécifique des droits des travailleurs dans les mines restent encore insuffisants (2).

²³ Louis MADORE, « Mines en chiffres », L'investissement minier au Québec en 2020, Enquête annuelle sur l'investissement minier, Institut de la statistique du Québec.

²⁴ Louis MADORE, « La production minérale au Québec en 2019 », In Mines en chiffres, Juin 2021, P. 1. En 2019, le secteur des mines employait plus de 18918 personnes par ans. La masse salariale de ces emplois de 2 092 M\$. Il s'agit d'une hausse de 5,6 % du nombre d'emplois par rapport à 2018 et de 4,4% de la masse salariale.

²⁵ Gouvernement du Québec, *Bulletin mensuel du marché du travail*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022, P. 3.

²⁶ Plusieurs entreprises minières canadiennes exercent en Afrique y compris en Côte d'Ivoire à savoir : Endeavour mining qui exploite plusieurs sites miniers, Roxgold, La Mancha resources Inc., en France, l'entreprises Bouygues opèrent dans la fourniture minière, et plusieurs compagnies exercent dans les mines : Compagnie du développement du manganèse et autres Produits (CDMA), COGEMA International, Compagnie minière or (COGEMA), ces entreprises les entreprises comme Bouygues, voir Ministère des mines et de la Géologie, *le Répertoire des sociétés minières détentrices de permis d'exploitation en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023. Voir également le CN-ITIE-CI, liste des *entreprises minières ayant une activité de recherche et/ou d'exploitation minières en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023.

1- Les insuffisances liées à l'uniformité des règles au travail

7. Le droit du travail en Côte d'Ivoire est relativement récent. Son processus de construction s'est déroulé en trois moments depuis la période précoloniale à celle qui est contemporaine. La Côte d'Ivoire n'a pas toujours appliqué un droit Romano-Germanique.

8. **L'avant-colonisation, règne des coutumes.** La période précoloniale a été marquée par les coutumes. À l'instar des pays africains, l'organisation du travail et les rapports d'échange de prestations étaient régis par les coutumes, des clans et des chefferies²⁷.

9. **La colonisation des Ivoiriens.** La période coloniale, quant à elle, s'identifie au travail forcé et à l'esclavage. Cette période a été perçue comme une négation du droit du travail dans les colonies. En effet, la Côte d'Ivoire, colonie française d'alors à l'instar de plusieurs colonies, n'était pas soumise au droit du travail applicable dans la métropole française. En 1946, l'abolition du travail forcé a été un moyen pour les travailleurs d'acquérir le droit de travailler librement²⁸. En outre, pour la première fois en 1952, un Code du travail applicable aux territoires d'outre-mer est élaboré, soit 8 ans avant l'indépendance de la Côte d'Ivoire²⁹. Cette loi a permis de reconnaître les droits des indigènes, la liberté de travail et l'égalité de tous, comme le consacre la Constitution française de 1946³⁰. Toutefois, s'il s'agit d'un Code du travail applicable aux Ivoiriens, il ne saurait être un Code ivoirien en ce qu'il n'émane pas de la volonté de l'État ivoirien encore inexistant. Pour réglementer le secteur émergent, un décret portant réglementation de la recherche et de l'exploitation des mines dans les colonies a néanmoins été adopté le 6 juillet 1899³¹. Selon Joseph Gaston, ce sont les travaux effectués par les indigènes de la Côte d'Ivoire pour exploiter l'or, soit des filons, soit des gîtes alluvionnaires, qui ont été les premiers seuls guides de la prospection minière européenne dans cette colonie³².

²⁷ Botti Séraphin NÉNÉ BI, « Le droit applicable dans la colonie de Côte d'Ivoire », RJPEF, n°1, janvier- mars 2007, P. 85 ; Nanga SILUÉ, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone*, th., Université de Paris X-Nanterre, 10 avril 2008, P. 25.

²⁸ Félicien CHALLAYE, *Un livre noir du colonialisme « souvenir sur la colonisation »*, 1935, réédité par les nuits rouges, préface Michel DREYFUS, 1998, annexe, P. 176, l'auteur souligne que la date officielle d'abolition du travail forcé est certes de 1946, mais, a été prolongée dans la pratique.

²⁹ Yao Severin DJE, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, th., Université de Bordeaux, 2017, pp. 10-14.

³⁰ Nanga SILUÉ, « Migrations internationales et travail en Côte d'Ivoire », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (En ligne), n° 3, 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, P. 97-s.

³¹ *Bulletin des lois de la République française*, XIIe séries, Paris Premier semestre 1907.

³² Joseph GASTON, « Exploitation indigène de l'or en Côte d'Ivoire », in *Bulletins et Mémoires de la Société d'anthropologie de Paris*, VI° Série, Tome 4 fascicule 3-4, 1913, P. 372.

10. À cette période de l'histoire du droit du travail, l'économie en Côte d'Ivoire reposait principalement sur l'agriculture³³. Si le pays disposait d'un potentiel minier, il était peu exploité. Le colon lui accordait peu d'importance³⁴. Il s'en est suivi d'autres décrets, notamment celui du 22 octobre 1924³⁵. Mais le contenu de ses textes se limite aux autorisations de recherches ou d'exploitations. Autrement dit, le droit ne s'est pas intéressé en substance à la condition des travailleurs dans les mines, mais plutôt à la propriété des mines.

11. L'indépendance. Accédant à l'indépendance le 7 août 1960, l'État ivoirien adopte pour la première fois un Code du travail après 4 ans d'indépendance, le 1er août 1964³⁶. À la recherche de ses repères, le premier Code a été une reprise des dispositions du Code du travail applicable aux colonies de 1952³⁷. Ce constat n'est pas surprenant. Avec l'avènement de grands idéaux comme celui du « droit au développement », on a cru à tort ou du moins avec la vision du chef de l'État Félix Houphouët BOIGNY qu'il ne pouvait y avoir de développement qu'en copiant le droit des pays développés³⁸. Ce fut le cas dans de nombreux États d'Afrique noire francophone. Les premiers Codes du travail n'ont ainsi été qu'une reprise des droits des pays dits développés³⁹. Aussi, le premier Code du travail ivoirien n'a ni été un droit du peuple ivoirien ni véritablement un droit français. Le droit était « apatride », sans identité fixe et difficilement applicable.

12. En 1995, un autre Code du travail a été adopté⁴⁰. Celui-ci ne s'éloignait cependant pas véritablement du droit du travail français⁴¹. Enfin, les critiques ont conduit à l'adoption d'un Code du travail en 2015⁴², modifié en 2021⁴³. Le droit du travail a profondément évolué. Cette

³³ Philippe DECRAENE, « Côte d'Ivoire : l'agriculture, pilier du développement économique », *Le monde diplomatique*, février 1971, Pp. 16-17.

³⁴ Domin F. YEO, *Concessions minières et droits fonciers coutumiers en côte d'Ivoire : Depuis 1899*, th., Université Alassane Ouattara, novembre 2019, p. 7.,

³⁵ *Décret du 22 octobre 1924 portant réglementation de la recherche et de l'exploitation des gîtes de substances minérales en Afrique occidentale Française.*

³⁶ *Loi n° 64-290 du 1^{er} août 1964 portant Code du travail, JORCI du 17 août 1964.*

³⁷ Nanga SILUE, « Droit du travail et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p.28.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Baimanai Angelain PODA, « La clause de non-concurrence en droit du travail dans les pays membres de l'OHADA », *Rev. trav.*, 2016, P. 363.

⁴⁰ *Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, JORCI, 23 février 1995.*

⁴¹ À lire le *Code du travail de 1995*, Ce Code ne se distinguait pas du Code du travail de 1964. Il a été élaboré par un expert français qui a eu la déplorable idée de tenir la plume sans adaptation concrète aux réalités du travail en Côte d'Ivoire. C'est d'ailleurs ce qui explique que les décrets d'application de ce textes ont été tardifs et souvent inexistant.

⁴² *Loi n°15-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail de Côte d'Ivoire, JORCI, 14 septembre 2015.*

⁴³ *Ordonnance n°2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ivoirien.*

évolution du droit du travail s'est faite suite aux nombreuses critiques syndicales⁴⁴. Pour l'État ivoirien, la justification de l'adoption de la loi de 2015 portant Code du travail, tenait au Code 1995. Il s'agissait, en l'occurrence, d'une part de « *renforcer la compétitivité des entreprises en leur donnant une grande liberté dans le recrutement et la gestion du personnel*⁴⁵ ». D'autre part, la « *loi avait pour ambition de renforcer les droits fondamentaux des travailleurs*⁴⁶ ». En accord avec les parties prenantes, les syndicats, les travailleurs, les employeurs et ayant constaté que les objectifs n'ont pas été atteints. Le législateur a adopté une nouvelle loi pour pallier les insuffisances de la précédente.

13. La Loi de 2015 portant Code du travail devait permettre de « *lutter contre la précarité de l'emploi, renforcer les capacités de l'administration du travail, promouvoir la liberté syndicale, améliorer les conditions de vie des travailleurs, renforcer la compétitivité et l'efficacité de l'entreprise*⁴⁷ ». Le législateur a introduit dans le Code du travail de 2015 pour la première fois l'idée de l'adaptation du travail à l'homme, en suivant l'évolution des droits étrangers⁴⁸. L'introduction de l'idée de l'adaptation du travail à l'homme reste cependant sans une définition précise. Cette idée se situe dans l'article 41.1 du Code du travail de 2015, mais le législateur n'indique pas comment elle s'applique au travail dans les secteurs d'activité économique.

14. En ce qui concerne les mines, les dispositions particulières n'ont pas évolué. Le Code du travail actuel n'a fait que reproduire l'article 91. 8 du Code du travail de 1995. Cet article dispose que « *dans les mines et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, de pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées*⁴⁹ ». Cet article fait obligation d'un contrôle technique des inspecteurs spéciaux lorsque les activités dans les mines et carrières le nécessitent. Cette

⁴⁴ Yao Séverin DJE, *op. cit.*, P. 14.

⁴⁵ Discours du porte-parole du gouvernement, Bruno Koné, Conseil des Ministres du 25 février 2015, « Bientôt un nouveau code du travail pour la Côte d'Ivoire », dans le *Patriote*, 26 février 2015.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Article 41.1 du *Code du travail ivoirien* en vigueur.

⁴⁹ Article 91. 12, *ibid.*

disposition en plus d'être la seule dans le Code du travail à aborder la question des mines n'impose l'instauration d'un contrôleur spécial qu'en cas de nécessité. Les règlements d'application sont en attente.

15.Application du droit commun aux mines. Le Code du travail de 2015, aborde l'ensemble des questions en lien avec la relation de travail, à savoir les relations individuelles comme collectives⁵⁰. Néanmoins, il reste vague sur la manière dont les dispositions s'adaptent dans les mines. Le droit du travail ne distingue pas selon les secteurs. Il ne traite pas différemment le travailleur dans les mines. Les travailleurs sont tous soumis au Code du travail. Pourtant, certaines dispositions permettaient de traiter différemment certains travailleurs comme ceux exerçant dans le secteur agricole⁵¹. Il n'en est rien ou presque pour le secteur minier. L'on pourrait croire à le suivre qu'il n'y avait pas de raison suffisante pour traiter différemment les travailleurs dans les mines.

16.Le renvoi du Code minier. Le Code minier national n'est pas différent. Il renvoie la réglementation du travail au Code du travail⁵². Seules véritables spécificités apparentes, le Code minier national invite les entreprises minières à adhérer aux principes de l'équateur et de l'Initiative pour la transparence des Industries Extractives (ITIE)⁵³. Ces principes de bonnes gouvernances renvoient, notamment au respect de normes sociales et environnementales. La protection des travailleurs reste ainsi une préoccupation marginale pour le législateur. Voilà un constat terrible qui ne pourrait manquer d'interpeller.

17.Le droit de la sécurité sociale à améliorer. S'agissant de la protection sociale, le Code de la prévoyance sociale qui permet d'assurer la sécurité sociale des travailleurs ne fait pas de distinction entre les secteurs⁵⁴. Les mesures particulières visant la protection des travailleurs dans les mines et qui tiennent compte des risques sont quasi inexistantes.

18.La non-ratification des Conventions de l'OIT spécifiques aux mines. La Côte d'Ivoire est signataire à de nombreuses conventions de l'OIT portant sur le travail de manière générale⁵⁵.

⁵⁰ Voir le *Code du travail ivoirien*.

⁵¹ Article 21.2 du *Code du travail ivoirien*.

⁵² Disposition préliminaire, *Loi n°95-553 du 17 juillet 1995 portant Code minier ivoirien, modifié par la Loi n°2014 138 du 24 mars 2014*, JORCI, 29 mai 2014.

⁵³ ITIE (Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives) est « la norme internationale mise en place par la coalition composée de Gouvernements, d'entreprises, de la société civile, d'investisseurs et d'organisations internationales, et qui a pour objectif principal le renforcement de la gouvernance par l'amélioration de la transparence et de la redevabilité dans le secteur des industries extractives ». Article 1^{er} du Code minier ivoirien, L'adhésion obligatoire est perçue aux articles 117 à 119 du Code minier Ivoirien en vigueur.

⁵⁴ Article premier, Code de prévoyance sociale ivoirien, Abidjan, le 28 juillet 1999.

⁵⁵ Bureau international du Travail Genève, Conférence internationale du Travail 90e session 2002, 253 p.

Pourtant, la convention spécifique aux mines qui est la n°176 portant sur la santé et la sécurité dans les mines n'a pas été ratifiée⁵⁶. Or cette convention prend en compte les spécificités du secteur. Pour y remédier, des normes spécifiques visant la protection des travailleurs dans les mines, des mesures particulières ont récemment été prises, même si celles-ci montrent déjà leurs faiblesses.

2- Les insuffisances des réglementations spécialement applicables au travail dans les mines

19.Le droit communautaire lacunaire. Au niveau communautaire, dans l'Union Économique Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) à laquelle la Côte d'Ivoire est partie, la question de relation de travail et la protection des travailleurs sont insuffisamment abordées. Pourtant, l'UEMOA est la principale communauté qui accorde une place importante au secteur des mines. Les textes adoptés dans le cadre de cette union sur les mines, notamment le Code minier régional, restent succincts et très lapidaires sur la question de sécurité des travailleurs⁵⁷. Tout au plus, renvoie-t-il ces questions au droit national des pays.⁵⁸ Or, en la matière, il est insuffisant et inadapté en raison de son caractère trop généraliste.

20.La naissance d'un droit spécial aux mines. Récemment, en mai 2023, une convention collective minière a été signée afin de régir le secteur des mines⁵⁹. En matière de relation de travail, il existe en Côte d'Ivoire très peu de conventions collectives sectorielles annexées à la convention collective interprofessionnelle de 1977⁶⁰. Le secteur des mines est donc l'un des rares secteurs à bénéficier pour la première fois d'une convention collective sectorielle. Cette convention devient un élément nouveau dans l'adaptation du droit du travail au secteur des mines.

21.La convention collective mines et carrières a été négociée à l'initiative des employeurs. Projet a été initié en 2016. Or ce n'est qu'en 2023 qu'il sera concrétisé avec la signature de la convention collective entre le syndicat majoritaire des travailleurs dans le secteur des mines qui

⁵⁶ Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, *Convention concernant la sécurité et la santé dans les mines*. La Convention n°45 portant sur l'emploi des femmes aux travaux souterrains des femmes dans les mines de toutes catégories, adopté à Genève, 19^{ème} session, CIT le 21 juin 1935, entrée en vigueur le 30 mai 1937, actuellement ouverte à la dénonciation 30 mai 2017- 30 mai 2018.

⁵⁷ Article 11, *Code minier communautaire n°/18/2003/CM/UEMOA*, adopté le 23 décembre 2003.

⁵⁸ Article 18, *Code minier communautaire UEMOA*, *supra*.

⁵⁹ Convention collective mines et carrières, Côte d'Ivoire signée en mai 2023.

⁶⁰ Voir annexe de la convention collective interprofessionnelle de Côte d'Ivoire de 1977.

est la FISMECA (Fédération des syndicats mines-métaux-carrières et connexes) et le Groupement des professionnels miniers de Côte d'Ivoire⁶¹. L'idée d'une convention collective dans les mines et carrières a germé à la suite de nombreuses grèves courant l'année 2016 dont la plus importante a eu lieu à Korhogo dans la mine de TONGON SA, anciennement filiale de RANDGOLG, une société du New Jersey, aujourd'hui, filiale de BARRICKGOLG société canadienne. Cette grève était la réaction des travailleurs au traitement salarial insuffisant des travailleurs, aux mauvaises conditions de travail et à l'absence ou le mauvais dialogue entre les employeurs et travailleurs, a entraîné le blocage de la mine de TONGON SA, pendant de nombreux jours⁶². Le Groupement des professionnels miniers a cédé sous cette pression et a compris qu'il était temps de négocier avec les syndicats. Cette négociation a abouti à la rédaction d'une Convention collective créant une uniformité de règles dans l'exercice de l'activité minière et le traitement des travailleurs. Cette convention est l'une des premières à conférer un traitement particulier au secteur des mines en créant un régime spécial des travailleurs dans les mines.

22.La convention collective minière, un espoir déçu. En réclamant une convention collective depuis 2016, l'objectif était que celle-ci comble les lacunes du Code du travail et précise le sens des mesures édictées dans les mines. Pourtant, par exemple, en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), l'un des aspects abordés par la convention collective, seule la formation des travailleurs a été une préoccupation⁶³. Elle résout, certes, une question importante à savoir la formation des travailleurs, mais elle est restée étonnamment muette s'agissant des mesures de protection face aux risques professionnels dans les mines, liés à l'exploitation des mines.

23.S'agissant des obligations de sécurité sociale dans les mines, elle apporte néanmoins une plus-value aux textes⁶⁴. La convention collective des mines et carrières précise les obligations de l'employeur. Elle fait obligation à l'employeur de déclarer le travailleur dans les mines, de souscrire pour eux et leurs familles des polices d'assurances santé, de promouvoir la retraite complémentaire au profit des salariés et y contribuer⁶⁵. Mais si ces mesures constituent une avancée remarquable pour les travailleurs des mines, elles ont et auront du mal à s'appliquer

⁶¹ Rubrique remerciements de la Convention collective mines et carrières, Côte d'Ivoire, précitée, P. 8.

⁶² *Ibid.*

⁶³ Article 27 de la Convention collective mines et Carrière en Côte d'Ivoire.

⁶⁴ Article 90 de la Convention collective mines et Carrière en Côte d'Ivoire.

⁶⁵ *Ibid.*

effectivement à ces travailleurs si des mesures de contrôle ne sont pas prévues. C'est d'ailleurs là l'une des insuffisances criantes de cette convention collective sectorielle.

24. Pour ce qui est des salaires, elle ne fait pas mieux que le Code du travail et la Convention collective interprofessionnelle de 1977. Elle se limite à recopier les catégories professionnelles telles que définies par la nomenclature de la convention collective interprofessionnelle⁶⁶. Elle a néanmoins le mérite de préciser les salaires par catégories professionnelles⁶⁷. En matière de santé de sécurité du travail, elle ne fixe pas les obligations des entreprises de manière concrète. La convention collective se contente de recopier les articles 41.1 et suivants du Code du travail⁶⁸. Il semblerait qu'elle esquivait la question de santé et sécurité du travail. D'ailleurs, jamais elle n'a fait référence au secteur artisanal et au moyen de créer la légalité dans les mines. L'une des hypothèses à retenir est que cette convention émane des employeurs dans les grandes entreprises industrielles et non des travailleurs eux-mêmes, encore moins des acteurs de la basse classe ouvrière.

25. Ces insuffisances se ressentent dans l'exercice de l'activité minière sur les conditions du travail et plus spécialement en matière de santé et sécurité au travail. Elles sont d'autant plus critiquables, puisque les risques sont nombreux dans le secteur artisanal minier et industriel.

B- L'importance des risques spécifiques aux types d'exploitations

26. Le risque se définit comme la probabilité qu'un dommage se réalise⁶⁹. Il « *est l'expression de l'incertitude* ». Si la réalisation d'un risque est incertaine, souvent le risque est menaçant comme dans les mines à cause du danger. Dans les mines, ces risques sont élevés du fait des méthodes utilisées pour faire l'exploitation. L'explication réside dans la notion de mines.

27. Définition des mines. Les « mines » selon le Code minier ivoirien renvoient au « *complexe regroupant les activités d'administration et d'exploitation minière* »⁷⁰. Cette définition est très globale, mais moins précise sur les activités qui s'y font. En France sont soumises au régime général des mines « *les gîtes renfermés dans le sein de la terre ou existant*

⁶⁶ Titre IV de la Convention collective mines et Carrière en Côte d'Ivoire.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Titre VI de Convention collective mines et Carrière en Côte d'Ivoire.

⁶⁹ Louis HAUSER, « Les risques de l'entrepreneur », in Louis HAUSER (Dir.), *La sécurité dans l'entreprise*, SEFI, éd., 2006, P. 17.

⁷⁰ Article premier, *Code minier Ivoirien* du 24 mars 2014.

en surface connus pour contenir des substances minérales ou fossiles...⁷¹». À Québec, est considérée comme une mine : « toute ouverture ou excavation faite dans le but de rechercher ou d'exploiter des substances minérales, les voies, travaux, machines, usines, bâtiments, et fourneaux au-dessus ou au-dessous du sol qui font partie d'une exploitation minière⁷² ».

28. Que ce soit en France, en Côte d'Ivoire ou au Québec, la formulation de la définition des mines diffère. Toutefois, ces textes renvoient les mines aux activités de recherche, d'exploration, d'exploitation, de transport, de substances minérales souterraines ou en surface.

29. **Le choix de la définition de l'OIT.** La définition de l'OIT paraît plus explicite et plus englobante. Aussi, est-elle retenue dans le cadre de cette étude. Selon l'OIT, la mine désigne « tout site à ciel ouvert ou souterrain où se déroulent notamment les activités suivantes : l'exploration de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz, qui implique une altération mécanique du terrain; l'extraction de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz; la préparation des matériaux extraits, à savoir le concassage, le broyage, la concentration ou le lavage; l'ensemble des machines, équipements, accessoires, installations, bâtiments et structures de génie civil... »⁷³.

30. Néanmoins, que ce soit en Côte d'Ivoire, en France ou au Québec, l'exploitation minière se fait de deux manières. Elle est soit souterraine, soit à ciel ouvert. Les techniques et les définitions ne diffèrent pas d'un État à un autre.

31. **Notion de mines souterraines et risques associés.** « L'exploitation d'une mine souterraine consiste à extraire le minerai d'un gisement à parti de puits et de galeries créés sous la surface du sol, sans qu'il soit nécessaire d'enlever l'intégralité des matériaux stériles qui le surmontent⁷⁴ ». Ce qui signifie qu'il existe dans l'extraction souterraine une forte quantité possible de morts-terrains⁷⁵ avant d'extraire le minerai. La profondeur sous terre peut aller de 200 à 3000 mètres et même au-delà⁷⁶. En général, les puits sont de plus de 400 mètres⁷⁷.

⁷¹ Article L111-1 du *Code minier français*.

⁷² Article 218 alinéa 2 de la *Loi sur les mines du Québec*.

⁷³ Article 1 de la convention n°176 sur la santé et la sécurité dans les mines de 1995.

⁷⁴ Philippe MATHEUS, « Les techniques et conditions d'exploitation des mines aurifères », dans *Annales des mines-Réalités industrielles*, vol. 4, novembre 2018, P. 11.

⁷⁵ Les morts-terrains sont des matériaux meubles qui recouvrent le minerai, par exemple la terre, le sable, les sédiments.

⁷⁶ Philippe MATHEUS, *op. cit.*, P. 12.

⁷⁷ Jean-Paul JACOB, Michel MANGIN (Dir.), « De la mine à la forge en Franche-Comté des origines aux XIXe siècle », *Annales Littéraires de l'Université de Besançon, Diffusion Les Belles-lettres*, Paris VI, 1990, P. 22.

L'extraction se fait dans des fosses de plusieurs mètres de profondeur⁷⁸. Les mineurs descendent dans ces fosses pour extraire les substances minérales. Le risque reste très élevé dans cette technique d'extraction. Avant le XXI^e siècle, les mineurs travaillaient dans des fosses énormes, souvent très mal éclairées⁷⁹. Les travailleurs étaient exposés à des risques d'effondrements ou encore à un accès limité à la lumière et à l'air frais⁸⁰. Ils furent également exposés à l'amiante dont le danger n'est pas à démontrer comme l'a relevé le juge français⁸¹. Si dans cette décision le juge ne se prononce pas sur les dangers liés aux mines à ciel ouvert, il permet de déterminer les risques dans ce type d'exploitation.

32. Notion de mines à ciel ouvert et risques associés. En ce qui concerne l'exploitation d'une mine à ciel ouvert, elle consiste à extraire le minerai situé près de la surface⁸². Le problème avec cette technique réside dans sa grande capacité à polluer l'environnement⁸³. Si des matériaux importants sont utilisés pour ce type d'exploitation, les poussières des roches ou de la terre, les produits utilisés, sont très nocives à l'environnement. La poussière provenait soit de l'extraction du minerai ou de la substance extraite comme le charbon⁸⁴. Ainsi, se trouvent perturbés l'environnement de travail, la santé des travailleurs et l'environnement naturel.

33. Ces éléments nocifs, toxiques, dans les mines à ciel ouvert et souterraines, témoignent des dangers présents dans les mines et de leur impact probable dans l'exercice de l'activité minière sur les travailleurs. À côté de ces risques classiques dans les mines, il faut relever que le type d'exploitation peut être une menace sérieuse pour la santé et la sécurité de la société en général et des travailleurs en particulier. En Côte d'Ivoire, les risques environnementaux et professionnels sont élevés dans les exploitations artisanales (1). Dans les exploitations industrielles, le problème est la violation des droits fondamentaux des travailleurs par les grandes entreprises (2).

⁷⁸ Pierre FLUCK, Bruno ANCEL, Rapport de fouille sur les mines de plomb Saint-Pierre-sur-l 'Hâte Altenberg, *op. cit.*, P. 8.

⁷⁹ Jean CHARDONNET, *La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ?*, L'information Géographique, 1941, P. 33.

⁸⁰ Pierre FLUCK, Bruno ANCEL, Rapport de fouille sur les mines de plomb Saint-Pierre-sur-l 'Hâte Altenberg, *op. cit.*, P. 8.

⁸¹ CA de Metz, Soc., Sect. 03, 24 juin 2021, n°21/00363. Cass. Soc. du 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin.

⁸² Philippe MATHEUS, *Les techniques et conditions d'exploitation des mines aurifères*, *op. cit.*, P. 13.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Jean CHARDONNET, *La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ?*, L'information Géographique, 1941, P. 33.

1- Les risques liés au travail dans le secteur artisanal

34. Les risques environnementaux, sociétaux. En Côte d'Ivoire, aux dangers liés aux activités à ciel ouvert ou souterrain, il faut rajouter l'exploitation artisanale. Les exploitations minières peuvent être soit semi-industrielles ou artisanales. L'exploitation semi-industrielle fait référence à « *toute exploitation dont les activités consistent à extraire et concentrer des substances minérales et à en récupérer les produits marchands en utilisant des méthodes et procédés simple et peu moderne ...*⁸⁵ ». L'exploitation artisanale est « *toute exploitation dont les activités consistent à extraire et concentrer des substances minérales et à récupérer les produits marchands en utilisant des méthodes et procédés manuels et traditionnels* »⁸⁶. Le Québec par ses textes de même que la France ne définissent pas ces types d'exploitations⁸⁷. Mais il existe des exploitations illégales en France et au Québec.

35. Il s'agit d'une activité aurifère sans une autorisation légale de l'État. L'orpaillage clandestin est à distinguer « *des illicéités commises par des miniers légaux*⁸⁸ ». En France, c'est en Guyane que cette activité est à pris de l'ampleur. « *Les activités d'orpaillage d'illégal sont, dans leur immense majorité, le fait de garimpeiros, ressortissants brésiliens présents en France de manière irrégulière* ». Ces activités illégales se sont développées surtout « *dans les zones où l'activité minière est interdite ou strictement limitée*⁸⁹ ». Ces activités polluent l'environnement, les eaux, détruisent les forêts et la terre⁹⁰. Il en est de même au Québec, en particulier dans les régions éloignées, peu développées⁹¹.

36. En Côte d'Ivoire, le secteur artisanal reste populaire et ancré dans les mœurs. Ce secteur est occupé en grande majorité par des personnes exerçant dans l'illégalité. Il s'agit des orpailleurs connus sous le vocable « d'orpailleur clandestin »⁹². Méconnaissance ou fraude de

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Voir les *Lois sur les mines du Québec* et de la France précitées.

⁸⁸ Philippe Karpe, « La lutte contre l'orpaillage illégal en Guyane française », *Revue juridique de l'environnement*, vol. 47, n°1, 2022, Pp. 9-12.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Ugo LAPOINTE, *Enjeux environnementaux associés aux mines aurifères : le Nord du Québec et du Canada*, Communication présentée au Congrès de l'ACFAS-2006- Université McGill, Montréal, 18 mai 2006, Titre original de la présentation : *Le développement aurifère du Nord québécois : Enjeux environnementaux*, P. 6.

⁹² L'orpaillage est la recherche et l'exploitation artisanale de l'or dans les rivières aurifères, Exploitation des substances minérale par des procédés artisanaux, au Mali c'est : « Toute activité qui consiste à récupérer par des procédés artisanaux, des substances précieuses en l'occurrence l'or et le diamant contenu dans les alluvions, les éluvions provenant de gîtes primaires, affleurant ou sub-affleurant. Cette activité reste organisée par la communauté villageoise », Seydou KEITA, *Étude sur les mines artisanales et les exploitations minières à petite échelles au Mali*, MMSD Project of IIED (Mining, Mineral and sustainable development of International Institute

la loi est la véritable source du problème. La clandestinité constitue une entrave au contrôle étatique. Les orpailleurs dégradent les sols par l'orpaillage et par les fouilles de la végétation. Ils coupent les arbres et par conséquent détruisent les forêts. Ils creusent et ne font pas de remblayage. Le risque de chute des populations environnantes reste élevé. Les orpailleurs exerçant dans le formel comme l'informel polluent les sources d'eau par le mercure et le cyanure qu'ils utilisent pour purifier, enrichir ou laver le minerai⁹³. Ces composés représentent une menace également pour la santé des populations par l'inhalation ou au contact de la peau⁹⁴. Au-delà de ces risques, il en existe d'autres professionnels.

37. Les risques professionnels liés au travail dans l'artisanal minier. Les mines sont des activités nuisibles à la santé des travailleurs, lorsque l'entreprise qui les exploite et l'État ne prennent pas les mesures idoines à cet effet. Dans le secteur artisanal formel comme informel, le danger est réel et la protection de la loi est urgente.

38. Les mines artisanales, un danger pour les hommes. Dans les exploitations artisanales, une autre distinction s'opère selon que l'entreprise exerce dans la légalité ou la clandestinité. Dans le premier cas, la situation n'est pas dramatique, puisque ces exploitations sont identifiables et peuvent être contrôlées. Dans le second, les travailleurs, les femmes, les hommes et les enfants ne se préoccupent pas de leur protection⁹⁵. Il existerait très peu d'enfants travaillant dans les industries minières en Côte d'Ivoire⁹⁶. Pourtant, aussi minime que soit leur nombre, les activités minières sont dangereuses et cette dangerosité s'intensifie en fonction de l'âge⁹⁷.

39. L'important impact de l'inadaptation du droit ivoirien sur les travailleurs. Il n'existe, à notre connaissance, aucune donnée d'étude relative à l'impact sanitaire des activités d'orpaillage. Toutefois, les enquêtes montrent que c'est une activité de nature à affecter

for Environment and development), vol 8, n° 54, August 2001, Pp. 8-9 ; *Éric JAQUES*, « La mine artisanale en Afrique : aspects techniques et environnementaux », *CIFEG Publication*, vol. 37, 2010, P. 87-93.

⁹³ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, *Revue Organisations et Territoires*, vol. 28, n°1, 2019, P. 76.

⁹⁴ Jules De KOM, Annexe 6, « Les effets sur la santé de l'exposition aux vapeurs de mercure chez les orpailleurs, les raffineurs/commerçants d'or et les populations vivant à proximité », In Jean-Pierre CARMOUZE, Marc LUCOTTE et Alain BOUDOU (dir.) *Le mercure en Amazonie : Rôle de l'homme et de l'environnement, risques sanitaires, nouvelle éd.* (En ligne), Marseille : IRD Éditions, 2001, § 3 et suivant.

⁹⁵ Marline BABWINE, Philippe RUVUNANGIZA, « Exploitations artisanales & coopératives minières au Kivu : Enjeux et défis sur le chemin de formalisation », *Suluwu Working paper* n° 1, mai 2016, p. 16.

⁹⁶ Il existe environ 0.1% d'enfant travaillant dans les mines selon les statistiques de l'INS en 2008, Institut National de la statistique, *Le travail des enfants en Côte d'Ivoire*, août 2010, p. 50.

⁹⁷ *Arrêté 2250 du 14 mars 2005 portant détermination de la liste des travaux interdits.*

négalement la vie et la santé des orpailleurs. Les accidents se multiplient⁹⁸, mais demeurent trop souvent non révélés. Les travailleurs dissimulent les accidents pour éviter la fermeture par les autorités administratives des sites miniers. Pourtant, de nombreux accidents sont causés par des éboulements et par les particules qui sautent lors du concassage des roches pour extraire le minerai⁹⁹. Les travailleurs se soucient très peu des dangers et des préjudices qui pourraient résulter de l'activité. Par ailleurs, les croyances populaires selon lesquelles les éboulements sur les sites d'orpaillage, lorsqu'ils sont meurtriers¹⁰⁰, « attirent les filons d'or et rendent ainsi le "chantier" rentable »¹⁰¹ sont un frein aux dénonciations des « malheurs » miniers. Pour ces orpailleurs, les morts et les accidents dans les mines seraient comparables à des engrais qui nourrissent la terre afin qu'elle produise en abondance des minerais. Autrement dit, la mort des travailleurs serait un moyen d'attirer plus de minerais. Cette croyance tire son origine de la conception que ces peuples ont de l'or. Par exemple chez les Akans (peuples du centre), l'or est appréhendé comme un être vivant qui joue le même rôle que l'homme¹⁰². L'or est le plus noble des métaux, il possède un fort esprit et est un don que les dieux font à l'humanité¹⁰³. Mais avant de s'emparer de ce minerai, selon la tradition, des rites doivent être faits. Celui qui trouve l'or doit sacrifier des animaux ou verser quelques gouttes de son sang pour remercier les dieux¹⁰⁴. Les morts pendant d'exploitation des mines pourraient s'interpréter comme une réclamation des dieux pour leur don à l'humanité ou par le non-respect de ses règles. C'est aussi un moyen d'amener les dieux à guider l'homme vers les terres plus fertiles en or.

40. En outre, l'inhalation de la vapeur du mercure et le contact par les travailleurs provoquent des maladies comme la bilharziose, les infections vaginales, la fièvre typhoïde, les infections cutanées, la méningite¹⁰⁵, l'empoisonnement, les troubles de santé qui demeurent les mêmes avec l'usage du mercure¹⁰⁶. Toutes ces questions sont persistantes et demeurent non traitées dans les mines.

⁹⁸ Déni GOH, « L'exploitation Artisanale De L'or En Côte D'Ivoire : La Persistance D'une Activité Illégale », *Institut des Sciences Anthropologiques de Développement (ISAD)*, Université de Cocody, Abidjan, 2016, P. 14.

⁹⁹ Constant SOKO, *op. cit.*, P. 76.

¹⁰⁰ Joël MICHEL, *La mine dévoreuse d'hommes*, Edition Gallimard, Paris, 1993, P. 1.

¹⁰¹ Éric JAKES, « La mine artisanale en Afrique : aspects techniques et environnementaux », CIFEG, 2001, P. 87. CECAF International, *Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) du projet de mine d'or d'Angovia*, Cluff Gold, Abidjan, 2007, P. 1.

¹⁰² Georges NIANGORAN-BOUAH, « Idéologie de l'or chez les Akan de Côte-d'Ivoire et du Ghana », In *Journal des africanistes*, tome 48, fascicule 1, 1978, Pp. 127-140

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ Constant SOKO, *op. cit.*, P. 76.

¹⁰⁶ Jules De KOM, *op. cit.*, § 27-s.

41. La prédominance du secteur artisanal. L'effectivité du droit en général, en attendant les effets de la première convention collective minière, reste toujours à rechercher. Le rejet des pratiques traditionnelles par le remplacement des normes de droit positif serait la cause de cette ineffectivité. En Côte d'Ivoire comme dans plusieurs États d'Afrique francophones, la tradition est importante pour les peuples¹⁰⁷. La Côte d'Ivoire a copié le système français en matière de judiciaire fondé sur le droit étatique et qui applique seulement la coutume si elle fait partie du droit positif, applicable¹⁰⁸.

42. L'ineffectivité des réglementations encadrant les mines. Dans le secteur des mines, en principe pour obtenir un titre minier, que ce soit industriel ou artisanal, donnant droit à explorer, à exploiter les terres ou à se livrer à toutes activités minières, les demandeurs doivent s'adresser à l'État¹⁰⁹. Toutes activités minières faites en dehors de ces règles sont considérées comme illégales et entrent dans la catégorie de l'informel. Or, dans plusieurs communautés, en dépit des règles gouvernant l'activité minière, les chefs de village ou les chefs de terres, selon le fonctionnement de ces communautés, accordent des droits miniers aux demandeurs selon les règles coutumières¹¹⁰. Cette cession des terres se fait d'un côté au mépris de l'accomplissement des formalités administratives et l'État. D'un autre côté, la non-prise en compte par l'État des pratiques coutumières dans la cession des terres contribue à accroître l'informel dans le secteur des mines¹¹¹. Cela s'explique par le fait que les responsables communautaires continuent à donner les terres aux exploitants miniers.

43. Dans un tel contexte, il est difficile en Côte d'Ivoire de responsabiliser les entreprises multinationales.

2- La violation des droits fondamentaux dans le secteur industriel minier

¹⁰⁷ Kouamé Hyacinthe KONAN, « La gestion participative, une solution à l'orpaillage clandestin au nord de la Côte d'Ivoire », *Revue Ivoirienne de Géographie des Savanes*, Numéro 7 Décembre 2019, ISSN 2521-2125, P. 110.

¹⁰⁸ Éric AGOSTINI, *Droit comparé*, PUF, décembre 1988, Pp. 261-262.

¹⁰⁹ Article 4 et suivant de la *Loi n° 2014-138 du 24 mars 2014 portant Code minier ivoirien modifié par l'Ordonnance n° 2022-239 du 30 mars 2022*.

¹¹⁰ Kouamé Hyacinthe KONAN, « La gouvernance de l'orpaillage clandestin dans les localités ivoiriennes frontalières du Mali et du Burkina Faso », *EchoGéo* (en ligne), n° 62, 2022, mis en ligne le 31 décembre 2022, consulté le 14 mars 2023, Pp. 3-4.

¹¹¹ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs de développement et de coopération internationale ? Étude de cas en Côte d'Ivoire », *Revue Organisations et territoires*, vol. 28, n°1, 2019, P. 63.

44. L'insuffisant encadrement des multinationales. Le secteur industriel est dominé par les multinationales minières étrangères¹¹². Au regard du faible niveau économique des nationaux, les entreprises industrielles appartiennent en général à de grands groupes étrangers¹¹³. L'absence de distinction en droit du travail oblige les entreprises à se soumettre aux mêmes régimes et à profiter des lacunes des textes. Ces lacunes justifient la difficile canalisation des entreprises¹¹⁴. Ces entreprises, pour la majorité des multinationales, préfèrent se soumettre ou sont soumises à des normes facultatives dénuées de véritables sanctions, appelées « RSE¹¹⁵ ». La plupart de ses principes sont des codes de conduite que les entreprises créent elles-mêmes pour faire la publicité de bonne conduite¹¹⁶. La conséquence directe de ses actions dans les mines est la précarité des travailleurs¹¹⁷. Ces entreprises violent les droits humains et celui des travailleurs par leurs actions et leur manque de volonté de mieux faire¹¹⁸. Par exemple, la santé et la sécurité des personnes et des travailleurs restent encore sous-évaluées par certaines entreprises, les travailleurs sont dans des contrats précaires¹¹⁹.

45. Les efforts insuffisants des entreprises. Les normes invitant les entreprises à des efforts sont de plus en plus nombreuses : les principes directeurs l'OCDE sur le devoir de vigilance¹²⁰,

¹¹² Plusieurs entreprises minières canadiennes exercent en Afrique y compris en Côte d'Ivoire à savoir : Endeavour mining qui exploite plusieurs sites miniers, Roxgold, La Mancha resources Inc., voir Ministère des mines et de la Géologie, *le Répertoire des sociétés minières détentrices de permis d'exploitation en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023. Voir également le CN-ITIE-CI, liste des *entreprises minières ayant une activité de recherche et/ou d'exploitation minières en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023.

¹¹³ Raphaël GRANVAUD, *Areva en Afrique*, collection des « Dossiers noirs », coédition Survie, Paris, Agone 2012, 2014, P. 16.

¹¹⁴ Les discours ayant prévalu à la prise du nouveau Code minier de 2014 en Côte d'Ivoire, l'atteste la déclaration du ministre M. Daniel Kablan Duncan à l'ouverture de « l'atelier de relecture du projet de Code minier de la Côte d'Ivoire », news.abidjan.net/h/475426.html. ; Rapport du GIZ, *Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA)*, pub. GIZ, p. 20.

¹¹⁵ RSE signifie Responsabilité sociale des entreprises ; Gaëtan MARAIN, *La juridicisation de la Responsabilité Sociétale des Entreprises*, Presses universitaires d'AIX-MARSEILLE, PUAM, 2016, Pp. 21-35.

¹¹⁶ René DE QUENAUDON, « Responsabilité sociale des entreprises », *Rép. Trav, Dalloz*, octobre 2017, P. 7.

¹¹⁷ Joseph KUMWIMBA, *Problématique de l'exploitation minière dans la province de Katanga*, Lubumbashi, ISES, 2009, P. 1.

¹¹⁸ Benjamin RUBBERS, « Les sociétés africaines face aux investissements miniers », in *Politique africaine*, vol 3, n°131, 2013, Pp.7-8 ; Yao Blaise KOFFI, Kouassi Ernest AHOUSSE, al., « Ressources minières, pétrolières et gazières de la Côte d'Ivoire et problématiques de la pollution des ressources en eau et des inondations », *Geo-Eco-Trop.*, vol. 38, n°1, 2014, Pp. 127-128 ; Voir également Gilles LABARTHE, François-Xavier VERSCHAVE, *L'or africain. Pillages, trafics et commerce international*, Agone, Marseille, 2007, Pp. 14-15.

¹¹⁹ Voir annexe 1.

¹²⁰ OCDE, *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones ou à haut risque*, troisième éd. OCDE, Paris, 2016, P. 135. Centre de développement de l'OCDE, Principes directeurs pour des contrats extractifs durables, Ces Principes directeurs ont été présentés et endossés lors de la Douzième réunion plénière du Dialogue sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, les 20 et 21 juin 2019, document produit dans le cadre de l'Axe de travail 3 du Dialogue de l'OCDE sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, consacré à l'« Obtention de contrats plus avantageux », OCDE, 2019, P. 1-2. Le global Compact ou Pacte Mondial est un programme de l'ONU Créé en 2000 par le secrétaire général des Nations Unies de l'époque, Kofi Annan.

les conventions et recommandations de l'OIT¹²¹, la norme ISO sur la responsabilité sociale¹²². De nombreuses multinationales se soumettent aux règles émanant des principes directeurs de l'ONU¹²³ afin de ne pas violer les droits de l'homme¹²⁴. Mais ces violations sont encore nombreuses¹²⁵ entre le non-respect des mesures de sécurité, la violation de la liberté syndicale. La violation des droits des populations et l'insuffisance d'actions sociales sont toujours d'actualité.

46. Les risques restent importants dans les mines. Le non-respect des mesures de santé et sécurité au travail, la violation des droits fondamentaux des travailleurs, en dépit des textes applicables à la relation de travail et en l'occurrence dans les mines artisanales comme industrielles invitent à la recherche d'un droit adapté au travail dans les mines.

II-À la recherche d'un droit adapté au travail minier

47. L'on recherche un droit du travail adapté au travail dans le secteur des mines. Cette recherche implique d'abord de penser l'adaptation du droit. Il faut réussir à concevoir ce que veut dire adapter. Qu'est-ce qu'adapter le droit du travail au travail minier ? Adapter le travail à l'homme est l'objet du droit du travail actuel¹²⁶. Il est un moyen qui permet d'adapter le travail à l'homme. Mais l'un des enseignements tirés des premières expériences du droit du travail en Côte d'Ivoire est le caractère trop général du droit. Cela est un obstacle à l'adaptation du droit du travail au travail dans le secteur des mines. Adapter le droit du travail aux mines c'est

¹²¹ Alfred WISSKIRCHEN, « Le système normatif de l'OIT : Pratique et questions juridiques », *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n°3, 2005, Pp.267-269 ; BIT, *Recueil de conventions et recommandations internationales du travail*, Bureau international du Travail, Genève, 2015, 1096 P. ; Conférence internationale du Travail, Inspecteur du travail, Rapport III (Partie 1 B), 95e session, Genève, 2006, 178 p.

¹²² ISO 26000, portant sur la responsabilité des entreprises, 2010.

¹²³ Béatrice DELZANGLES, « L'obligation de protéger les droits de l'homme contre les atteintes commises par les entreprises », dans Sophie SCHILLER (dir.), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, Paris, 2019, P. 84.

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ Ce constat est fait dans le Code du travail ivoirien, Article 41.1 du Code du travail ivoirien, le Code du travail français, Article L4121-2 du Code du travail français. Voir également Éric HEYER, Pascal LOKIEC, Dominique MEDA, « Adapter le travail à l'homme », dans *Une autre voie est possible*, 2018, P. 329. Au québec, le droit du travail vise la protection des travailleurs il en est ainsi de la Loi sur les normes du travail. Cette loi « *exerce avant tout une fonction protectrice en assurant aux travailleurs salariés des conditions minimales de travail que les mécanismes du libre marché ne permettraient pas aux plus vulnérables d'obtenir. Elle vise à ce titre les conditions de travail les plus centrales comme le salaire, les heures de travail, le congé annuel et les jours fériés* » cf. Gilles TRUDEAU, « Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail du Québec », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (En ligne), n° 1, 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, P. 184.

d'adapter le droit du travail au travail réel dans les mines. Cela implique de distinguer les droits des travailleurs, les réglementations en fonction des secteurs d'activité.

48. C'est une évidence simple, mais difficile à appliquer. Quels sont les aspects du droit qu'il faut changer ? Comment les adapter ? Est-ce un problème de droit spécial ou général ? La réponse à toutes ces questions permettra de savoir comment penser l'adaptation. Cette question de l'adaptation est complexe pour les juristes, mais un moyen existe, c'est le droit comparé. Il sert à penser à son propre droit, à améliorer les dispositions du droit du travail¹²⁷. L'étude des droits étrangers est un réservoir pour le juriste de puiser les solutions pour combler les insuffisances de son droit. Mais pour atteindre cet objectif, il faut une méthode sur la manière de comparer d'une part (A). D'autre part, une fois la méthode saisie, il faut l'utiliser pour permettre de savoir comment l'idée d'adaptation a été appliquée au secteur des mines dans les États français et québécois (B).

A- Le besoin d'une méthodologie comparatiste

49. **Les difficultés liées à l'interprétation.** La comparaison de plusieurs droits n'est pas un exercice aisé. Premièrement, « *la comparaison des droits n'est possible que dans la mesure où le droit peut se concevoir sous la forme d'une pluralité d'entités distinctes*¹²⁸ ». Si cette idée peut être acceptée, elle ne signifie pas qu'une comparaison soit impossible. Le champ d'un comparatiste est fonction de son objet et de son objectif. Le travail des comparatistes doit être de comparer les droits pris comme l'expression de structures de pensée¹²⁹. Le droit est un ensemble de pensé. Il reflète les relations sociales, le fonctionnement d'une société¹³⁰. C'est ce qui explique que le droit français ou québécois applicable aux mines ne puisse être repris purement et simplement en Côte d'Ivoire. Ce droit même s'il est plus explicite et spécifique sur la manière dont le travail devrait être adapté dans les mines, il doit faire l'objet d'aménagement pour tenir compte des réalités minières en Côte d'Ivoire. Ceci amène à interpréter les droits français et québécois en tenant compte du contexte social. En plus, il faut prendre en compte des barrières linguistiques et culturelles. En Côte d'Ivoire, en France et au Québec, les mots ne

¹²⁷ Marie-Claire Ponthoreau ; « Le droit comparé en question(s). Entre pragmatisme et outil épistémologique », in *Revue internationale de droit comparé*, vol. 57, n°1, 2005. Pp. 7-s.

¹²⁸ Catherine VALCKE, « « Droit » : réflexions sur une définition aux fins de comparaison », dans Pierre LEGRAND (Dir.), *Comparer les droits, résolument*, Presses Universitaires de France, 2009, P. 99.

¹²⁹ *Ibid.* P. 100.

¹³⁰ William EWALD, « Comparative Jurisprudence (II): The Logic of Légal Transplants », in *The American Journal of Comparative*, vol 43, n°4, Autumn 1995, P. 490.

traduisent pas nécessairement la même chose. Pour donner un sens aux textes, il faut en général réaliser une « équivalence fonctionnelle » des textes, précisément les traduire en fonction dans un langage linguistique commun¹³¹. C'est cette méthode qui sera choisie, ici.

50. Les difficultés liées à la différence de système de fonctionnement des États.

Deuxièmement, comparer le droit ivoirien du travail applicable dans les mines au droit français et québécois sur la même question est difficile. D'abord, les pays et leurs systèmes de fonctionnement sont différents. Ensuite, chaque État a une évolution différente. Enfin, comme tout travail de comparaison, pour comparer, il faut tenir compte des notions, des usages auxquels ils font référence et du contexte dans lequel ils s'inscrivent¹³². Ces questions rendent difficile l'étude. Au vu de ces difficultés, pourquoi comparer ? (1). La réponse à cette question permettra de résoudre une autre à savoir comment comparer pour ne pas tomber dans la reproduction (2).

1- Pourquoi comparer ?

51. Comparer suppose la confrontation de deux termes, deux histoires, des droits ou des cultures. C'est l'étude des thèmes en ayant un pour référence. Choisir de comparer n'est pas fortuit, en l'occurrence deux ou plusieurs droits. La comparaison en droit se justifie, d'une part, par la mondialisation. Le droit ne pouvant rester en marge de ce mouvement universel, il ne peut pas non plus se construire uniquement sur les réalités propres à un pays¹³³. Il n'est pas *ex nihilo*. Le droit applicable dans les mines en Côte d'Ivoire ne pourrait se construire à partir de rien. Il doit prendre en compte de même que tout droit des facteurs tels que le vécu, les situations similaires ou des réalités propres, en s'inspirant au besoin du droit des autres pays, d'où l'importance de comparer les droits¹³⁴. D'ailleurs, « *la mondialisation implique l'évaluation et par conséquent la comparaison*¹³⁵ ».

52. D'autre part, la protection des travailleurs n'est pas une question qui concerne un seul État. Dans de nombreux États, protéger les travailleurs et ceux des mines est une urgence. Hier,

¹³¹ Jean-Claude GÉMAR, « L'analyse jurilinguistique en traduction, exercice de droit comparé. Traduire la lettre ou « l'esprit des lois » ? Le cas du code napoléon », *Comparative legilinguistics*, vol.37, n°1, octobre 2019, P. 12.

¹³² Antoine LYON-CAEN, « Comparaison », *Rev. Trav.*, 2017, P. 363.

¹³³ Marie GUIMEZANES, *Mondialisation, démocratie, état de droit : une analyse juridique de la mondialisation* Institut Maurice Hauriou, Université de Toulouse 1, août 2012, en ligne le 15 août 2012, P. 1.

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Emmanuel PIWNICA, « A l'aube du XXIe siècle : une nouvelle société ? », dans Bénédicte FAUVARQUE-COSSON (Dir.), *Le droit comparé au XXIe siècle. Enjeux et défis, Journées internationales de la société de législation comparée*, 8-9 avril 2015, Société et législation comparée, Paris, 2015, Pp. 101-104,

l'urgence était en France¹³⁶. Aujourd'hui encore, le Québec continue de lutter pour cette protection¹³⁷. La Côte d'Ivoire ne devrait pas rester en marge de cette course à la protection des travailleurs dans les mines, d'autant plus qu'il a déjà été démontré que les risques existent et persistent dans ce secteur. Autrement dit, comparer le droit du travail français et québécois au droit du travail ivoirien dans les mines est une nécessité plus qu'un simple effet de mode pour parvenir à des droits protecteurs. En l'espèce, comparer le droit ivoirien du travail applicable aux mines au droit français et québécois du travail sur le même sujet permet de non seulement critiquer les insuffisances du droit, mais de l'améliorer.

53. Une autocritique inspirée par le regard sur le droit français et québécois serait bénéfique pour le droit ivoirien en construction. L'objectif est d'améliorer le droit en proposant des solutions idoines pour une protection efficace et effective des travailleurs du secteur minier. Penser l'efficacité du droit du travail s'accorde avec les évolutions du droit. L'évolution du droit exige de rechercher sa performance afin de résoudre les problèmes économique-sociaux, de s'adapter aux crises actuelles et futures¹³⁸. L'efficacité s'entend donc comme le moyen par lequel le droit produit des résultats, des effets voulus et prévus¹³⁹. Quant à l'effectivité, elle renvoie à l'application effective du droit par ses destinataires. Le droit n'a de sens en général qu'à travers son application¹⁴⁰. Cela se justifie d'autant plus que le droit applicable dans les mines en Côte d'Ivoire est inadapté et imprécis, quant aux risques dans les mines. Il ne répond pas suffisamment aux exigences de protection nécessaire avec les risques constatés. Les mesures nouvelles prises en France sur le devoir de vigilance et l'application de la RSE au Québec sont des raisons supplémentaires pour faire une étude comparée.

54. Le devoir de vigilance en France. En France, la loi de 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre permet de contraindre les entreprises à être vigilantes dans leurs groupes de société¹⁴¹. Cette loi prône les droits humains et la liberté fondamentale, la santé et sécurité des personnes, l'environnement¹⁴². Les entreprises

¹³⁶ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, Pp. 1-s.

¹³⁷ Martin SIMARD, « L'industrie minière au Québec : situation, tendances et enjeux », *Études canadiennes / Canadian Studies. Revue interdisciplinaire des études canadiennes en France*, 2018, Pp. 205-s.

¹³⁸ Valérie LASSERRE, « Loi et règlement », *Répertoire de droit civil*, juillet 2015 (actualisation : janvier 2016), Pp. 218-219.

¹³⁹ Michel BORGETTO, « L'effectivité des droits (regards en droit administratif) », *RDSS*, 2020, P. 412.

¹⁴⁰ William BARANÈS, Marie-Anne FRISON-ROCHE, « Le souci de l'effectivité du droit », *Recueil Dalloz*, 1996, P. 301.

¹⁴¹ Marie-Ange MOREAU, « L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », *Droit social*, 2017, Pp. 792-797.

¹⁴² Tatiana SACHS, Christophe CLERC, « Controverse : Le devoir de vigilance à la croisée des chemins ? », dans *Revue de droit du travail*, 2022, P. 352.

doivent élaborer un plan de vigilance, afin de faciliter le respect des droits de l'homme peu importe le pays où ses entreprises exercent¹⁴³. Adopter cette loi en Côte d'Ivoire pourrait permettre de responsabiliser les multinationales qui exercent dans le secteur des mines et limiter la violation des droits de l'homme.

55. Les voies certaines de responsabilisation des entreprises. Au Québec, l'on assiste à la montée en puissance de la conception de la RSE permettant de responsabiliser de plus en plus les entreprises minières québécoises exerçant dans les pays en voie de développement¹⁴⁴ comme la Côte d'Ivoire. Dans ce contexte, l'ouverture faite aux travailleurs étrangers de saisir les tribunaux canadiens pour les faits commis par les entreprises minières à l'étranger est un pas vers une responsabilisation des entreprises minières de manière générale. Certes, cette possibilité existe dans plusieurs droits et notamment le droit français renforcés par le devoir de vigilance¹⁴⁵. Mais au Québec et de manière extensive au Canada, cette responsabilité est propre aux entreprises minières¹⁴⁶. Elle est née à la suite de nombreuses critiques sur les violations par les entreprises minières canadiennes et québécoises des droits de l'homme et de l'environnement à l'étranger. Ces entreprises ne faisaient pas d'efforts suffisants en matière de RSE¹⁴⁷.

56. Le Canada et le Québec ont mis en place des mécanismes à l'origine de droit mou, mais qui prennent de plus en plus la forme d'obligation juridique. Ces mesures sont susceptibles d'être utilisées comme des fondements juridiques devant le juge afin de responsabiliser leurs entreprises minières, puisque la RSE est l'un des engagements de ces entreprises¹⁴⁸. C'est d'ailleurs sur cette voie que s'inscrivent les juges au Canada et au Québec¹⁴⁹. En cela, il est important de savoir par quel mécanisme la responsabilité des entreprises minières au Québec peut être engagée en Côte d'Ivoire ou ailleurs.

57. À présent, comment comparer le droit ivoirien du travail dans les mines en Côte d'Ivoire au droit applicable en France et au Québec sur le même sujet ?

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ André TURMEL, Brandon FARBER, « La RSE et l'industrie des gaz de schiste au Québec : l'histoire d'une naissance prématurée », *Lex Electronica*, vol. 17, n° 1, été/ summer, 2012, Pp. 1-2.

¹⁴⁵ Luca D'AMBROSIO, « Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et rupture », dans *Droit et société*, vol. 3, n° 106, 2020, P. 634.

¹⁴⁶ Ivan TCHOTOURIAN, Valérie DESHAYE, Romy Mac FARLANE-DROUIN, « Entreprises et responsabilité sociale : évolution ou révolution du droit canadien des affaires ? », dans *Les Cahiers de droit*, Vol. 7, n°4, 2016, Pp. 635-683.

¹⁴⁷ *Ibid.*, P. 640-S.

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ *Ibid.*

2- Comment comparer ?

58. Il n'existe pas une seule méthode de comparaison. Il peut s'agir d'une étude intégrative ou différentielle¹⁵⁰. La première consiste à étudier les droits français, québécois et ivoiriens applicables au travail dans les mines en insistant sur leurs ressemblances. La seconde vise plutôt leurs différences dans les mesures applicables aux mines dans ces États¹⁵¹. Mais il ne s'agit pas dans le cadre de cette étude d'étudier que les différences ou ressemblances ou encore d'intégrer un droit à un autre en raison de la souveraineté de chaque État. L'objectif est de prendre en compte les différences en matière de protection du travailleur dans les mines dans ces deux États et de voir dans quelles mesures le droit ivoirien pourrait s'en inspirer. Ce ne sera pas sans difficulté, puisque dans ces États il y a plusieurs variables.

59. D'abord, les sources sont différentes d'un État à un autre. En France, les sources sont principalement étatiques. Au Québec, pour les travailleurs syndiqués, les sources du droit sont étatiques, émanent de la négociation, ou des acteurs privés avec les normes de RSE. En Côte d'Ivoire, en marge du droit étatique, les sources coutumières ou traditionnelles continuent d'impacter considérablement les relations de travail de manière à remettre en cause la nature du salariat tel que pensé par le droit positif du travail.

60. Ensuite, le rapport à la terre est d'un impact considérable sur le droit du travail applicable dans les mines. En France, l'État est propriétaire des mines, ce qui explique qu'il soit le détenteur privilégié du droit de réglementer ce secteur. Au Québec, le *free mining* qui se définit comme un droit de libre accès à la propriété et à l'exploitation des minerais influence les règles applicables dans la relation de travail. En vertu de ce droit, l'exploitation dispose d'une liberté relative pour orienter le travail dans son exploitation, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public¹⁵². En Côte d'Ivoire, le principe est que l'État est propriétaire des mines. Mais la persistance du système traditionnel de fonctionnement des communautés rural crée une ambivalence dans la gestion de la propriété des mines et notamment des droits sur celles-ci. Ce qui explique que le secteur dit informel, qui ne respecte pas la régulation étatique, continue de se développer.

¹⁵⁰ Marie-Claire PONTTHOREAU, « Le droit comparé en question(s) entre pragmatisme et épistémologique », *R.I.D.C.*, 2005, P.4.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² Gilles TRUDEAU, « Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail du Québec », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (en ligne), n°1, 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021, Pp. 184-185.

61. Pour finir avec les variants, il faut souligner qu'en Côte d'Ivoire, les grandes entreprises minières sont de nationalité étrangère. Ces entreprises qui exploitent constamment les ressources du pays influencent le droit de sorte qu'il n'est pas toujours aisé d'adapter le droit du travail à leur fonctionnement encore moins à celui des petites entreprises nationales.

62. Pour comparer aisément, il faut donc s'appuyer sur les invariants. Ce qui suppose de s'entendre sur des notions communes pour traiter la question de la protection des travailleurs dans les mines. Il s'agit de la conception de la protection, du travailleur dans ces États objets de notre étude.

63. **Le choix de la définition de l'OIT.** L'idée de protection a bien été définie par l'OIT avec assez de précision. C'est l'idée commune, hormis les diversités des sources, des États québécois, français et ivoiriens. Cette définition servira de référence dans le cadre de cette étude. La protection des travailleurs et précisément la sécurité physique du travailleur est une question qui a été au cœur de la création de l'OIT. La sécurité des travailleurs est une question fondamentale qui continue de guider l'action de l'OIT¹⁵³. Mais la protection ne se résume pas à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Selon l'OIT, la protection consiste à mettre en place « *des conditions de travailleur qui préserve la santé et la sécurité des travailleurs ; la possibilité d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaire et de gains, et la durée du travail et les autres conditions de travail et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection*¹⁵⁴ ». Elle permet d'adapter le travail non seulement à la santé et sécurité des travailleurs, mais aussi d'adapter les rémunérations aux évolutions sociales. Cette conception de la protection par l'OIT met en avant plusieurs enjeux de la protection. La protection est envisagée comme un terme général qui vise à protéger le corps du travailleur, le protéger contre la précarité sociale et sa dignité. La protection consiste à mettre en place des mesures appropriées juridiques et matérielles en vue de protéger les travailleurs. Autrement dit, protéger renvoie à l'essence traditionnelle reconnue au droit du travail, à savoir un droit protecteur du travailleur¹⁵⁵. Ce qui doit être assuré c'est la sécurité physique et économique, puis le respect de l'identité du travailleur¹⁵⁶. Autrement dit, le droit

¹⁵³ Alain SUPPIOT, chapitre 2, « Le travailleur, sujet de droit », in Alain SUPPIOT, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 2007, P. 69.

¹⁵⁴ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, partie I A ii.

¹⁵⁵ Antoine JEAMMAUD, « El Derecho del Trabajo francés entre reforma y cambio », *Revista de Derecho Social*, n°95, juillet-septembre, 2021, P. 199 ; Voir également Graciela BARRÈRE, Guylaine VALLÉE, « L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs », dans *McGill Law Journal*, vol. 61, n°2, 2015, P. 336.

¹⁵⁶ Alain SUPPIOT, chapitre 2, « Le travailleur, sujet de droit », *op. cit.*, Pp. 67-68.

du travail doit pouvoir dans les mines véhiculer cette dynamique. La personne à protéger est le travailleur. Avant de s'appesantir sur les travailleurs, il faut savoir comment la protection est appréhendée face aux sources différentes, en Côte d'Ivoire, en France et au Québec.

64. L'idée de protection en Côte d'Ivoire. La « protection » n'est pas définie par le Code du travail ivoirien encore moins par la Convention collective minière. Elle n'est pas non plus précisée par la jurisprudence ivoirienne. Néanmoins, le Code du travail aborde, d'une part, les droits collectifs du travailleur et d'autre part, ceux qui sont individuels¹⁵⁷. Il en est de même pour la Convention collective, mines et carrières en Côte d'Ivoire qui prévoit la protection individuelle et collective du travailleur minier¹⁵⁸. Cela consiste à protéger le salarié contre les risques sociaux¹⁵⁹, protéger leur santé et sécurité¹⁶⁰. La protection s'étend à garantir le statut du travailleur contre tout ce qui le menace au travail, à la fin de l'emploi, de même que sa famille.

65. L'approche de la protection en France. En France, le Code du travail préserve les droits des travailleurs de sorte qu'il interdit les restrictions aux droits et libertés individuelles et collectives des individus¹⁶¹. Il vise la proportionnalité des actions de l'employeur à la tâche à accomplir et aux buts¹⁶². Le droit du travail ne protège pas un seul droit, mais plusieurs droits¹⁶³ : à savoir les droits individuels et les droits collectifs. La protection est de ce fait l'action de protéger le travailleur et les travailleurs. C'est d'ailleurs cette taxonomie commune qui se traduit dans plusieurs droits applicables au travail, comme l'explique Monsieur PELISSIER. Selon lui, le droit du travail vise à protéger la partie faible, le travailleur¹⁶⁴. Pourtant, le droit du travail évolue, il est un droit vivant et sa conception est perpétuellement remise en cause. D'ailleurs, la conception même du droit du travail assimilé à la protection des travailleurs est remise en cause. Le droit n'a pas pour seule fonction de protéger le travailleur. Il est le droit du contrat de travail régissant la relation de travail¹⁶⁵.

66. L'approche de la protection au Québec. Au Québec, en dépit de la pluralité de normes régissant les rapports de travail, les salariés bénéficient de la protection contre l'employeur ou

¹⁵⁷ Voir code du travail ivoirien.

¹⁵⁸ Article 30 de la Convention collective mines et carrières, Côte d'Ivoire signée en mai 2023.

¹⁵⁹ Article 90 de la Convention collective mines et carrières, précitée.

¹⁶⁰ Article 91 de la Convention collective mines et carrières, précitée.

¹⁶¹ Alain SUPLOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *op. cit.*, P. 822.

¹⁶² Article L1121-1 du Code du travail français.

¹⁶³ Jérôme PORTA, « Le droit du travail en changement Essai d'interprétations », dans *Travail et emploi*, vol. 2, n° 158, 2019, P. 95.

¹⁶⁴ Jean PELISSIER, « Le droit Français est-il toujours un droit de protection des salariés ? », dans Dominique ROUX (Dir.), *Autonomie collective et droit du travail*, Mélanges en l'honneur du Professeur Pierre VERGE, Presses de l'Université Laval, 4^e trimestre, 2014, P. 361.

¹⁶⁵ Antoine JEAMMAUD, « El Derecho del Trabajo francés entre reforma y cambio », *op. cit.*, P. 200.

de toutes les menaces extérieures quant à leurs droits individuels¹⁶⁶ comme collectifs¹⁶⁷. Ici, la protection vise non seulement à protéger le travailleur ou le salarié en vertu du statut qu'il a par les lois sur le travail¹⁶⁸. La protection comme prévu par les Normes du travail pourrait s'appliquer au statut de travailleur ou salarié même si la définition donnée au statut ne fait pas systématiquement référence à un contrat, mais à un lien matériel¹⁶⁹. Dans ce cas, la protection concerne la préservation du travailleur contre les dangers actuels ou futurs qui menacent son statut. La protection consiste également à préserver le salarié ou le travailleur des dangers qui peuvent menacer sa vie et à réparer les lésions émanant de l'exécution de sa tâche. Il en est ainsi des Lois sur la santé et la sécurité du travail et des Lois sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles¹⁷⁰.

67. La protection en France, en Côte d'Ivoire et au Québec n'est pas en réalité différente. La question est de savoir si le travailleur visé par ces pays reste le même.

68. Définition en droit ivoirien. Le droit ivoirien du travail ne distingue pas selon le salarié ou le travailleur. C'est d'ailleurs ce qui explique que l'article 2 du Code du travail dispose que « *est salarié ou travailleur toute personne physique qui s'est engagé à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privé, appelée employeur... Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé*¹⁷¹ ». Si le Code ivoirien du travail assimile le travailleur au salarié, des précisions doivent être faites. Dans la pratique, c'est l'état de subordination qui permet de distinguer le travailleur du salarié. Devant le juge, le travail est requalifié en contrat de travail dès lors qu'il existe un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur¹⁷². Dans ce cas, il n'existe pas de confusion entre un travailleur et un salarié. Cette différence s'établit aussi dans les droits français et québécois.

¹⁶⁶ Article 92.7, *Chapitre n-1.1 Loi sur les normes du travail au Québec*.

¹⁶⁷ Article 9 et suivant du *Chapitre c-27 portant Code du travail au Québec*.

¹⁶⁸ Graciela BARRÈRE, Guylaine VALLÉE, « L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs », *op. cit.*, P. 341.

¹⁶⁹ Graciela BARRÈRE, Guylaine VALLÉE, *op. cit.*, P. 342.

¹⁷⁰ Article 1 et 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, chapitre A-3.001* ; voir également Article 1 du *Chapitre S-2.1, Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec*.

¹⁷¹ Article 2 du Code du travail ivoirien précité.

¹⁷² Cass. Côte d'Ivoire, arrêt n° 446/21 du 20 mai 2021 CNDJ, bibl. ligne, 2023 ; Cass., Soc., n° 989/22 du 17 novembre 2022, Côte d'Ivoire, CNDJ en ligne.

69. Définition en droit français. En droit français, la différence est notable dans la mesure où le travailleur se distingue du salarié dans le Code du travail¹⁷³. La distinction entre les travailleurs et les salariés est importante pour identifier les règles qui s'appliquent dans chaque cas de figure et en cas de rupture ou encore pour évaluer les bénéficiaires par catégorie de travailleurs¹⁷⁴. Selon le Code du travail, les travailleurs sont « *les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur*¹⁷⁵ ». Un travailleur est toute personne qui exerce une activité qu'elle soit subordonnée ou indépendante ou à quelques titres que ce soit. Le travailleur est donc un terme générique qui comprend le travail salarié. Le salarié est « *un travailleur qui bénéficie d'un statut lui assurant une certaine protection et permettant de compenser partiellement le pouvoir de direction exorbitant dont dispose l'employeur à l'égard des salariés*¹⁷⁶ ». Le salarié se distingue du simple travailleur par l'état de subordination¹⁷⁷.

70. Définition en droit québécois. En droit québécois, la distinction est faite au cas. Le salarié est ici « *une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ; ce mot comprend en outre le travailleur parti à un contrat en vertu duquel : il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne déterminée ; il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique ; il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat*¹⁷⁸ ». Le salarié est donc une personne qui exerce une activité professionnelle sous la subordination d'une autre personne appelée l'employeur.

71. La conception retenue du travailleur. Dans le cadre de cette étude, le travailleur dans les mines qui doit être protégé est celui qui bénéficie d'une rémunération en contrepartie de son activité professionnelle et dans un état de subordination, que son activité soit ou non qualifiée par le juge ou l'employeur comme un contrat de travail salarié. C'est celui-là qui doit être protégé dans le secteur des mines. Pour ce faire, le droit du travail doit répondre à ses besoins en prenant en compte les risques associés à son activité. Le travail ne doit pas être une source

¹⁷³ Article L1111-2, L1221-18, *Code du travail français*.

¹⁷⁴ Philippe COURSIER, « La notion de travailleur salarié en droit social communautaire », in *Droit social*, 2003, P. 305.

¹⁷⁵ Article L4111-5 du *Code du travail français*.

¹⁷⁶ Aude Le MIRE, « Contrat de travail. Qu'est-ce qu'un salarié ? », *RPDS n° 891*, juillet 2019, P. 223.

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ Article 1.10 de la *Loi portant normes du travail au Québec*.

de risque pour ce dernier, il doit donc s'adapter à l'homme pour le protéger. Or le droit du travail en lui-même reste inadapté pour protéger cette catégorie de travailleur dans les mines. C'est pour cela qu'il convient de regarder du côté de la France et du Québec, deux États qui ont tenté d'adapter le travail à l'homme dans les mines.

B- L'idée d'adaptation du droit du travail à l'homme

72. Depuis la prise de conscience de la nécessité d'un droit du travail visant la réglementation des rapports entre salariés et employés, une constante mutation de ce droit est observée. Les changements observés dans le Code du travail des États en sont des illustrations. Ces changements ne sont pas sans effet sur le salariat dans les entreprises minières que ce soit en France au Québec ou en Côte d'Ivoire. L'idée d'adaptation du droit du travail à l'homme est ambivalente. La première qui est la plus vieille est l'adaptation du droit du travail à l'évolution de la société (1). La seconde, la plus récente, est celle qui vise à adapter le travail à l'homme en fonction des secteurs économiques (2).

1- La vieille idée d'adaptation du droit du travail

73. **L'émergence de l'adaptation.** L'idée d'adaptation du droit du travail a émergé dans les pays développés, avant de s'étendre dans les pays en voie de développement comme la Côte d'Ivoire. L'adaptation du droit du travail a suivi le mouvement de l'évolution de la technique et de la technologie dans ces États. En France, par exemple, le droit du travail devait s'adapter au marché du travail et de l'emploi. Autrement dit, l'objectif premier était que le droit du travail s'acclimate au travail¹⁷⁹. De vastes réformes avaient été opérées en France, afin d'adapter le droit au travail.

74. **La recherche de compétitivité.** L'un des éléments les plus importants pour adapter le droit était d'assurer la compétitivité des entreprises. Cette manière d'adapter le droit est en contradiction avec l'idée d'adaptation du travail à l'homme. Le discours officiel soutenant l'objectif a été d'intégrer l'impératif de compétitivité au droit du travail¹⁸⁰. Le droit du travail

¹⁷⁹ Barthelemy JACQUES, Gilbert CETTE, « Conclusion. Où en sommes-nous aujourd'hui ? », in Barthelemy JACQUES, Gilbert CETTE, (dir.), *Travail et Changements technologiques. De la civilisation de l'usine à celle du numérique*, éd. Odile Jacob, 2021, pp. 181-184.

¹⁸⁰ Bernard TEYSSIÉ, « Un nouveau droit de la relation de travail ? », *Droit social*, 2008, P. 623.

devait s'adapter à l'entreprise¹⁸¹. Autrement dit, pour qu'une entreprise soit compétitive sur le marché et par rapport aux entreprises dans d'autres États, les règles applicables à la relation de travail devaient prendre en compte le coût du travail à l'entreprise¹⁸².

75. Aussi, avec l'évolution de la société et des contraintes économiques et sociales¹⁸³, le droit du travail ne visait pas seulement la compétitivité, mais la protection de l'emploi. Il n'est pas étonnant de constater que le droit du travail peut avoir pour finalité la protection de l'emploi¹⁸⁴ comme ce fut le cas dans les 30 dernières années du XXe siècle en France¹⁸⁵. Dans les mines, le droit du travail a été construit différemment et son adaptation a tenu compte du droit de propriété sur les terres et du contexte social.

76. Contrairement à la Côte d'Ivoire, les mines ont constitué dans l'histoire de la France une question importante pour le droit du travail¹⁸⁶. Mais le constat d'une protection des ouvriers et des travailleurs en France prend pour point de départ les premières lois ouvrières¹⁸⁷. Par ailleurs, la révolution industrielle et les mouvements ouvriers vont amplifier la responsabilisation de l'État envers ces travailleurs¹⁸⁸. Il est donc primordial de distinguer les droits des travailleurs au sens général des droits du travail dans les mines. Le secteur des mines a toujours réclamé une spécificité quant au droit applicable aux travailleurs. Les normes ont été adoptées pour lutter contre la pénibilité du travail¹⁸⁹. Le droit devait répondre à une logique de protection en s'adaptant au risque dans le secteur des mines. Ici, le droit s'est adapté au travail dans les mines afin de réduire les risques sur la santé des travailleurs. Les travailleurs dans les mines ont été longtemps avant l'évolution du droit du travail sous un régime spécifique. Ce secteur a servi d'expérimentation pour l'adoption d'un Code du travail, il est donc la prémisse d'une législation protectrice du travail. Aujourd'hui, le droit du travail a tendance à s'appliquer sans distinction

¹⁸¹ Jérôme PORTA, « Le droit du travail en changement, Essai d'interprétations », in *Travail et Emploi*, n° 158, 2019, Pp. 95-s.

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ Franck HEAS, « Observations sur les processus normatifs en matière de relations professionnelles », *Le Droit ouvrier*, juillet 2007, P. 306.

¹⁸⁴ Raphael DALMASSO, « Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique », dans *La Revue de l'IRE*, vol.3, n°82, 2014, P. 37.

¹⁸⁵ Jean-Yves KERBOURC'H, « De la protection de l'emploi à la protection des transitions professionnelles : les changements de paradigmes du droit du travail », *op. cit.*, P. 27.

¹⁸⁶ Gabriela PASCU, *Le patrimoine industriel minier facteur de développement territorial. Complexité et enjeux en Roumanie, en comparaison avec la France et la Grande Bretagne* (Tome 1), th. Soutenue en Architecture et histoire de temps modernes et contemporains, histoire des sciences et techniques, à l'Université Timișoara le 2 juin 2015, P. 34.

¹⁸⁷ Alain SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit social*, 2019, P. 822.

¹⁸⁸ Gérard BEAUR, « Les rapports de propriété en France sous l'ancien régime et dans la révolution. Transmission et circulation de la terre dans les campagnes françaises du XVIe au XVIIIe siècle », *Presses universitaires de Rennes*, 2005, P. 187.

¹⁸⁹ *Ibid.*

avec quelques dispositions spécifiques dans le secteur des mines, ce qui fait naître un droit spécial dans les mines. La question est de savoir ce que l'on entend par spécifique ou spécial.

77.Définition du spécifique. Est considéré comme « spécifique » ce qui est particulier, propre à une espèce, distinctif, le fait de mentionner quelque chose avec précision¹⁹⁰. En droit comme dans le langage commun, spécifier c'est faire ressortir les caractéristiques, faire ce qui est propre. La spécificité exprime la nécessité de mettre tout en œuvre pour que chacun, quel que soit son degré de fragilité, de dépendance ou de vulnérabilité, puisse être reconnu dans sa dignité, jouissant de tous ses droits¹⁹¹.

78.Distinction, droit commun et droit spécial. Le juriste est familier à la distinction entre le droit spécial et le droit commun. On considère le droit commun ou général comme un ensemble cohérent des normes juridiques destinées à fournir un cadre de référence pour tout un système juridique¹⁹². Quant au droit spécial, antinomie du droit commun, désigne les règles encadrant un domaine particulier¹⁹³, donc qui réglementent des questions spécifiques. Le spécial se présente ainsi comme un droit dérogatoire du droit commun selon la maxime *specialia generalibus derogant*¹⁹⁴.

79. À côté de ces deux approches, il y a une troisième qui pourrait émerger. Celle-ci vise l'application spécifique des dispositions du droit commun et des dispositions d'un régime spécifique en voie de disparition. Elle pourrait être considérée comme un droit spécial. Autrement dit, l'aspect spécial vient du fait que le droit applicable dans les mines emprunte au général et des dispositions propres liées à la pratique ou à un régime en voie de disparition. C'est cette manière de concevoir le droit dans les mines qui s'applique en France.

80.La libre exploitation des mines. À Québec, le secteur des mines n'a connu une véritable expansion qu'à partir du XIXe siècle¹⁹⁵. À l'origine, il n'y avait pas de réglementation propre au secteur minier. Concernant son encadrement, il faut souligner que pendant longtemps

¹⁹⁰ Gérard CORNU, Vocabulaire juridique, P. 987. Voir également Le Petit Larousse illustré, Paris, 2022, P. 1093.

¹⁹¹ Éric DELASSUS, « Droits de l'homme et droits spécifiques : Droits de l'enfant, droits de la personne âgée, droits de la personne handicapée », 2012, P. 18. hal-00753224.

¹⁹² Nicolas DELEGOVE, *Le droit commun et le droit spécial*, Th. Université Panthéon-Assas, 6 mai 2011, Pp. 14-15.

¹⁹³ Alain BENABENT, Yves GAUDEMET, *Dictionnaire Juridique*, LGDJ, 2022, P. 414.

¹⁹⁴ Nicolas BALAT, « Réforme du droit des contrats : et les conflits entre droit commun et droit spécial ? », *Recueil Dalloz* 2015, P. 699.

¹⁹⁵ Pierre PAQUETTE, « Industries minières au Québec, une analyse économique 1896-1975 », in *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 37, n° 4, mars 1984, P. 573.

l'exploitation des minerais a été libre¹⁹⁶. Les exploitants exploitaient les mines à leurs risques et périls, sans une autorisation. Pour accéder ou posséder une mine et l'exploiter, il n'y avait aucune restriction¹⁹⁷. Le principe était le *free mining*¹⁹⁸. Le système du *free mining* permettait d'acquérir et d'exploiter les minerais en toute liberté sans une contrainte. Aujourd'hui, cette liberté connaît des tempéraments.

81. Les luttes des travailleurs et la naissance d'un droit du travail dans les mines. Le droit de propriété à Québec a permis au propriétaire terrien d'exploiter la terre et le sous-sol contenant des minerais selon sa convenance¹⁹⁹. Il n'existait aucune loi commune ou un quelconque règlement en la matière. Un Acte général des mines en 1880 confirma la propriété des minerais par l'État²⁰⁰. Cet acte ne s'est pas intéressé à la réglementation du travail dans les mines. À partir de 1880, le gouvernement a distingué le droit du sol et le droit sur les minerais du sous-sol. Pour exploiter ces minerais, une autorisation spéciale était requise. Cette autorisation a été le moyen d'exploiter les minerais en vertu du « claim », le droit qu'on a sur une parcelle de terre en vue de l'exploitation des minerais²⁰¹. Mais le système du *free mining* ne change pas pour autant, puisqu'il n'y avait aucune réglementation spécifique quant à l'exploitation des mines²⁰². La question du droit des travailleurs dans les mines ne se posait pas²⁰³. Le travail était librement encadré par les exploitants²⁰⁴. Autrement dit, le propriétaire des terres, des minerais était celui qui dictait du droit applicable dans son entreprise.

82. La misère des travailleurs dans les mines a obligé les exploitants à une protection des travailleurs²⁰⁵. Les ouvriers se formèrent en groupes afin de revendiquer une situation meilleure²⁰⁶. Cette situation se distingue de la France où les mines ont toujours été la propriété

¹⁹⁶ Robert ARMSTRONG, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », *L'actualité économique*, vol. 59, n°3, 1983, P. 576.

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ Charles-de-Koninck PAVILLON, « De la ruée vers l'or Californienne au Québec minier contemporain, Le système du *free mining* et le pouvoir des communautés locales », *Conférence présentée dans le cadre du colloque international de la commission sur l'approche culturelle en géographie*, Québec, Université de Laval, 21 mai 2008.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ Article 4 et 5 de l'*Acte Général des mines du Québec*, Chap. 12 mines, 43-44 Vict. P. 58.

²⁰¹ Article 1.K de l'*Acte général des mines de 1880*.

²⁰² Robert ARMSTRONG, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », *op. cit.* P.576.

²⁰³ Marc VALLIERES, *Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui*, GT-2013-01, Gouvernement du Québec, 2012, Pp. 92-93.

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ Benoît-Beaudry GOURD, *Mines et syndicats en Abitibi-Témiscamingue 1910-1950*, Département d'histoire, école des études supérieures et de la recherche, Université d'Ottawa, 1978, Pp. 10-11.

²⁰⁶ Jacques ROUILLARD, *Histoire des travailleurs du Québec*, Mise en ligne le 17 décembre 2013, www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/histoire-des-travailleurs-du-quebec, Pp. 2-3.

de l'État. Aussi, dès l'expansion du secteur, l'État a pris des législations spécifiques en tenant compte des spécificités du secteur, en France²⁰⁷. Ceci n'exclut pas les luttes syndicales qui demeurèrent importantes²⁰⁸. La différence se situe dans le choix des sources étatiques pour la réglementation du secteur des mines. Au Québec, il n'y avait pas de textes réglementant la relation de travail dans les mines et précisément les conditions de travail, la sécurité sociale, la santé et la sécurité du travail²⁰⁹. Le syndicat au Québec réclamait une réglementation du secteur, une convention collective. En France, les travailleurs négociaient une amélioration de leur condition de travail²¹⁰. Autrement dit, lorsque les luttes syndicales ont débuté dans le secteur des mines en France, il y avait déjà des textes qui réglementaient le travail. Les travailleurs souhaitaient l'amélioration de leurs salaires et un statut particulier²¹¹. Le droit du travail applicable dans les mines a donc suivi l'évolution des risques dans les mines au Québec.

83.L'adaptation du droit du travail dans les mines reste donc différente du courant d'adaptation du droit du travail au marché de l'emploi. Pour protéger les travailleurs, une nouvelle idée d'adaptation est née. Aujourd'hui, le droit du travail vise l'homme, la protection de l'homme en tenant compte des secteurs d'activité économiques.

2- La nouvelle idée d'adaptation du travail à l'homme

84.L'adaptation du travail à l'homme inclut la protection du travailleur. Autrement dit, le droit du travail doit être équilibré de sorte à protéger les travailleurs.

85.« Adapter le travail à l'homme », une préoccupation qui se trouve au cœur du droit du travail. Elle se pose avec acuité dans de nombreux États qui sont assistés par des organisations internationales. Impulsé par l'OIT, la France, tout récemment la Côte d'Ivoire en font une préoccupation majeure au point d'utiliser le vocable « adapter le travail à l'homme » dans la lettre des textes²¹². Or, adapter le travail à l'homme avec les évolutions technologiques, invite à prendre en considération le bien-être de l'homme au travail, et d'éliminer les éléments qui

²⁰⁷ Gérard AUBIN, *Introduction au droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris, 1re édition, juillet 1995, P.1.

²⁰⁸ Diana COOPER-RICHET, *Le peuple de la nuit*, éd. Perrin, France, 2011, Pp. 414-419.

²⁰⁹ Benoît-Beaudry GOURD, *Mines et syndicats en Abitibi-Témiscamingue 1910-1950*, *op. cit.*, P. 10-S.

²¹⁰ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, P. 414-S.

²¹¹ *Ibid.*

²¹² Article 41.1 du Code du travail ivoirien, Article L4121-2 du Code du travail français.

pourraient remettre en cause les droits du travailleur²¹³. En Côte d'Ivoire, si l'article 41. 1 du Code du travail ivoirien fait référence à adapter le travail à l'homme, aucune définition n'est donnée à cet effet et aucun texte n'a été pris en vertu de cette disposition. D'ailleurs, il est difficile face au silence de la doctrine de savoir comment cela a été intégré dans le Code du travail.

86. Adapter le travail à l'homme est l'un des grands principes nés en France avec la loi de modernisation de 2002, sous l'impulsion du droit communautaire²¹⁴. Introduit dans le Code du travail, l'adaptation du travail à l'homme signifie que l'employeur doit « *en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé*²¹⁵ ». Ici, c'est le travail qui s'adapte à l'homme et non l'inverse. Autrement dit, l'employeur doit mettre tout en œuvre pour que l'homme ne souffre pas du travail. Le « *travail doit être envisagé de façon à rendre les conditions physiques et mentales acceptables*²¹⁶ ». L'employeur de manière concrète doit modifier le poste de travail pour qu'il corresponde à la personne qui est sur ce poste. Il ne peut donc pas « *imposer un traitement médical, une opération, une transformation physique* » de la personne du travailleur pour exercer dans un domaine donné²¹⁷. Cette idée nouvelle de l'adaptation met l'homme au centre. En cas d'inaptitude de l'homme à un poste en dépit des aménagements possibles, l'homme doit être reclassé²¹⁸.

87. Adaptation, fonction des objectifs en France. En France, la quête de l'adaptation du travail à l'homme a été de poser des règles en tenant compte des objectifs à atteindre. Autrement dit, pour l'élaboration des règles, le législateur tient compte des risques liés à un objet donné. L'adaptation suit en général les mutations, l'industrialisation, les risques nouveaux²¹⁹.

88. En France, l'activité minière et le Code du travail étaient dissociables, à l'heure actuelle ce n'est plus le cas du fait de la longue fermeture des mines²²⁰. Le Code du travail régit certes

²¹³ Éric HEYER, Pascal LOKIEC, Dominique MEDA, « Adapter le travail à l'homme », dans *Une autre voie est possible*, 2018, P. 329.

²¹⁴ Gladys LUTZ, « Adapter le travail à l'homme ». Où en sommes-nous ? », dans *Vacarme*, vol. 84, n° 3, 2018, Pp. 60-65.

²¹⁵ Article L. 4121-2 du *Code du travail français*.

²¹⁶ Loïc LEROUGE, « Droit des risques psychosociaux au travail », in *Répertoire de droit du travail*, avril 2021, Pp. 108-109.

²¹⁷ Laurence FIN-LANGER, « L'augmentation du corps du travailleur », in *Revue de droit du travail*, 2023, P. 461.

²¹⁸ *Ibid.*

²¹⁹ Pascal LOCKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *op. cit.*, P. 755.

²²⁰ Marion FONTAINE, « Visible/invisible » *Techniques et Culture*, 65-66, 2016, mis en ligne le 31 octobre 2018, P. 75.

les activités minières²²¹, mais il lui admet des règles spécifiques régies par les décrets, le Code minier ou des conventions collectives minières. Ainsi, plusieurs décrets traitent des mesures spécifiques pouvant garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans les mines²²². C'est ce qui explique que les travailleurs dans les mines bénéficient d'un statut particulier²²³ et d'un Règlement général régissant la santé et la sécurité au travail²²⁴. L'adaptation du travail à l'homme dans les mines signifie donc de prendre les mesures nécessaires afin que les travailleurs dans les mines ne soient pas victimes de leur travail en tenant compte des risques dans le secteur. Autrement dit, les postes de travail, les postures, les lieux de travail, les matériels doivent faire l'objet d'aménagement pour que la sécurité du travailleur dans les mines soit préservée.

89. Le sens étendu de l'adaptation au Québec. Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur les normes du travail, le Code du travail et les Règlements sur la santé et la sécurité du travail ne font pas référence à « l'adaptation du travail à l'homme ». L'adaptation n'est pas un mot méconnu dans la linguistique juridique²²⁵. Mais il n'a pas un sens particulier si ce n'est de le rendre compatible avec une chose ou d'ajuster. La question à se poser serait de savoir comment le droit fait face aux changements et aux secteurs dangereux. Au Québec, comme ailleurs dans la société, l'homme doit être valorisé. Il ne doit pas être considéré sur le fondement du droit naturel comme un objet. Il doit être pris comme une fin. Autrement dit, le travail doit être aménagé pour lui. Le travail doit être fait pour l'homme²²⁶. D'ailleurs, la loi sur les normes du travail a connu de nombreuses modifications afin d'adopter les normes aux évolutions du marché du travail. Les normes sont modifiées afin de les adapter aux besoins des travailleurs, comme la conciliation de la vie de famille et du travail, le harcèlement moral²²⁷. Suivant cette logique, le travail doit s'adapter constamment à l'homme et en fonction des besoins de l'homme. Le travail doit être aménagé afin de l'adapter à l'homme. Dans les mines, l'adaptation du travail à l'homme a été perceptible dans la santé et la sécurité du travail. Le législateur oblige les employeurs à veiller à la sécurité des travailleurs dans les mines.

²²¹ Article L. 4121-1 du *Code du travail* français, Article L. 180-1 du *Code minier* français, « Les dispositions de la quatrième partie du Code du travail peuvent être complétées ou adaptées par décret pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines et de leurs dépendances ».

²²² Article 28 du *Décret n°2006-649 du 2 juin 2006 relatif aux travaux miniers, au stockage souterrains et à la police des mines et des stockages souterrains* ; Article 13 du *Décret n°2017-626 du 25 avril 2017*.

²²³ *Décret n°46-1433 du 14 juin 1946 relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées*.

²²⁴ Le *Décret n° 80-331 du 7 mai 1980 portant Règlement Général industries extractives*.

²²⁵ Voir les articles 28.04, 75.12 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines du Québec*.

²²⁶ Mireille D.-CASTELLI, « Travail et respect de l'être humain : la responsabilité du droit », *Revue générale de droit*, vol. 30, n°4, 1999, P. 554.

²²⁷ Gilles TRUDEAU, « Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail du Québec », *op. cit.*, Pp. 184-185.

L'entreprise doit s'adapter à l'environnement dans lequel elle s'installe de sorte à protéger toutes les personnes qui pourraient être impactées par ses activités²²⁸. L'adaptation ne concerne donc pas le droit, mais les actions mises en œuvre afin de protéger les personnes dans les mines. Le droit applicable dans les mines au Québec a soumis la santé et la sécurité dans les mines à un Règlement spécial²²⁹. L'entreprise doit s'adapter à l'environnement dans lequel elle s'installe de sorte à protéger toutes les personnes qui pourraient être impactées par ses activités²³⁰. D'ailleurs, au Québec, les normes régissant la santé et la sécurité du travail dans les mines continuent d'être modifiées afin de les adapter aux réalités du terrain. C'est ce qui a conditionné la modification du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines en 2020. Cette modification a concerné les appareils respiratoires qui devaient être renouvelés pour apporter plus de sécurité et confort aux travailleurs et la distance des trous qui devait être réduite dans les mines souterraines²³¹.

90. Adapter le travail à l'homme est donc en France comme au Québec le fait pour l'employeur de prendre des mesures de santé et sécurité spécifiques et pragmatiques afin de protéger le travailleur dans les mines. La spécificité du droit serait donc l'une des approches possibles et privilégiées pour la sécurité des travailleurs dans les mines. Si des précisions sont faites sur l'adaptation du travail à l'homme en France et au Québec, il est important de savoir comment le droit ivoirien pourrait s'inspirer de ces modèles. L'objectif n'est pas de reproduire le droit étranger. Autrement dit, il faut comparer, mesurer le droit ivoirien du travail applicable aux travailleurs dans les mines à celui de la France et du Québec. Les risques liés à l'informel minier en Côte d'Ivoire conduisent à la question de savoir comment le droit du travail pourrait s'inspirer des adaptations du droit du travail français et québécois pour la protection des travailleurs dans le secteur minier.

91. Annonce de plan. Le droit ivoirien du travail est confronté à une situation particulière que ne connaît pas le Québec ni la France avec la prolifération de l'orpaillage clandestin et la présence des multinationales. Il faut penser différemment le droit ivoirien. L'objectif de cette

²²⁸ Ministère des Affaires municipales de l'Occupation du territoire en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, *Aménager à proximité des sites miniers*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et archives du Canada, 2016, Pp. 6-7.

²²⁹ *Chapitre S-2.1, r. 7, Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines au Québec.*

²³⁰ Ministère des Affaires municipales de l'Occupation du territoire en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, *Aménager à proximité des sites miniers*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et archives du Canada, 2016, Pp. 6-7.

²³¹ Jean BOULET, « Décret concernant le Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines », *Mémoire au conseil des ministres*, Gouvernement du Québec, 2020, P. 2.

étude est de comparer des règles qui ont la même fonction dans les États de référence²³², en l'occurrence le droit applicable à la relation de travail dans les mines. Aussi, il faut parvenir à démontrer la manière dont ces droits ont été pensés et les modalités d'application. Pour ce faire, il faut lier les variables pour montrer leurs différences. Dans un premier temps, nous allons comparer la France et le Québec. Cela nous conduit à voir comment le droit du travail dans ces pays s'est adapté au travail dans les mines (Première Partie). Dans un second temps, étudier la manière dont le droit du travail ivoirien peut s'adapter au travail dans les mines à travers les expériences des États français et québécois (Deuxième Partie).

**Première partie : Les adaptations du droit au travail dans le secteur des mines-
expériences françaises et québécoises**

**Deuxième partie : En quête d'un droit adapté au travail dans le secteur des mines au
contexte ivoirien**

²³² Frédéric BOUHON, « Introduction générale : conception de l'étude de droit comparé », dans *Fédéralisme Régionalisme*, 2018, P. 1-S.

PREMIÈRE PARTIE

PARTIE I : LES ADAPTATIONS DU DROIT AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES MINES – LES EXPÉRIENCES FRANÇAISES ET QUÉBÉCOISES

92. La protection des travailleurs est une question qui dépasse le seul cadre du droit du travail. Les droits des travailleurs sont garantis et protégés par des normes fondamentales. La constitution française établit clairement son attachement de manière rigoureuse à la protection des travailleurs²³³. Au Québec, c'est la charte des droits et libertés publiques qui révèle les droits et libertés des travailleurs²³⁴. L'objectif de ses textes est de parvenir à une protection des travailleurs. Les législateurs français et québécois ont adopté des textes en vue de prendre en compte les besoins intrinsèques des travailleurs pour les secteurs d'activités qui le réclament. L'un des secteurs traités de manière spécifique est le secteur des mines. Ce traitement particulier tire ses sources des risques professionnels inhérents ou attribués au secteur. Dans ces deux États, si le risque professionnel a été déterminant, les textes n'ont pas eu les mêmes objectifs et ne se sont pas manifestés de la même manière. En France, les textes applicables à la relation de travail se sont adaptés à la situation ouvrière. Ils tenaient compte des nouvelles questions qui se sont posées dans ce secteur²³⁵. Aujourd'hui, si l'adaptation prend une autre forme, le risque inhérent dans les mines reste le fondement du traitement spécifique des travailleurs que ce soit en matière de travail ou de sécurité sociale (**Titre I**).

93. Au Québec, le secteur n'a connu une véritable expansion qu'à partir du XIXe siècle²³⁶. Dès l'origine, il n'y eut pas de réglementation propre au secteur minier. La spécificité a gagné le Québec grâce à la syndicalisation des ouvriers²³⁷. Face à la misère, ces ouvriers se formèrent en groupes afin de revendiquer une condition meilleure²³⁸. Les textes adoptés à la suite de ces revendications se sont concentrés sur l'élimination du danger dans les mines. L'encadrement du travail dans les mines a été influencé par les risques professionnels (**Titre II**).

²³³ Préambule de la *Constitution du 27 octobre 1946*, www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006071193/.

²³⁴ Article 16-18 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12>

²³⁵ Gérard AUBIN, *Introduction au droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris, 1re édition, juillet 1995, P.1.

²³⁶ Pierre PAQUETTE, « Industries minières au Québec, une analyse économique 1896-1975 », in *Revue d'histoire de l'Amérique française*, volume 37, n° 4, mars 1984, P. 573.

²³⁷ Benoît-Beaudry GOURD, *Mines et syndicats en Abitibi-Témiscamingue 1910-1950*, Département d'histoire, école des études supérieures et de la recherche, Université d'Ottawa, 1978, Pp. 10-11.

²³⁸ Jacques ROUILLARD, *Histoire des travailleurs du Québec*, op. cit., Pp. 2-3.

TITRE I : LE RISQUE, FONDEMENT D'UN DROIT DU TRAVAIL POUR LE SECTEUR MINIER EN FRANCE

94. La construction d'un droit des risques. En France, deux périodes se dessinent concrètement dans l'histoire des travailleurs dans les mines. D'une part, la première approche d'un droit spécifique aux mines a été fondée sur les risques arrimés à un métier pénible²³⁹. Cette spécificité législative est née sous l'ancien régime avec un processus lent. La méthode initiale a été de réglementer les terres, les biens de la royauté, puis les finances. À côté de cela, la protection des travailleurs contre les risques dans les mines s'est imposée²⁴⁰. Le risque a été le fondement sur lequel s'est construite la réglementation applicable au travail dans les mines. Le déploiement de cette réglementation dans toutes les sphères du travail s'est fait après la révolution de 1789²⁴¹ (**Chapitre I**).

95. La stabilisation d'un droit spécifique. D'autre part, alors que le secteur des mines se distinguait des autres secteurs en raison de sa pénibilité, et des risques qui y sont liés, la naissance et l'évolution d'un droit social général, de la technologie, de la technique ont eu un impact sur le droit applicable²⁴². Ce secteur a été soumis au droit du général, tant en matière de sécurité sociale que de droit du travail²⁴³. Les raisons principales ont été non seulement la généralisation des droits, mais aussi la disparition de la pénibilité dans le Code du travail (**Chapitre II**).

²³⁹ G. Robert, « La protection sociale et médicale sous l'ancien régime », *Communication présentée à la séance du 21 novembre 1981 de la société française d'histoire de la médecine*, rue Saint-Maur, Paris, P. 251.

²⁴⁰ Paul GAILLARD, *Étude historique et critique sur la législation des mines*, th., Faculté de droit de Bordeaux, 20 décembre 1895, P.6.

²⁴¹ Gérard BEAUR, « Les rapports de propriété en France sous l'ancien régime et dans la révolution. Transmission et circulation de la terre dans les campagnes françaises du XVI^e au XVIII^e siècle », *op. cit.* P. 187 et S.

²⁴² Jean-Charles BESSON, Présentation de l'ouvrage « la Mine en France : histoire industrielle et sociale », in Actes du colloque du 20 juin 2018 organisée à l'occasion de la parution de l'ouvrage collectif *La Mine en France : Histoire industrielle et sociale*, « pour mémoire », Hors-Série n°26 - été 2019, P. 11 ; Thierry TAURAN, « Les réformes de 2008 des régimes spéciaux de sécurité : un coup d'épée dans l'eau ? », *RDSS*, 2008, P. 748.

²⁴³ Articles L4111.1 à L4111.4 du *Code du travail*. Décret n°2021-1838 du 24 décembre 2021, fixant certains compléments et adaptations du Code du travail spécifique aux mines et carrières en matière générales et portant abrogation de dispositions relatives à la police des carrières, art. 25. Article L711-1 et suivant du *Code de la sécurité sociale*.

Chapitre I : Le risque professionnel et régime spécifique

96.L'émergence d'une protection contre les risques. Le droit spécifique applicable aux travailleurs dans les mines a connu une double progression. Sous l'ancien régime, donc avant 1789, les premières règles n'avaient pas pour objectif de protéger le travailleur. Le droit régissait la propriété des mines et la fiscalité minière²⁴⁴. À partir de 1789, avec la Révolution française, mettant fin aux privilèges et aux droits féodaux, émergeaient des règles pour encadrer la condition des ouvriers de manière générale²⁴⁵. Dans les mines, la concrétisation d'une protection des ouvriers se rattache à deux moments. Le premier fait suite aux études sur les risques de maladies professionnelles dans les mines²⁴⁶. Le second est en lien avec la Première Guerre mondiale et la chute de l'exploitation minière. Ces facteurs ont obligé l'État à une prise de conscience du sort des ouvriers en suivant leurs besoins de protection dans les mines²⁴⁷. De l'encadrement des biens, l'intérêt a été plus grandissant pour la réglementation de la relation de travail, dans les mines. La protection des ouvriers a été mise en rapport avec les risques liés à leurs métiers pénibles²⁴⁸.

97.La pénibilité comme critère de distinction. L'ouvrier est celui qui travaille de manière manuelle, donc emploie sa force. C'est le travailleur soumis à un patron. Il y a deux types d'ouvriers dans les mines. L'ouvrier de jour ou à ciel ouvert, à distinguer des travailleurs du jour en référence au travail de nuit, est, les mécaniciens, les ouvriers du moulinage, les tireurs, les laveurs, les ouvriers des chemins de fer ; des ateliers....²⁴⁹ Quant aux ouvriers de fond, ils font de l'abatage, du remblayage. Ce sont des boutefeux (chargés de tirer les mines), ils sont chargés d'entretenir les puits (les ouvriers d'about) ...²⁵⁰ Cette classification a été faite depuis l'ancien régime par les ouvriers. Elle tient à la distinction entre l'ouvrier du jour et l'ouvrier du fond, au regard de la tâche à accomplir et du type d'exploitation²⁵¹. De même, l'idée de protéger

²⁴⁴ Eugène FOURNIERE, *Ouvriers et patrons*, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1905, P. 2.

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ Annie THEBAUD-MONY, « Science assertive et invisibilité des cancers professionnels : étude de cas dans le secteur minier en France », *symposium : occupational Health and safety (OHS)*, Volume 72, n°1, Winter 2017, Relations industrielles 72, P. 150.

²⁴⁷ Nicolas Verschuere, « Mineur au front, soldat au fond. La formation d'une icône de la classe ouvrière », dans *Revue du Nord*, vol. 4, n° 417, 2016, Pp. 855- 870.

²⁴⁸ G. Robert, « La protection sociale et médicale sous l'ancien régime », *Communication présentée à la séance du 21 novembre 1981 de la société française d'histoire de la médecine*, rue Saint-Maur, Paris, P. 251.

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ Maurice BORGEAUD, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France depuis 1900*, *op. cit.*, P. 12. Albert de Saint-Léger et Frédéric Le Play, *Naissance de l'ingénieur social*, Chapitre 1. Le mineur des corporations de mines d'argent et de plomb du Haut-Hartz (Hanovre) (Tâcheron et ouvrier-proprétaire dans le système des engagements volontaires permanents), d'après les documents recueillis sur les lieux, en 1829 et en 1845, *op. cit.*, Paragraphe 26 et suivant. <https://books.openedition.org/pressesmines/1423?lang=fr>

²⁵¹ *Ibid.*

des risques s'est matérialisée au fil des années et face à la pénibilité du métier des mineurs²⁵², ce qui explique qu'elle a connu des instabilités et des malades (section 1).

98.L'encadrement du risque dans les mines au niveau communautaire. L'encadrement du travail dans les mines n'est pas resté du seul ressort de l'État français. La construction du droit applicable au travail minier en France a pris en compte les normes émanant du droit communautaire. À partir des années 1940, de nouvelles questions se sont posées dans toute l'Europe. La crise du charbon des années 1940 dans l'Europe a suscité le désir d'union de plusieurs États européens. Cette union appelée Communauté Économique du Charbon et d'Acier (CECA) et a eu pour objectif principal de non seulement créer un environnement de paix, à la suite de la guerre mondiale, mais de lutter contre cette crise minière²⁵³. Les normes de la CECA vont être une source de droit applicable au travail dans les mines en France. Celles-ci prennent en compte le risque social, comme conséquence de la crise minière sur la main-d'œuvre minière et apportent un palliatif à la pénibilité du métier (section 2).

Section 1 : L'émergence première d'un droit dans les mines

99. Construire un droit applicable au travail dans les mines et précisément pour lutter contre les risques dans les mines n'a pas été un exercice aisé pour la royauté. La première difficulté a été l'absence de modèle de législation en matière de relation de travail. La seconde s'est rapportée à la distinction entre la gouvernance du royaume et relation de travail. Ce qui justifie qu'il y ait eu une difficile articulation entre la protection des risques et la propriété minière, d'une part (**Paragraphe 1**). D'autre part, l'élargissement des risques pris en compte dans les mines s'est fait au vu des effets de la pénibilité du métier sur la santé et la sécurité des travailleurs (**Paragraphe 2**).

²⁵² G. Robert, *op. cit.*, P. 251.

²⁵³ John GILLINGHAM, « Genèse et devenir de la communauté Européenne du charbon et de l'acier », in *Histoire, économie et société*, 18^e année, n°2, *La reconstruction de l'Europe (1945-1953)*, 1999, P. 298.

Paragraphe 1 : La difficile articulation entre protection des risques et propriété des mines

100. L'insuffisance de la coutume dans l'encadrement du travail dans les mines.

L'encadrement des relations de travail dans les mines s'est imposé face aux risques miniers. Initialement, la question de la réglementation du travail ne se posait pas du fait de l'existence des coutumes²⁵⁴. Les seules directives nouvelles qui s'appliquaient au travail minier émanaient des rois. Toutefois, cette méthode d'encadrement du travail dans les mines a connu des insuffisances. L'évolution sociale et surtout les problèmes de santé des travailleurs ont exigé du pouvoir royal un effort de protection des travailleurs supplémentaire²⁵⁵. Or l'encadrement en lui-même n'était pas une question puisque la coutume et les directives de la royauté se complétaient.

101. Les difficultés de conciliation entre intérêts particuliers et intérêt général. Le problème a été de combiner les intérêts des propriétaires miniers, des exploitants et la protection des travailleurs. L'encadrement du travail a longtemps été lié à la propriété des mines. Il est important de souligner, de prime abord, que le droit de propriété et les droits qui y sont attachés ont évolué au fil des années. Ce droit a été reconnu uniquement au monarque exerçant sa souveraineté absolue sur toutes choses, même si aucun texte ne le prévoyait²⁵⁶. Sous la féodalité, les terres y compris le sous-sol étaient concédées aux particuliers, à toutes les personnes faisant la demande. Ils n'avaient qu'un droit précaire sur ces biens, puisque la plupart des personnes possédant la terre n'ont pas eu sur le sol un droit de propriété absolu²⁵⁷. Ils avaient des droits pour empêcher le propriétaire de les déposséder à tout moment dans la pratique²⁵⁸. La première réglementation générale du droit de propriété apparaît avec Charles VI. Il favorise la fin du système féodal pour laisser place à un système de protection de l'intérêt de la nation²⁵⁹. L'intérêt de la nation suppose une préservation des terres, dans le but de satisfaire aux besoins publics et une rupture avec droit de propriété individuel des richesses de la terre. Charles VI a adopté par lettres patentes le principe de propriété royale des mines, donc des matières du sous-

²⁵⁴ Jean-Louis HALPERIN, *L'impossible code civil*, éd. Presses universitaires de France, 1992, P. 19.

²⁵⁵ G. Robert, *op. cit.*, P. 252.

²⁵⁶ François BLUCHE, *L'ancien régime. Institutions et société*, éd. De Fallois, 1993, Pp. 15-16.

²⁵⁷ En vertu de son droit de propriété, au regard des ordonnances de 1548 à 1552, le roi pouvait concéder les mines aux populations ou aux Seigneurs pour les exploiter. Paul GAILLARD, *Étude historique et critique sur la législation des mines*, th., Faculté de droit de Bordeaux, 20 décembre 1895, P. 40.

²⁵⁸ Paul GAILLARD, *op. cit.*, P. 16.

²⁵⁹ Charles De CHEPPE, maître des requêtes, chef de la division des mines Jurisprudence des mines, précitée.

sol²⁶⁰. D'ailleurs, il distingue le droit du sol et les mines, même s'il protège ces deux choses en les mettant dans la catégorie des droits réservés à la nation²⁶¹.

102. Les richesses minières de la nation n'étaient plus régies par un droit de propriété individuel à l'instar des terres²⁶². Autrement dit, s'il a été possible d'acquérir la propriété des terres, les mines ne pouvaient être l'objet d'une telle appropriation. Néanmoins, l'exploitation de celles-ci pouvait être faite par les particuliers, sous paiement de taxes²⁶³. Étant propriétaire, le roi a été contraint lui-même de réglementer ce secteur pour l'intérêt de la nation afin de mieux le contrôler. Or l'encadrement de ce secteur s'est traduit par une réglementation du travail. En effet, le roi, propriétaire des mines, a été le seul à définir les règles à s'appliquer et les questions qu'il a voulu résoudre. Pour ce faire, la première question résolue a été l'encadrement des risques, mais à son gré (**A**). De nouveaux risques sont apparus dans les mines à partir de 1600, obligeant le pouvoir royal à revoir sa méthode de réglementation²⁶⁴. Il a adopté une nouvelle approche de réglementation paternaliste (**B**).

A- L'encadrement des risques au gré du propriétaire minier

103. Le propriétaire des mines, le roi, par l'intermédiaire de ses délégués²⁶⁵, définissait les règles encadrant de manière générale le secteur des mines de même que la direction du travail. Il mit l'accent, en premier lieu, sur la sécurité des travailleurs, mais en choisissant les risques qu'il souhaitait éliminer, en fonction de ses objectifs (1). D'ailleurs, il a instrumentalisé la protection des risques à des fins économiques (2).

²⁶⁰ Rochet J.-B., *Pétition des propriétaires et maître de forges des départements de la Haute-Saône, du Doubs, du Jura, de la Côte-d'Or Pétition, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, des Vosges et du Haut-Rhin, tendant à obtenir le rapport de la Loi du 28 juillet 1791, sur les mines*, et un arrêté qui règle provisoirement l'indemnité due aux propriétaires des fonds d'où l'on extrait les mines de fer, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1791, p. 2. Bull. Soc. Hist. Du XVème arrondissement de Paris, N°41, printemps 2013, P. 64.

²⁶¹ *Ibid.*

²⁶² *Ibid.*

²⁶³ Fernand NAUDIER, *Des mines et des carrières en droit romain : législation des mines, ancien droit, droit intermédiaire, Loi du 21 avril 1810*, doctrine et jurisprudence, *op. cit.*, P. 63.

²⁶⁴ Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, Th. Université Montesquieu-Bordeaux IV, Décembre 1996, P. 71.

²⁶⁵ Les délégués du roi sont des personnes à qui il donne des instructions pour les appliquer dans les mines. Voir Henri HAUSER, « Des divers modes d'organisation du travail dans l'ancienne France », in *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, *op. cit.* P. 29.

1- La sélection des risques à encadrer

104. La protection des travailleurs, une exception. La protection des travailleurs contre les risques n'a pas été le principe dans l'encadrement du travail des mines par la royauté. Le roi a voulu encadrer certains aspects du travail dans les mines. L'objectif était de protéger les travailleurs contre les risques présents dans les mines. Pour ce faire, le roi a procédé unilatéralement par la réglementation générale du travail dans les mines en l'absence d'une organisation corporative. En effet, contrairement aux autres corps de métiers qui étaient régis par des corporations, le travail dans les mines a connu une organisation différente²⁶⁶.

105. Les mines n'étaient pas soumises aux régimes des corporations²⁶⁷. Les corporations permettaient, notamment, de réglementer le travail²⁶⁸. Elles définissaient les règles applicables aux ouvriers et aux maîtres dans l'exercice de l'activité²⁶⁹. On aurait toutefois tort de croire que, *a contrario* dans les mines, il n'a existé aucune structuration tant sur le plan réglementaire que dans la pratique. L'observation du fonctionnement du secteur révèle la présence de petites confréries qui s'organisaient de manières informelles²⁷⁰, même s'il convient d'admettre que celles-ci n'exerçaient aucune influence sur les règles applicables²⁷¹. Seul le roi a eu le droit d'encadrer ce secteur.

106. Le travail a été organisé par la juridiction du gouverneur, délégué du roi²⁷². Celui-ci par l'intermédiaire du « maître des montagnes » a pris les mesures visant le recrutement des travailleurs, d'une part. D'autre part, il définissait les règles de travail²⁷³. Autrement dit, les maîtres des montagnes et leurs délégués²⁷⁴ ont été les seuls habilités à édicter des règles²⁷⁵ et à en contrôler leurs applications²⁷⁶. Le délégué du roi, le gouverneur des mines, fixait les salaires,

²⁶⁶ Clare Haru CROWSTON, « L'apprentissage hors des corporations, les formations professionnelles alternatives à Paris sous l'ancien régime », dans *Annales histoires, sciences sociales*, n°2, 2005, P. 410.

²⁶⁷ Documentation d'A. CALIER, adaptation pédagogique des commissions de l'Institut coopératif de l'Ecole Moderne, *Histoire des mines et des mineurs*, Bibliothèque de travail, Collection de brochures hebdomadaires pour le travail libre des enfants, 8 juillet 1950, P. 4.

²⁶⁸ *Ibid.* Voir également, Jeanne MENJOLET, « XIXème siècle, une histoire de salariat », Centre d'Histoire Social, UMR 8058, 2020, Film du CHS (Histoire sociale contemporaine), 2020-2021.

²⁶⁹ Clare Haru CROWSTON, « L'apprentissage hors des corporations, les formations professionnelles alternatives à Paris sous l'ancien régime », *op. cit.*, P. 410.

²⁷⁰ Samuel HAYAT, « Une politique en mode mineur. Ordre patronal et ordre communautaire dans les mines du Nord au XIXème siècle », *Politix*, vol. 3, n° 119, 2017, P. 125.

²⁷¹ Henri HAUSER, « Des divers modes d'organisation du travail dans l'ancienne France », in *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, tome 7, 1995, P. 384.

²⁷² *Ibid.*

²⁷³ *Ibid.*

²⁷⁴ Les maîtres des montagnes avaient le droit de déléguer un ou plusieurs personnes afin de donner des directives dans les mines.

²⁷⁵ Paul VIRTON, *Histoire et politique du droit du travail*, *op. cit.*, P.22.

²⁷⁶ Samuel HAYAT, « Une politique en mode mineur. Ordre patronal et ordre communautaire dans les mines du Nord au XIXème siècle », *Politix*, vol. 3, n° 119, P. 125.

les conditions de travail, des risques dans les mines et de la hiérarchie professionnelle²⁷⁷. Il avait aussi le droit de déterminer les conditions de travail ou de laisser la liberté aux exploitants²⁷⁸. Ce dernier a agi de ce fait comme un délégué du roi, toutes les fois, qu'il a pris une mesure dans le cadre de ses pouvoirs²⁷⁹.

107. La reconnaissance progressive d'une nécessaire protection des travailleurs. Les réglementations des risques ont été un élément important au regard des interventions du délégué du roi dans les mines. Pour mieux cerner les obligations des exploitants en matière de protection contre les risques et surtout les éradiquer et sans porter atteinte à l'organisation en place, un édit a été pris en 1601 par Henri IV. Ici, l'approche a été la réparation et non la prévention. En effet, face aux défis et principalement les accidents dans les mines, afin de déterminer les conditions de travail, des obligations ont été mises à la charge des exploitants. Pour ce faire, ils avaient l'obligation de veiller à la sécurité des travailleurs dans les mines et principalement, en cas d'accident. À cet effet, après avoir informé le maître des montagnes ou le grand maître selon l'appellation dans la région²⁸⁰, l'exploitant devait réparer les accidents qui survenaient dans la mine²⁸¹. Si de telles obligations sont clairement définies, l'édit de 1601 ne relève ni leur étendue ni la proportion de la prise en charge des soins.

108. Les limites de la protection. La prévention des risques n'a pas été traitée dans l'édit. Le travail dans les mines se faisait manuellement avec des moyens archaïques²⁸². La technologie n'était pas développée et personne n'a pensé à préserver la santé des travailleurs. Les ouvriers, sous l'ancien régime, travaillaient avec la force physique. L'usage des outils a été limité à des tâches, l'exemple du marteau pour creuser dans les mines²⁸³. Les postures n'étaient pas réglementées. L'ouvrier prenait la posture qui lui semblait adaptée au travail à accomplir. Par exemple, un ouvrier restait à genoux pour percer une galerie d'un mètre de hauteur²⁸⁴. Ceux-ci ont exercé dans des galeries étroites, mal éclairées avec des lampes et ont transporté les minerais extraits depuis le fond des mines²⁸⁵.

²⁷⁷ Henri HAUSER, « Des divers modes d'organisation du travail dans l'ancienne France », *op. cit.*, P. 29.

²⁷⁸ *Ibid.*, P. 384.

²⁷⁹ Yann DELBREL, *L'essentiel de l'Histoire du Droit social*, Gualino éditeur, EJA, Paris, 2006, p. 15.

²⁸⁰ Le maître des montagne ou grand maître est fonction du type d'exploitation. Le maître est celui qui dirige, oriente et qui a un savoir-faire dans le domaine des mines. Il est appelé maître des montagnes lorsque la mines est située dans les régions montagneuses. Il est grand maître ou maître dans les autres régions.

²⁸¹ *Ibid.*

²⁸² Yann DELBREL, *op. cit.*, Pp. 182-184.

²⁸³ Benoît PAUL, « Les techniques minières en France et dans l'empire aux XVe et XVIe siècle », *Journal savants*, n° 1-2, 1988, P. 83.

²⁸⁴ *Ibid.*

²⁸⁵ Benoît PAUL, *op. cit.*, P. 84, 85.

109. La prévention et les moyens d'alléger la souffrance des ouvriers n'ont pas été le principe. La royauté n'en a pas vu la nécessité. Pourtant, il reconnaissait les risques liés à la santé des travailleurs dans les mines. Henri IV, dans l'édit du 14 mai 1604, soulignait la possibilité pour les ouvriers de tomber malades, d'avoir des accidents dans les mines, d'être victime des ravages d'eaux, des vents impétueux et autres inconvénients liés au travail. Pourtant, il n'a prescrit aucune mesure pour les éviter, il a plutôt imposé aux exploitants de réparer les dommages causés, si un accident survenait. Il ressort de cette approche deux points. Soit la question de la prévention ne s'est pas posée, soit la nécessité n'avait pas été perçue. Dans tous les cas, le choix a été fait entre réparer pour éviter de ralentir le travail ou protéger à des fins économiques.

2- La prééminence de l'économie sur les risques à protéger

110. **Une protection négligée.** L'édit de 1601 de Henri IV²⁸⁶ a modifié et fixé de nouvelles règles dans le secteur des mines. En premier lieu, l'exploitant avait l'obligation d'admettre dans son exploitation un corps spécial chargé de la surveillance des mines et de la perception des impôts²⁸⁷. En second lieu, l'édit complété par un arrêt de 1604 a contraint les concessionnaires à établir dans chaque mine une personne dont le rôle était de diriger le travail²⁸⁸. Si le constat de nouveaux organes fixant les règles applicables dans l'exécution du travail dans les mines est fait, des questions se sont posées. Cet édit ne met pas l'accent sur les risques dans les mines. Du moins, il ne vise pas à réduire les risques en instituant de nouveaux organes dans les mines.

111. Il ressort de cet édit et de l'arrêté que ces nouveaux organes institués dans les mines n'ont pas été chargés de protéger les travailleurs et de veiller à la santé et à la sécurité de ceux-ci. L'édit précise dans le cas du premier organe institué que son rôle est de veiller sur les mines et de percevoir les impôts. Autrement dit, il s'est limité à la surveillance et à veiller au bon déroulement de l'extraction et à veiller sur les intérêts économiques de la royauté. Il n'est en aucun cas, précisé par le texte que le surveillant a eu pour mission la surveillance du travail et de la sécurité des ouvriers. Il devait en outre prélever les impôts, donc être le gestionnaire des revenus de la mine au nom de l'État. Ceci paraît logique. L'économie a toujours été une question importante dans la constitution du droit et en l'occurrence du droit du travail dans les

²⁸⁶ Traité pratique de jurisprudence des mines,

https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1604_14_mai_edit_jurisprudence.pdf

²⁸⁷ *Ibid.*

²⁸⁸ Paul GAILLARD, *op. cit.*, P. 49.

mines. L'une des premières finalités du droit dans les mines a été la réglementation de la fiscalité et du rendement.

112. Le profit par les mines, l'objectif de réglementation des mines. La recherche de profit a été une question très essentielle pour la pérennité de la royauté et de la nation. Le 10e des revenus des mines appartenait à la royauté²⁸⁹. Sous Henri IV, une telle pratique ne disparut pas²⁹⁰. Toutefois, il donnait plus de liberté aux exploitants dans le paiement des 10e des revenus de la mine²⁹¹. Son objectif a été d'encourager l'exploitation des mines et d'extraire plus de minerais²⁹². La présence du corps chargé des mines était un moyen de contrôler les revenus de la mine et de faciliter le paiement des impôts, donc du 10e²⁹³. Il confirme ainsi la finalité économique de la réglementation applicable dans les mines, en instituant le contrôle. La royauté fit ainsi la preuve de son grand intérêt pour les mines représentant une fortune publique et son monopole sur son encadrement.

113. La protection des travailleurs par une interprétation extensive. Quant au second corps, chargé de la surveillance des travaux dans les mines, il ne fut pas non plus garant de la sécurité des travailleurs. Il veillait, en effet, au bon déroulement des travaux et à l'orientation des ouvriers. Dans ce cas, comment se faisait la protection telle qu'instituée par Henri IV dans l'édit de 1601 et l'arrêté de 1604 ?

114. Aucune mesure concrète n'a visé la réduction des risques. L'organe chargé de la surveillance et l'orientation des travaux dans les mines devait veiller à prévenir le grand maître des accidents de travail dont la préparation incombait au concessionnaire. Autrement dit, il avait un rôle d'informateur et non de protection. Il est, néanmoins, possible de voir dans cette mission l'objectif de réparer afin de permettre au travailleur de regagner son poste. Dans ce cas, la réparation n'a eu d'autre but que de manifester la générosité du roi, mais également de faciliter

²⁸⁹ Fernand NAUDIER, « Des mines et des carrières en droit romain : législation des mines, ancien droit, droit intermédiaire, Loi du 21 avril 1810 », *Doctrine et jurisprudence*, vol. 1, Paris, 1877, P. 63, 65.

²⁹⁰ Marie-Christine BAILLY-MAÎTRE, Paul BENOÎT, « Les mines d'argent de la France médiévale », *Actes de congrès de la société des historiens médiévistes de l'enseignement supérieur public*, 1997, P. 19.

²⁹¹ Charles DELORMEAU, « L'arrêt du conseil du 14 janvier 1744 sur les mines de charbon et son application dans le Diocèse d'Alès », in *Fédération historique du Languedoc Méditerranéen et du Roussillon, Mines et mineurs en Languedoc-Roussillon et régions voisines de l'antiquité à nos jours*, *Actes du XIXe congrès de la Fédération historique de Languedoc méditerranéen et du Roussillon*, organisé à Alès les 22 et 23 mai 1976, Montpellier 1977, P.165.

²⁹² Jurisprudence des Mines (Extrait de Annales des Mines, 1840) par M. DE CHEPPE, maître des requêtes, chef de la division des mines.

²⁹³ Lettres patentes de 1560, 1562, 1563, 1577, Fernand NAUDIER, *op. cit.*, P. 74.

l'extraction pour combler les besoins économiques²⁹⁴. Cette approche ne serait pas fautive puisque l'objectif des rois sous l'ancien régime a été de protéger leurs intérêts et ceux des exploitants ou des fabricants et non la santé des travailleurs²⁹⁵.

115. D'ailleurs, lorsque la protection des travailleurs contre les risques dans les mines devint une question importante, elle a pris une forme paternaliste.

B- Paternalisme et risques protégés

116. Le roi a instauré dans les mines un système d'aide aux ouvriers²⁹⁶. Ce système est caractérisé par son paternalisme dans le louage d'ouvrage²⁹⁷ avec ses exigences de protection. Il a été pris comme une faveur que le roi rendait à l'ouvrier croupissant sous le poids de la souffrance (1). D'ailleurs, cette thèse s'est confirmée avec la gratuité de l'aide (2).

1- L'instauration d'un secours minier comme une faveur à l'ouvrier

117. **Le début d'une réparation des atteintes corporelles des travailleurs miniers.** La royauté face aux dangers dans les mines a imposé aux exploitants un devoir vis-à-vis des ouvriers mineurs²⁹⁸. Pour ce faire, un secours a été instauré par l'édit de Henri IV de 1604, s'assimilant à un commencement de la sécurité sociale dans les mines²⁹⁹. Une telle hypothèse est à vérifier au regard du contenu de l'édit. Il ne s'est jamais présenté comme un système de protection sociale. Il matérialise la prise de conscience par le pouvoir royal des risques du travail dans les mines. La royauté tente ainsi de réparer les accidents dans les mines³⁰⁰. Encore une fois, les mesures royales pour encadrer le travail dans les mines ne concernent pas la prévention, mais la réparation. D'ailleurs, les maux pris en compte sont le décès, la maladie, les accidents

²⁹⁴ Henri IV a toujours été perçu comme un souverain faisant preuve de générosité envers tous. Dans ce cas, son action auprès des ouvriers n'a été en aucun cas de les protéger contre les abus du métier et de leurs patrons. L'objectif était de veiller à la bonne exploitation.

²⁹⁵ Eugène FOURNIERE, *Ouvriers et patrons*, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1905, P. 2.

²⁹⁶ Comité Régional d'histoire et de la sécurité sociale, « L'histoire du régime minier à travers ses organismes du Sud-Ouest », *Lettre d'information*, n° 5, 2007, P. 3.

²⁹⁷ Le terme louage d'ouvrage vient de l'analyse de Cottureau critiquant celle faite par GLASSON, voir, Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) » dans *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 6, 57^e année, 2002, Pp. 1521-1557.

²⁹⁸ Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, Th. Université Montesquieu-Bordeaux IV, Décembre 1996, P. 71.

²⁹⁹ Comité Régional d'histoire et de la sécurité sociale, « L'histoire du régime minier à travers ses organismes du Sud-Ouest », *op. cit.*, P. 3.

³⁰⁰ *Ibid.*

du travail³⁰¹. Avant cet édit, il n'existait aucune règle applicable aux accidents de travail, aux maladies professionnelles et d'assurance en cas de décès.

118. Le secours, une compensation de la souffrance. L'édit offre une simple compensation entre travail et souffrance, ajoutant des devoirs nouveaux aux concessionnaires des mines en matière sociale³⁰². L'idée n'était pas d'instaurer une protection, mais d'encourager les exploitants à une prise de conscience sur les risques dans les mines et les réparer. La réparation n'avait d'autre but que de limiter le nombre d'invalidités et faciliter la continuité du travail. Le secours institué par l'édit de Henri IV a été le fondement de la sécurité sociale. Il se fonde sur les cotisations des employeurs pour la prise en charge des travailleurs en cas de risques professionnels.

119. Pour se faire, un trentième prélevé sur les revenus des mines, servait au soin des blessés de la mine³⁰³. Cette prise en charge des blessés a été un moyen de réparer les lésions professionnelles dans les mines. Pour bénéficier de la réparation, l'ouvrier devait faire la preuve que la lésion subie avait un lien avec le travail exercé dans les mines³⁰⁴. Vue sous cet angle, la réparation n'était ni liée au classement des ouvriers ni à l'évaluation du dommage subi par ces derniers. Les montants récoltés servaient également au transport du prêtre pour dire la messe en cas de décès ou pour entretenir la foi des travailleurs. Ici, la question est de savoir comment la prise en charge de l'ouvrier a été opérée. En fait, l'édit n'a pas défini les sanctions lorsque le concessionnaire ne s'exécutait pas. Il s'en suit, que les modalités d'une telle obligation restent à la libre appréciation de ce dernier. Cette approche de la liberté de l'exploitant dans les mines a influencé la mise en œuvre de ces dispositions et sur sa gratuité.

2- La gratuité du secours minier

120. Système de financement des caisses de secours créé par l'édit de 1601 et 1604. Le système de financement des caisses de secours aux ouvriers est un système non participatif. En effet, il a été « *ordonné que dans chaque mine qui sera ouverte dans le royaume, de quelques qualités qu'elle soit, un trentième soit pris sur la masse entière de tout ce qui en proviendra de*

³⁰¹ https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1604_14_mai_edit_jurisprudence.pdf;

Régis FLORENT, *La protection sociale des mineurs du nord/Pas-De-Calais*, Conférence de mineurs du monde, Lens, 17/12/15, P. 1-S.

³⁰² https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1604_14_mai_edit_jurisprudence.pdf

³⁰³ G. Robert, *op. cit.*, P. 251.

³⁰⁴ https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1604_14_mai_edit_jurisprudence.

bon et de net pour être mis entre les mains du trésorier et du receveur général d'icelles mines qui en fera un chapitre de recette à part...³⁰⁵». Cette disposition crée un système de financement des caisses de secours provenant uniquement de l'exploitation de la mine. Autrement dit, pour prélever le 30e des recettes des mines, l'exploitant devait disposer des revenus miniers³⁰⁶. A priori, il est gratuit pour les ouvriers.

121. Une application au gré de l'exploitant. La mise en œuvre de ces édits s'est caractérisée par un manque d'uniformisation dans les risques couverts. En effet, l'édit s'appliquait différemment avec des adaptations dans chaque exploitation. Autrement, l'application de cet édit a été différente en fonction de la sensibilité de l'exploitant. Par exemple, la mine d'Anzin a adapté l'édit royal en mettant de côté des moyens financiers comme une aide aux ouvriers blessés ou malades dans les mines³⁰⁷. Aussi, elle a accordé des rentes viagères aux veuves des ouvriers, sous certaines conditions. Premièrement, les veuves devaient prouver l'existence d'un lien matrimonial avec l'ouvrier. Deuxièmement, la preuve de leur manque de moyens de subsistance s'imposait³⁰⁸. L'application de l'édit tel que décrit dans cette entreprise permet de conclure que les adaptations dans les mines l'ont été selon le niveau de philanthropie de l'exploitant.

122. L'ouvrier a été exempté de participer à sa protection contre les risques. Mais ce n'était pas sans contrepartie. Si l'ouvrier ne participait pas financièrement à sa protection, il avait des obligations nées des édits de 1601 complétés en 1604.

123. La corrélation entre les droits et les sanctions. De même que les ouvriers avaient des droits. Ils étaient soumis à des sanctions pour méconduite par le maître des mines³⁰⁹. Autrement dit, les ouvriers avaient l'obligation de respecter les nouvelles conditions de travail imposées par le maître des mines ou l'exploitant. Ces obligations n'étaient pas une condition pour bénéficier de la protection contre les risques, mais étaient un moyen d'équilibrer les rapports pour le secours dont ils bénéficiaient. En fait, le système de sanction établie fait référence à une relation familiale dans laquelle le père de famille sanctionne ses enfants pour méconduite, en retour, il doit les soigner, s'ils sont malades. Une telle relation dans les mines s'assimile à la relation familiale observée sous l'ancien droit romain. Il s'agit de la relation de

³⁰⁵ https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1604_14_mai_edit_jurisprudence.pdf

³⁰⁶ G. Robert, *op. cit.*, P. 251.

³⁰⁷ Les archives de la Révolution française, *Mémoire sur les mines de charbon du Hainaut François*, *op. cit.*, P. 2.

³⁰⁸ *Ibid.*

³⁰⁹ *Ibidem.*

famille ou le « pater familias » disposait de l'imperium sur ces sujets³¹⁰. Le « pater familias », en l'espèce, le maître des mines châtie les mineurs, ces fils ou ses esclaves en cas de méconduite. Dès lors, la relation d'ouvrage se décline comme une relation impliquant deux acteurs. Le père de famille, le maître des mines, et ses sujets le donneur d'ordre et les prestataires.

124. Il existait un lien entre protection contre les risques et discipline. Les droits de l'ouvrier allaient de pair avec ces obligations. Lorsqu'il a failli à ses obligations, il a été sanctionné. La sanction doit être envisagée non comme condition de protection contre les risques, mais dans un rapport de corrélation avec ceux-ci. Ceci justifie que la sanction était un moyen d'emmener l'ouvrier à comprendre à qui il devait son bien-être tant financier que physique. De ce fait, l'employeur était libre d'employer le personnel de son choix selon ses propres règles³¹¹ et d'imposer sa discipline³¹².

125. Le patron ou l'exploitant revêtait la figure d'un dieu, d'un roi, d'un seigneur ou d'un chef d'entreprise³¹³. C'est d'ailleurs ce qui a été perçu avec l'institution du livret ouvrier. Par ce canal, les patrons ont contraint l'ouvrier à continuer l'exercice de son activité³¹⁴. Ainsi, le livret a été un moyen de droit qui permettait de renforcer l'arsenal répressif de l'employeur et de légitimer son pouvoir souverain dans le travail³¹⁵. Même si en 1883, le livret perdit son sens originel, réduit à une simple formalité, il attestait de l'existence d'un contrat d'ouvrage³¹⁶ entre employeur et travailleur³¹⁷. Au nom de cette liberté des patrons sur leur sujet, il est possible d'affirmer que la protection est un devoir du patron envers l'ouvrier. En retour, celui-ci lui doit la soumission.

³¹⁰ Jean-Christian DUMONT, « L'imperium du pater familias », *Parenté et stratégies familiales dans l'antiquité romaine*, Actes de la table ronde des 2-4 octobre 1986, Paris, Maison des sciences de l'homme, Rome : école française de Rome, 1990, P. 482.

³¹¹ *Ibid.*

³¹² Charles GIRAUD, « Précis de l'ancien droit coutumier français », in *Bibliothèque de l'école des chartes*, tome 13, 1852, P. 426.

³¹³ Jean-Pierre FREY, *Le rôle social du patronat ? Du paternalisme à l'urbanisme*, L'Harmattan, 1995, P. 25.

³¹⁴ Isabelle BAUDELET, « La survie du livret ouvrier au début du XXe siècle », in *Revue du Nord*, tome 75, n°300, Avril-juin, Histoire, économie et sociale, 1993, P. 303.

³¹⁵ Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales*, vol 57, n°6, 2002, P. 1536.

³¹⁶ Ce qui comptait à cette époque dans la relation entre les ouvriers et les patrons était le « produit du travail ouvrant droit à rémunération », voir Claude DIDRY, Chapitre 2, « Du « vrai louage d'ouvrage » au marchandage, retour sur l'héritage révolutionnaire », <https://shs.hal.science/halshs-00635675/document>, Paris, le 25 octobre 2011, P. 7.

³¹⁷ Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU, « L'encadrement juridique du voyage ouvrier au XIXe siècle. Les formes du voyage : Approches interdisciplinaires », in *Presses universitaires de Strasbourg*, 2010, Pp. 265-266.

126. Conclusion du paragraphe. En France du XVe au début du XVIIe siècle, la relation d'ouvrage entre le patron et l'ouvrier a été réglementée en fonction du choix politique de la royauté. L'encadrement du secteur des mines était fondé sur la propriété des minerais. La royauté, propriétaire des ressources minières, s'octroyait le droit d'encadrer le secteur par des lettres patentes et ensuite des édits. Lorsque la concession avait été donnée à un patron, celui-ci avait également le droit de prendre les mesures en rapport aux objectifs de son activité. Cette situation favorisait la libre direction de l'employeur et une forte dépendance de l'ouvrier aux patrons. C'est seulement vers la fin du XVIIe siècle et au début du XVIIIe siècle que l'État a pensé à la protection des travailleurs contre les risques liés à leurs métiers pénibles. Mais cette protection reste insuffisante dans la mesure où l'ouvrier n'était pas un acteur dans la réglementation de sa protection. Certainement pour corriger ces carences, la royauté a pris en compte les risques perceptibles au fur et à mesure de l'exploitation des mines.

Paragraphe 2 : L'élargissement de l'encadrement des risques

127. Jusqu'à la veille de la révolution, les règles de protection des ouvriers dans les mines ne visaient pas la prévention des risques, mais la réparation. C'est seulement à partir du XIXe siècle que la rupture est marquée entre la réparation et la prévention. Face aux risques croissants en pratique et à l'insuffisance des textes pour répondre aux besoins de ces ouvriers, le législateur a pris de nouvelles règles en vue de protéger les personnes vulnérables dans les mines, d'abord (A). Ensuite, ce fut la naissance de la reconnaissance des risques professionnels et de leur prévention (B). Enfin, un droit de la sécurité sociale permettant d'assurer certains risques est né (C).

A- La prise en compte progressive de la vulnérabilité

128. La vulnérabilité a été prise en compte dans les mines au fil des années. Les personnes considérées comme vulnérables dans les mines ont été les enfants. Le législateur a distingué le degré de vulnérabilité par l'âge. Ainsi, à partir des années 1813, le considérant comme plus vulnérable, le législateur a interdit le travail des enfants dans les mines (1). Face aux révélations sur les risques du travail des jeunes, des mesures de protection ont été adoptées en vue d'encadrer leur travail (2).

1- L'interdiction progressive du travail des enfants

129. Les raisons de l'interdiction. Au cours des années 1813, le législateur a eu pour ambition de corriger les conséquences des risques liés au travail dans les mines. Pour ce faire, il a interdit le travail des enfants. Cet interdit n'est pas sans raison. En tant que mains-d'œuvre peu coûteuses et faciles à recruter et utiliser, les enfants ont été beaucoup sollicités pour le travail dans les mines. Le recours à ceux-ci s'est accentué au XIX^e siècle en l'absence de main-d'œuvre dans le secteur des mines³¹⁸. Les enfants travaillaient dans de difficiles conditions au fond de la mine. Ils étaient employés à tirer les wagons, ou comme éclaireurs dans les galeries souterraines³¹⁹. Ces travaux les affectaient physiquement et étaient un frein à leur développement³²⁰. Ils ont été victimes, du fait des mauvaises conditions de travail, d'accidents et maladies liés au travail³²¹. Pourtant, ce n'est pas leur santé ou leur sécurité qui alerte et gêne les autorités, ni conduit le législateur à interdire le travail des enfants. La progression du nombre d'enfants malades et inaptes au travail, réduisant par ricochet le nombre de travailleurs, a obligé le législateur à adopter deux textes importants dans les mines³²².

130. Les premières manifestations. Le décret de 1813, premier texte sur le travail des enfants,³²³ interdisait le travail de ceux-ci dans les mines³²⁴. Elle concernait uniquement les enfants de moins de 10 ans, considérés comme plus vulnérables. En effet, l'article 29 du décret précité stipulait clairement que la descente des enfants de moins de 10 ans, dans les mines, était interdite³²⁵. Il apparaît, de ce fait, que l'enfant de moins de 10 ans avait une interdiction d'entrer et de faire toutes activités dans les mines. Ceci s'est précisé avec l'article 29 disposant que la descente et le travail dans les mines, les minières, sont interdits³²⁶. Il fait référence au travail

³¹⁸ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, Pp. 105-106.

³¹⁹ *Ibid.*

³²⁰ Karen FIORENTINO, « Protéger l'enfant ouvrier. La Loi du 19 mai 1874, « une législation intermédiaire » ? », *Presses universitaire de France, Revue historique*, vol. 2, n°682, 2017, P. 328.

³²¹ *Ibid.*

³²² *Ibid.*, voir également Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, *Bulletin de l'inspecteur du travail de 1893*.

³²³ Jean-Louis ESCUDIER, « L'enfance du mineur ou travail et formation des enfants dans l'industrie houillère de 1780 à 1940 », in *Formation au travail, enseignement technique et apprentissage*, Actes du 127^e congrès national des sociétés historiques et scientifiques, *Le travail et les hommes*, Nancy, 1002, Paris, éd. Du CTHS, 2005, P. 221.

³²⁴ Décret impérial du 3 janvier 1813 contenant les dispositions de police relatives à l'exploitation des mines, <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/dec/1813/01/03/n1/jo>

³²⁵ Article 29 *Décret impérial du 3 janvier 1813 contenant les dispositions de police relatives à l'exploitation des mines*, *op. cit.*

³²⁶ *Ibid.*

souterrain, en surface et à toute activité dans les mines. Le législateur a ainsi soustrait cette catégorie de l'exploitation dont ils étaient objet³²⁷.

131. Si la protection de l'enfant de 10 ans a pu être enclenchée depuis le décret de 1813, la seconde question est de savoir comment le législateur a réglementé le travail des enfants ayant 10 ans et plus. Selon le décret de 1813 précité, un enfant de 10 ans révolus avait le droit d'exercer dans la mine. Le texte ne s'est pas prononcé sur son sort³²⁸. Il semblerait dans ce cas que le travail de l'enfant n'est pas interdit, il est juste encadré ou il l'est selon le degré de fragilité et de l'époque où l'on se situe.

132. La reconnaissance de la vulnérabilité particulière de la fille. En 1874, une loi portant travail des enfants et des filles mineures employées dans l'industrie, a été adoptée³²⁹. En son article premier, cette loi modifie l'article 29 du décret de 1813. Il dispose que « *les enfants et les filles mineures ne peuvent être employées à un travail industriel dans les manufactures ... mines, que sous les conditions déterminées dans la présente loi*³³⁰ ». Cet article permet de traiter différemment la fille. Elle est vue comme nécessitant un traitement particulier.

133. Le travail dans les mines a été toujours revêtu de la figure masculine³³¹. Autrement dit, il était difficile et rare de voir des filles dans les mines pendant cette époque. Dès lors, il n'y avait nul besoin de réglementer le travail des filles dans les mines.

134. L'interdiction stricte du travail des filles. Les enfants avaient une interdiction d'exercer un travail de nuit dans les mines. La femme ou la fille jouait un rôle différent de l'homme ou du garçon. Elles étaient rares sur les sites miniers et non considérées comme des travailleuses. Elle était commise aux tâches de la maison. Elles devaient procréer et éduquer les enfants. Pour ce faire, elles étaient affectées aux travaux moins pénibles³³². Il était de ce fait impossible pour elles de se retrouver dans une mine la nuit avec le partage des tâches, ce qui

³²⁷ Roland CATY (dir.), « Enfants au travail, attitudes des élites en Europe occidentale et méditerranéenne aux XIXe et XXe siècles », *Publications de l'université de Provence*, 2002, P. 278. Compte rendu de Serge CHASSAGNE, éd. Belin, *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 4, n°52-4, 2005, P. 232.

³²⁸ Article 29 Décret impérial du 3 janvier 1813 contenant les dispositions de police relatives à l'exploitation des mines, *op. cit.*

³²⁹ *Loi du 19 mai 1874 sur Le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie*, Bulletin de l'Assemblée nationale, XII, B. CCIV, n°3094.

³³⁰ Article 1^{er} de la Loi précitée.

³³¹ Angela TURNER, « Corps meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle », in Judith RAINHORN (dir.) *Santé et travail à la mine*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, P. 3.

³³² Potosi BOLIVIE, Pascale ABSI, « Pourquoi les femmes ne doivent pas entrer dans les mines », dans *L'Homme et la Société*, vol. 4, n° 146, 2002, Pp. 141-s.

est peu probable dans les usines³³³. Dès lors, il semble que le législateur n'a pas vu l'utilité de le préciser dans la loi de 1874.

135. L'article 7 a apporté un nouvel élément concernant le travail des filles et des garçons dans les mines. Cette fois, l'interdiction a concerné le travail dans les mines souterraines. Le sexe féminin a été considéré comme vulnérable. Le travail dans les mines souterraines lui était interdit, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de l'âge. A été admis, seulement, le garçon dès l'âge de 12 ans³³⁴. Ici, le législateur a distingué le niveau de fragilité entre les filles et les garçons. Les premières jugées plus fragiles et les seconds plus aptes à travailler. Cette distinction trouve sa justification dans la pratique et la sociologie. Le travail dans les mines était considéré comme pénible pour la femme³³⁵. Dans plusieurs États, il était moralement inacceptable de cautionner le travail de la femme et en l'occurrence pour les travaux jugés pénibles au même titre que des hommes³³⁶. Cette loi, sur la différence de traitement entre la femme, la fille et le garçon, a été dès lors une codification de la pratique et une acceptation des pratiques discriminatoires à l'égard de la femme.

136. De ce qui précède, deux grandes évolutions allant de pair avec la vulnérabilité sont perceptibles dans les textes. D'une part, la législation portant le travail des enfants a visé l'interdiction du travail de ceux-ci en tenant compte de l'âge. D'autre part, elle a porté sur la vulnérabilité en fonction du genre et de la pénibilité du métier. Elle confirme ainsi la reconnaissance du secteur des mines comme un métier pénible dont la protection des personnes vulnérables s'imposait. Cette question étant réglée, le législateur a encadré le travail des jeunes comme moyen de limiter les abus sur les jeunes dans les mines.

137. Après la France, l'interdiction du travail des enfants dans les industries qui comprennent les mines a pris une portée internationale au point où l'OIT s'en est inspirée pour adopter une convention. Il s'agit de la convention n°5 portant interdiction du travail des enfants dans les industries de 1919³³⁷. Cette convention sert à renforcer la protection des enfants et à montrer leur vulnérabilité dans les mines. La convention dispose que : « *les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés où travailler dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls*

³³³ *Ibid.*

³³⁴ Article 7 de la *Loi du 19 mai 1874 sur Le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie*, précitée.

³³⁵ Potosi BOLIVIE, Pascale ABSI, *op. cit.*, P. 141.

³³⁶ *Ibid.*

³³⁷ Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919.

*employés les membres d'une même famille*³³⁸ ». L'interdiction du travail des enfants dans les industries en général, y compris dans les mines, est plus stricte que la loi française de 1874 précitée qui permet le travail de l'enfant dans les mines dès l'âge de 12 ans. La convention n°5 permet donc de mieux protéger l'enfant au travail. La France ne se limite pas à l'interdiction du travail des enfants. Elle a encadré le travail des jeunes dans les mines afin de mieux les protéger.

2- *L'encadrement du travail des jeunes*

138. L'encadrement général du travail des jeunes. Pour le législateur, encadrer le travail de jeune était important dans les industries. Le législateur ne visait pas particulièrement les mines. En 1892, il a adopté une loi portant le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels³³⁹. Désormais, à défaut d'avoir atteint 16 ans, l'enfant devait être muni d'un certificat d'études primaires pour travailler dans les industries et à condition d'avoir 12 ans³⁴⁰. Dans cette loi, l'âge pour travailler dans les industries a évolué et est passé à 16 ans. Lorsque le jeune n'avait pas cet âge, il était considéré comme un apprenant, soumis à une formation obligatoire. La loi créa ainsi un principe et une exception pour travailler dans les industries, y compris dans les mines. Dans la pratique, le constat a été qu'après l'instauration d'une obligation de formation élémentaire, pour les jeunes de plus de 12 ans, dans les mines, le travail des enfants a connu une baisse³⁴¹.

139. L'encadrement du temps de travail des jeunes. Le temps de travail a été un motif accentuant la vulnérabilité et agissant sur la santé des jeunes. Pour ce faire, la loi a distingué le temps de travail en tenant compte de l'âge des jeunes. L'un autorisé à travailler sous conditions et l'autre admis sans condition. Les jeunes travailleurs n'avaient pas le droit de travailler plus de 10 heures par semaine lorsqu'ils avaient moins de 16 ans³⁴². Pour ceux qui avaient entre 16 ans et 18 ans, pas au-delà de 11 heures par jour³⁴³.

³³⁸ Article 2 de la convention précitée.

³³⁹ *Loi du 11 février 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels*, JORF du 25 juillet 1891.

³⁴⁰ Article 1 et 2 de la Loi précitée.

³⁴¹ Jean-Louis ESCUDIER, « L'enfance du mineur ou travail et formation des enfants dans l'industrie houillère de 1780 à 1940 », *op.cit.*, Pp. 230-231.

³⁴² Article 3 de la *Loi de 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels*, précitée.

³⁴³ *Ibid.*

140. La prévention des risques de santé des jeunes et la persistance de l'exposition des jeunes aux risques dans les mines. Pour encadrer le travail, le législateur a voulu s'assurer de la capacité des jeunes. Dans ce cas, le temps de travail n'a pas été le seul motif de vulnérabilité, la prévention de la santé du jeune était un élément de non-admission au travail. La loi exigeait un examen suivi d'une surveillance médicale pour les moins de 13 ans³⁴⁴. Pour les moins de 16 ans, elle autorisait, selon la nécessité, un examen médical par les inspecteurs du travail³⁴⁵. Cet examen servait à vérifier leur capacité au regard des charges de travail. Pour la première fois, la charge de travail a été mise en avant.

141. En dépit de ces prohibitions, le travail des jeunes a toujours persisté³⁴⁶. Certes, le nombre d'enfants travailleurs a diminué au fil des années. Mais en 1914, des adolescents travaillaient encore dans les mines souterraines³⁴⁷. Ils y travaillaient en compagnie de leur parent ou pour aider à l'accroissement des revenus familiaux³⁴⁸. Ceci témoigne de la difficulté à encadrer et éradiquer le travail des jeunes. Pour autant, le législateur a continué de légiférer dans le secteur.

142. La protection spécifique de l'enfant contre les activités minières dangereuses. En 1969, un arrêté a enfin encadré de manière globale le travail des jeunes dans les mines³⁴⁹. Il interdisait l'admission des jeunes de moins de 18 ans révolus dans les mines souterraines³⁵⁰. Dans ce cas, la mine souterraine a été considérée comme la plus risquée pour le jeune travailleur. Le législateur démontrait ainsi que la mine était un lieu à éviter pour l'épanouissement et la santé du jeune. Toutefois, le jeune pouvait être admis à ce type de travaux si le but était d'assurer sa formation³⁵¹. Ce texte apparaît, ici, comme un moyen de préserver l'intérêt social et la continuité de la formation. Toutefois, il ne se prononce pas sur les conditions de travail de ces jeunes en formation, des droits et obligations à leur charge. Si la formation semble être l'objectif et la préservation de la vulnérabilité ou de la fragilité, les textes devaient prévoir des règles afin de mieux orienter cet apprentissage.

³⁴⁴ Article 2 de la Loi précitée.

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ Burat AMEDEV, *Note sur le travail des enfants dans les mines*, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1868, mise en ligne le 27-02-2017, Pp.4-5.

³⁴⁷ *Ibid.*

³⁴⁸ Virginie DHELLEMES, « Le travail des enfants. Entretien avec Virginie Dhellemmes », dans *Transversalités*, vol. 120, n° 4, 2011, Pp. 101-110.

³⁴⁹ *Arrêté du 8 juillet 1969, relatif à l'admission des jeunes travailleurs dans les chantiers souterrains, des mines, minières et carrières*, JO du 20 juillet 1969.

³⁵⁰ Article 1 Arrêté précité, *op. cit.*

³⁵¹ Article 2 et 3, Arrêté précité.

143. Au-delà du risque que représentait le travail dans les mines pour les enfants, le législateur a légiféré sur les risques professionnels afin de protéger tous les travailleurs. Toutefois, ces efforts ont été insuffisants face à la persistance des risques.

B- Les efforts de protection contre les risques professionnels réduits aux rudiments

144. Les remèdes proposés par le législateur pour lutter contre les accidents dans les mines ont été insuffisants pour faire disparaître le travail des enfants (1). Les mesures de prévention des maladies professionnelles restent à l'époque à l'état d'ébauche (2). Toutefois, les règles applicables dans les mines ont servi de source d'inspiration pour la législation du droit du travail contemporain. Cela se vérifie avec l'institution dans le secteur des mines des premiers représentants des travailleurs afin de garantir la santé et sécurité des travailleurs que sont les délégués des mines en 1890 (3).

1- L'ébauche des mesures de prévention

145. **Les risques dans les mines et la nécessité d'une prévention spécifique.** À partir de la fin du XVIIIe siècle et au début du XIXe siècle, le travail dans les mines a occasionné beaucoup de crainte. L'une a concerné le nombre croissant d'accidents dans les mines. L'exemple des plus grandes mines de France dans les années 1800 est révélateur, dont l'une est celle d'Anzin dans le nord de la France³⁵². Par exemple, en 1811, dans la mine d'Anzin, il y eut une explosion inquiétante de grisou³⁵³. Dans le bassin de Liège en 1812, deux autres accidents ont été enregistrés³⁵⁴. L'un était dû à une inondation et l'autre imputable au coup de grisou. Tous deux ont fait de nombreuses victimes³⁵⁵. Dès lors, le législateur a obligé les exploitants à rendre plus sûr le travail dans les mines.

³⁵² « Anzin est connue pour être le 1er site du bassin minier du Nord-Pas de Calais où la houille fut exploitée, et réputée pour la longue grève des mineurs de 1884, dont Émile Zola s'inspira pour écrire *Germinal* ». www.anzin.fr/ma-mairie/presentation-de-la-ville/un-peu-d-histoire.html.

³⁵³ Jean-Louis ESCUDIER, Marie-France CONUS, « Les transformations d'une mesure. La statistique des accidents dans les mines de charbon, 1833-1938 », In *Histoire et Mesure*, 1997, vol. 12, n°1-2, P. 39.

³⁵⁴ *Ibid.* Il est fait référence aux décisions Liège en raison de la confusion des systèmes législatifs relatifs aux mines entre le XVIIe et le XIXe siècle. Voir Jean-Louis ESCUDIER précité.

³⁵⁵ *Ibid.*

146. Pour ce faire, deux textes ont été adoptés : la loi de 1810 fixant le régime d'exploitation d'une mine³⁵⁶, le décret impérial, de 1813 en vue de régir les accidents de travail³⁵⁷. Ce dernier a créé deux obligations à la charge des exploitants.

147. D'une part, considérés comme les premiers responsables, lorsque survenait un accident dans les mines, les exploitants signalaient les potentiels accidents dans les et les réparaient³⁵⁸. Ils devaient, en outre, circonscrire le danger et prendre des mesures de réparation. Ces mesures étaient soumises à l'avis des ingénieurs des mines³⁵⁹ et au préfet³⁶⁰.

148. **La primauté de la réparation.** D'autre part, les exploitants ont l'obligation de dresser un procès-verbal faisant état des accidents dans les mines³⁶¹. Le procès-verbal dressé, ils devaient ensuite informer les autorités supérieures afin de prendre les mesures idoines pour circonscrire le danger³⁶².

149. Clairement, l'objectif du législateur a été de réparer les accidents dans le travail et non de les prévenir. D'ailleurs, les mesures à prendre dans les mines par les exploitants démontraient que le principe à cette époque demeurait celui de la réparation. Lentement, le droit français s'orientait vers la prévention des risques dans les mines. Outre les obligations d'information sur les accidents, l'exploitant devait tenir un registre et un plan constatant l'avancement journalier des travaux et les circonstances de l'exploitation dont il sera utile de conserver le souvenir³⁶³. Si le registre retrace les activités menées, le plan, soumis aux ingénieurs des mines et à leur recommandation, devait contenir des mesures à prendre pour la sûreté des hommes³⁶⁴. Il se mettait progressivement en place une prévention des risques dans les mines. Pourtant, en réalité, cette affirmation est à relativiser. En pratique, ces plans ont servi de moyens de sauvetage pour

³⁵⁶ *Loi du 21 avril 1810 sur les mines, minières et carrières.*

³⁵⁷ *Décret A-1813/0103/Décret du 10 janvier 1813, précité.*

³⁵⁸ Article 3 *Décret A-1813/0103/Décret du 10 janvier 1813, concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines*, Bull. des Lois 1813, n°467. P. 38.

³⁵⁹ Les ingénieurs des mines ont été institués dans les mines depuis la Loi de 1791 afin de veiller à la bonne conduite des activités dans les mines. Les mines devaient être exploitées qu'avec l'autorisation et la surveillance de l'administration. Or cette administration ne fonctionnait pas sans le regard des ingénieurs des mines, considérés comme les experts dans l'exploitation des mines. Voir René LEBOUTTE, « Mortalité par accident dans les mines en charbon en Belgique aux XIXe-XXe siècles », in *Revue du Nord*, Tome 73, n°293, octobre-décembre, 1991, P. 704.

³⁶⁰ Article 4 et suivant du *Décret de 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines.*

³⁶¹ Article 3 et 11 du Décret de 1813 précité.

³⁶² Article 11 du Décret de 1813, *ibid.*

³⁶³ Article 6 du Décret de 1813, *op. cit.*

³⁶⁴ Etienne DUPONT, *Traité pratique de la jurisprudence des mines, minières, forges et carrières : à l'usage des exploitants, maîtres de forges, ingénieurs et des fonctionnaires ressortissant aux ministères des travaux publics, de l'intérieur et de la justice*, éd. Carilian-Goeury et Vor Dalmont, janvier 1853, Pp. 86-87, 450-451.

les ouvriers piégés dans des mines en cas d'accident³⁶⁵. Autrement dit, la question n'était pas de prévenir les risques avant la survenue des accidents, mais plutôt d'y remédier. Le plan a servi de mesures à prendre en cas d'accidents.

150. L'espoir avec les premières obligations de prévention des exploitants. À partir des années 1880, de circulaires nouveaux et textes ont enfin permis d'imposer véritablement des obligations de prévention aux exploitants³⁶⁶. C'est d'ailleurs ce qui est confirmé dans une décision rendue, le 7 juin 1886, par un juge liégeois. Le jugement relève l'obligation pour les exploitants de se conformer aux mesures édictées par les lois en tenant compte des évolutions du droit et des instructions des agents administratifs³⁶⁷. Dans ce cas, le juge interprétant les textes a souligné que l'administration avait pour mission de surveiller et garantir la sécurité des mines (préservation de la santé publique, sûreté des exploitations), mais également à prévenir et protéger les ouvriers y exerçant³⁶⁸.

151. Dans le même sens, il a relevé que l'exploitant avait pour obligation en vertu de la loi de tenir compte de la nature des travaux à accomplir³⁶⁹. Cette approche ne fit pas l'unanimité. Une autre thèse suggère de ne pas distinguer en fonction des travaux à accomplir pour prendre les mesures dans les mines, puisque la loi ne distingue pas les obligations de sécurité de l'exploitant suivant les travaux à accomplir³⁷⁰. C'est d'ailleurs, cette approche qui a été retenue par la Cour de cassation de Liège. Le juge ne remet pas en cause le rôle de l'administration. Toutefois, il a reconnu que le concessionnaire et l'exploitant ont l'obligation de prévenir les risques dans les mines, même si les travaux qu'ils exécutent sont peu importants³⁷¹. L'exploitant devait prendre toutes les mesures de prévention des risques d'accident dans les mines, aussi improbables soient-ils.

³⁶⁵ Etienne DUPONT, *Traité pratique de la jurisprudence des mines minières*, ... 2 vol., 1853, P. 448-s., cité par Aug. BURY, *Traité de la législation des mines, des minières, des usines et des carrières en Belgique et en France, ou Commentaire théorique et pratique de la Loi du 21 avril 1810 et des lois et règlements qui s'y attachent*, éd. F. Renard (Liège), 1859, P. 220.

³⁶⁶ Louis-Joseph-Delphin FERAUD-GIRAUD, *Code des mines, mineurs : manuels de législation, d'administration, de doctrine et de jurisprudence concernant les mines, minières, carrières*, éd. G. Pédonne-Lauriel, Paris, 3 vol., 1887, Pp. 208-S.

³⁶⁷ CA de Liège, 7 juin 1886, dans Chevalier-Marescq PARIS, *Revue de la législation des mines, minières, usines métallurgiques, carrières et sources d'eaux minérales*, éd. Danel, 1888, P. 146-s. ; L'on se réfère à cette décision de justice en raison de l'unicité du droit applicable dans les mines en France et en Belgique durant le XVIII et XIXème siècle. Voir M. Etienne DUPONT, *Cours de Législation des mines*, éd. Paris, 1881, P. 25.

³⁶⁸ CA de Liège, 7 juin 1886, *op. cit.*

³⁶⁹ *Ibid.*

³⁷⁰ Emile DELECROIX, *Revue de la législation des mines, minières, usines métallurgiques, carrières et sources d'eaux minérales*, éd. Chevalier-Marescq (Paris) et Chevalier-Marescq, 5e année 1888, P. 147.

³⁷¹ Cass. de Liège, 13 décembre 1886, Emile DELECROIX, *Revue de la législation des mines, minières, usines métallurgique, carrières et sources d'eaux minérales, op. cit.*, P. 147.

152. La déception face à la primauté de la réparation. Si les années 1880 semblent prendre pour principe la prévention des risques dans les mines, la question principale a toujours été la réparation. En fait, le législateur a obligé l'exploitant à mettre en place une médecine du travail³⁷². Pourtant, le rôle premier de la médecine s'est limité à l'achat de médicaments et aux premiers moyens de secours³⁷³. En second, la médecine du travail consistait dans l'entretien d'un chirurgien attaché à l'établissement selon la taille de l'entreprise³⁷⁴. Cependant, la mise en place de la médecine dans l'entreprise était soumise à plusieurs conditions. La première tenait à l'effectif³⁷⁵. Le ministre de l'Intérieur devait déterminer un seuil d'effectif pour établir une médecine du travail dans les mines (effectif)³⁷⁶.

153. Dans le décret de 1813 précité, le législateur a insisté sur la déclaration des accidents. L'article 11 dispose que « en cas d'accidents survenus dans une mine, minières, usines ou ateliers ou qui en dépendent, et qui auraient occasionné la mort ou des blessures graves à un ou plusieurs ouvriers, exploitants... sont tenus d'en donner connaissance au plutôt au maire...³⁷⁷ ». Mais cet article ne définit pas la notion de blessure grave. Il ne souligne pas non plus l'attitude à adopter en cas de simple blessure, si tant est qu'il marque la distinction. L'absence d'une définition de la blessure grave a eu pour conséquence le faible taux de déclaration des accidents sérieux³⁷⁸. Par ailleurs, la pluralité d'acteurs, la négligence et l'éloignement de certains acteurs administratifs ont amplifié la faiblesse du taux de déclaration des accidents³⁷⁹. Toutefois, lorsqu'un accident était déclaré, l'ouvrier avait droit à la réparation au sens du Code civil de 1804.

154. Un régime de réparation de droit commun. Sur le fondement de l'article 1382 du Code civil³⁸⁰, l'ouvrier avait droit à réparation sur le fondement de principe de la responsabilité de l'exploitant pour faute. Trois éléments principaux étaient pris en compte : une faute, un préjudice et un lien de causalité³⁸¹. Le travailleur devait prouver que l'accident était survenu du fait de l'employeur³⁸². Il était exclu d'engager la responsabilité de l'employeur pour les causes

³⁷² Article 15 du *Décret de 1813* précitée.

³⁷³ *Ibid.*

³⁷⁴ Article 16 du *Décret de 1813*, *Ibid.*

³⁷⁵ *Ibid.*

³⁷⁶ Nous n'avons pas eu d'exemple concret dans la pratique sur l'application de cette mesure dans les mines.

³⁷⁷ Service médiation, Puits-Couriot/Parc-Musée de la Mine, *Les dangers dans une mine de charbon*, 2017, P. 2.

³⁷⁸ Jean-Louis ESCUDIER, Marie-France CONUS, *op. cit.*, Pp. 55-56.

³⁷⁹ *Ibid.*, P. 41.

³⁸⁰ Article 1382 du *Code Civil de 1804*.

³⁸¹ *Ibid.*

³⁸² Cours de Lyon, 7 décembre 1887.

fortuites³⁸³. Pareillement, la responsabilité de l'employeur était écartée en cas d'imprudence de l'ouvrier³⁸⁴.

155. Faiblesse des mesures prises pour encadrer les risques dans les mines. En dépit, de ses textes et actions du législateur en vue de prévenir les risques dans les mines, le taux d'accidents dans les mines est resté élevé. De 1871 à 1891, plus de 800 travailleurs sont morts dans les mines de manière accidentelle³⁸⁵. Le 8 novembre 1871, dans la seule mine de Jabin, 70 ouvriers de fond ont péri sur un total de 92³⁸⁶. En 1876, le chiffre atteint les 186 mineurs morts et 13 blessés dans la même mine³⁸⁷. Dans le Nord Pas-de-Calais, de 1850 à 1863, il y eut 84 morts³⁸⁸. La mine restait ainsi meurtrière pour les hommes.

156. Pour prévenir les risques, le juge a appliqué avec rigueur les règles applicables dans les mines. Commets une faute d'imprudence et de négligence l'exploitant qui n'a pas pris des mesures de protections contre les risques présents dans la mine³⁸⁹. Une telle la faute est caractérisée en dépit des stipulations du contrat. Autrement dit, même lorsque le contrat stipulait que les ouvriers devaient à leurs risques et périls se munir de tous les engins et procédés utiles pour exercer leur ouvrage³⁹⁰, les exploitants devaient veiller à ce que le travail se fasse dans de bonnes conditions. Le juge d'appel confirmant cette décision rajoute « *qu'en matière de contrat et de garantie, si l'employeur s'est déchargé sur un autre d'une obligation lui incombant, il reste garant de celui qu'il s'est substitué* ». Il reconnaît ainsi que l'employeur demeure le débiteur de l'obligation de prévention des risques liés au travail³⁹¹. Autrement dit, en matière de prévention, l'exploitant avait une obligation dont il ne pouvait se départir. Mais l'ouvrier devait faire la preuve de la responsabilité de l'employeur pour avoir droit à une réparation en s'en tenant à l'article 1382 du Code civil. L'effectivité de la sanction était en cela privilégiée.

³⁸³ Jugement du 18 décembre 1876, CA, 17 mai 1877, Cass., 26 novembre 1877 affaire Blot c Compagnie des Mines de Layon et Loire ;

³⁸⁴ Cass. 9 mars 1890, D. 80, in Paul Gaillard, *Étude historique et critique sur la législation des mines*, précité, P. 199.

³⁸⁵ Service médiation, Puits-Couriot/Parc-Musée de la Mine, *Les dangers dans une mine de charbon*, 2017, P. 2.

³⁸⁶ <https://www.leprogres.fr/loire-42/2019/05/12/plus-de-800-mineurs-ont-perdu-la-vie-dans-les-puits-stephanois-entre-1860-et-1945>, Le Progrès - 12 mai 2019 à 08:00, mis à jour le 18 mai 2019 à 17 heures.

³⁸⁷ *Ibid.*

³⁸⁸ Roger VAIRON, « La mortalité accidentelle dans les houillères du Nord et du Pas de calais », *Revue du Nord*, n° 151-LG 5, 1956, P. 15.

³⁸⁹ Jugement du tribunal de Marseille, 12 août 1885, jugement Cie des charbons de Valdonne et Gras

³⁹⁰ *Ibid.*

³⁹¹ Cours d'Aix, 11 février 1886, Cie des charbons de Valdonne et appel incident de Gras.

157. La jurisprudence a relevé l'importance de la prévention. Elle restait, néanmoins, à la seule appréciation du juge. Aucun contrôle sur le lieu du travail n'avait été mis en place. Le principe reste toujours la réparation des accidents dans les mines.

158. **La primauté de la réparation.** Dans les États européens, au XVIIIe siècle, existait une offre de soins pour les malades et les inaptes à travailler du secteur des mines³⁹². La France ne faisait pas exception. Il s'agissait là encore de réparer les préjudices et non de prévenir les risques. L'offre de soins consistait à fournir des soins et médicaments et à apporter une aide financière aux mineurs handicapés³⁹³. Ces soins étaient soumis à des conditions. Les malades devaient fournir des certificats médicaux prouvant l'origine de leurs maux et leurs éligibilités à l'origine professionnelle³⁹⁴. Le problème était de trouver les moyens de preuves, surtout en l'absence de liste de maladies minières pour prétendre à la réparation du préjudice. Si la maladie a été prise en compte en pratique, l'objectif n'a pas été de la prévenir, mais de soigner les malades lorsque la preuve de l'origine professionnelle était fournie. Or il était difficile de rapporter la preuve en l'absence d'une loi ou des études sur les maladies d'origine professionnelles. Ses soins et l'intérêt pour la santé des travailleurs ont permis de penser à une prévention des maladies professionnelles. Cette prévention reste toutefois à l'état d'ébauche.

2- *L'ébauche d'une prévention des maladies professionnelles*

159. **La limitation de la prévention spécifique aux risques de maladies.** En 1893, la protection contre les risques de maladies professionnelles dans les mines devint une question essentielle pour le législateur. Une loi a été adoptée en 1893 portant sur l'hygiène et à la sécurité dans les mines³⁹⁵. Pour la première fois, la prévention est traitée par les textes, même si elle n'a concerné que les maladies dans les mines. L'idée de prévention a été impulsée par les débats et études dans le secteur.

160. **Les raisons de la prévention des maladies.** L'une des premières études sur la question des ouvriers apparut avec Ramazzini Bernardino, médecin italien. Il a affirmé qu'au XVIIIe siècle les travailleurs des mines étaient confrontés à de graves problèmes sanitaires dans

³⁹² Alfredo Menéndez NAVARRO, « La gestion de la santé des mineurs à l'époque préindustrielle : le cas des mines de mercure d'Almenden au XVIIIe siècle », *Actes du colloque international sur la santé à la mine*. Acteurs et système de soins, organisé par le Centre historique Minier à Lewarde, les 4 et 5 avril 2019, P. 18.

³⁹³ *Ibid.*, P. 19.

³⁹⁴ *Ibid.*

³⁹⁵ *Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, codifié par la Loi du 31-12-1912*, JORF du 13 juin 1893.

les mines³⁹⁶. Selon ses investigations, les travailleurs étaient exposés à la toxicité de la poussière des substances minérales³⁹⁷. La poussière émanait des procédés d'extraction, des véhicules ou encore des résidus de poussière dans les espaces souterrains³⁹⁸. En fait, lors de l'exploitation des minerais, les roches concassées et le passage des véhicules et les wagons produisaient de la poussière pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs. Dans ce cas, il y a lieu de rappeler que l'exploitation des mines se fait de deux manières.

161. La première, appelée exploitation souterraine, se fait sous terre. Elle consiste à extraire le minerai d'un gisement à partir de puits et de galeries créés sous la surface du sol, sans qu'il soit nécessaire d'enlever l'intégralité des matériaux stériles qui le surmontent³⁹⁹. La profondeur sous terre peut être de 200 à 3000 mètres et même au-delà⁴⁰⁰. En Franche-Comté au XVIIe siècle à St Pierre, les puits étaient de plus de 400 mètres⁴⁰¹. L'extraction se faisait dans des fosses de plusieurs mètres de profondeur⁴⁰². Les mineurs descendaient dans ces fosses énormes et très mal éclairées pour extraire les substances minérales⁴⁰³. Ils étaient exposés à des risques d'effondrements ou encore à un accès limité à la lumière et à l'air frais⁴⁰⁴. Ils ont également été exposés à l'amiante dont le danger n'est pas à démontrer comme l'a relevé le juge⁴⁰⁵.

162. La seconde est l'exploitation minière à ciel ouvert. Elle consiste à extraire le minerai situé près de la surface⁴⁰⁶. Le problème avec cette technique réside dans sa grande capacité à polluer l'environnement⁴⁰⁷. Si des matériaux importants sont utilisés pour ce type d'exploitation, les poussières des roches ou de la terre, les produits utilisés, sont très nocives à l'environnement. La poussière provenait soit de l'extraction du minerai ou de la substance extraite comme le charbon⁴⁰⁸.

³⁹⁶ Giuliano FRANCO, « Ramazzini and workers' health », *The Lancet*, vol. 354, 4 septembre 1999, P. 860.

³⁹⁷ *Ibid.*

³⁹⁸ *Ibid.*

³⁹⁹ Philippe MATHEUS, « Les techniques et conditions d'exploitation des mines aurifères », dans *Annales des mines-Réalités industrielles*, n°4, novembre 2018, P. 11.

⁴⁰⁰ *Ibid.*, P. 12.

⁴⁰¹ Jean-Paul JACOB, Michel MANGIN (dir.), « De la mine à la forge en Franche-Comté des origines aux XIXe siècle », *Annales Littéraires de l'Université de Besançon*, Diffusion Les Belles-lettres, Paris VI, 1990, P. 22.

⁴⁰² Pierre FLUCK, Bruno ANCEL, « Rapport de fouille sur les mines de plomb Saint-Pierre-sur-l'Hâte Altenberg, District de Sainte-Marie-aux-Mines. : fouille archéologique programmée 1982 », dans *Pierres et Terres*, n°28, 1984, P. 8.

⁴⁰³ Jean CHARDONNET, *La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ?*, L'information Géographique, 1941, P. 33.

⁴⁰⁴ Pierre FLUCK, Bruno ANCEL, *op. cit.*, P. 8.

⁴⁰⁵ CA de Metz, Soc., Sect. 03, 24 juin 2021, n°21/00363.

⁴⁰⁶ Philippe MATHEUS, *op. cit.* P. 13.

⁴⁰⁷ *Ibid.*

⁴⁰⁸ Jean CHARDONNET, *La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ?*, L'information Géographique, 1941, P. 33.

163. Ces deux manières d'exploiter les mines sont dangereuses pour la santé des travailleurs comme l'ont démontré les études de Ramazzini. Il identifiait deux types de maladies. Le premier type était lié à l'usure au travail et le second les maladies dues aux molécules respirées au travail⁴⁰⁹. S'intéressant à la seconde catégorie, Ramazzini affirmait l'urgence à protéger les travailleurs. Les médecins devaient se préoccuper de la santé des travailleurs en tenant compte de l'activité exercée. Il ouvrait ainsi la voie à une politique de prévention des risques. La mesure la plus importante proposée par Ramazzini consistait dans l'obligation d'information des travailleurs sur les risques dans l'entreprise⁴¹⁰. Approfondissant la connaissance de ces risques, plusieurs études ont été menées en particulier sur les dangers dus à la poussière, à l'usage du plomb et du mercure⁴¹¹.

164. Ces études révélaient l'urgence pour le législateur d'encadrer le travail dans les mines en préservant la santé des travailleurs exposés à ces risques. La loi de 1893 portant sur la santé des travailleurs a été un moyen d'imposer de nouvelles obligations aux exploitants⁴¹².

165. Les strictes recommandations pour la prévention de la maladie. Cette loi faisait obligation aux employeurs ou aux exploitants de garantir aux travailleurs un environnement respectant des conditions d'hygiène et de salubrité acceptables⁴¹³. Pour contrôler l'exécution de la loi par les employeurs, le législateur a institué un corps spécialisé dans les mines.

166. Le contrôle du respect des mesures de prévention et naissance d'un corps spécialisé. Dans les mines à l'instar des établissements industriels, le législateur a institué les inspecteurs du travail dont le corps est né par la loi du 2 novembre 1852. Ceux-ci étaient chargés de veiller au respect de la réglementation du travail⁴¹⁴. Ils surveillaient, contrôlaient le travail et veillaient au respect des conditions de travail, selon les mesures hygiéniques prises par l'employeur. À l'issue de cette loi, le patronat fut dans l'obligation de reconnaître et indemniser

⁴⁰⁹ Gérard JORLAND, « L'hygiène professionnelle en France au XIXe siècle », *La Découverte « Le mouvement social »*, vol. 4, n°213, 2005, P. 71.

⁴¹⁰ *Ibid.*

⁴¹¹ Thomas LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », in *La découverte « Le mouvement social »*, vol. 1, n°234, 2011, P. 105, 107.

⁴¹² Paul-André ROSENTAL, Préface « Les risques sanitaires dans les mines. Enjeux d'une histoire mondiale », Judith RAINHORN (dir.), P. 13 ; Thomas LE ROUX, *op. cit.*, P. 10.

⁴¹³ Article 2 de la *Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels*, JO 13 juin 1893.

⁴¹⁴ Voir les articles 4 et 1 de la *Loi de 1893* précitée.

les victimes de la pneumoconiose dans les mines⁴¹⁵. Mais, les maladies les plus mortelles telles que la silicose ne seront reconnues qu'après le XIXe siècle.

167. L'insuffisance des mesures de prévention. Si la prévention a été une question importante depuis la loi de 1893, elle est demeurée superficielle. Elle était sans précision réelle quant aux objectifs de prévention et aucune sanction concrète n'a été prévue en cas de non-respect avant le XXIe siècle. En revanche, la lutte contre les risques dans le secteur des mines a continué. Le législateur a adopté un texte afin d'instituer un représentant à la sécurité les travailleurs dans le secteur des mines.

3- L'institution d'un délégué à la sécurité dans les mines, essai d'une représentation du personnel

168. L'institution du délégué à la sécurité dans les mines. À l'aube de la révolution industrielle, les mouvements sociaux ont contraint le législateur à accéder aux revendications des travailleurs. Dans le secteur des mines, l'une des premières revendications ayant abouti a été l'institution du délégué à la sécurité dans les mines⁴¹⁶. Il a été l'ancêtre du délégué du personnel dont la mission est « *de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; de saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle*⁴¹⁷ ». L'institution d'un délégué dans les mines répondait à un besoin de défense des droits à la santé à la sécurité des travailleurs dans les mines.

169. La mission de défense des droits des travailleurs dans les mines. L'idée des délégués à la sécurité des ouvriers dans les mines est née après des congrès ouvriers en 1881 et 1882. Les ouvriers à travers des organisations syndicales revendiquaient l'égalité et une

⁴¹⁵Annie TEBAUD-MONY, « Science asservie et invisibilité des cancers professionnels : études de cas dans le secteur minier en France », *Département des relations industrielles*, Université de Laval, 2017, P. 150.

⁴¹⁶ Philippe-Jean HESSE, « Les délégués de la sécurité des ouvriers mineurs dans quelques mines de l'Ouest (1890-1940) », *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, vol. 104, n°3, 1997, P. 213.

⁴¹⁷ Article L422-1 du *Code du travail*, modifié par la *Loi n°2001-152 du 19 février 2001-art.1*, JORF 20 février 2001. La modification du Code du travail en 2021 supprime le rôle du représentant des travailleurs, qui est désormais assuré par le comité social et économique, voir Article L2312-5 du *Code du travail*, modifié par la *Loi n°2021-1018 du 2 août 2021*, art. 3.

autonomie au travail⁴¹⁸. Ces revendications, soutenues, par les députés, devinrent des propositions de loi⁴¹⁹. En 1890, une loi portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs a été adoptée⁴²⁰. Le contenu de cette loi et son application ont permis de comprendre que le rôle du délégué à la sécurité dans les mines s'assimilant à celui du délégué du personnel au regard du Code du travail en vigueur en 2008⁴²¹. À l'instar de ceux-ci, les délégués dans les mines étaient élus. La durée de leur mandat était de trois ans⁴²².

170. D'abord, le délégué à la sécurité dans les mines avait une mission de présentation des ouvriers auprès de l'employeur, afin de défendre leurs droits. Pour ce faire, il devait « visiter les travaux souterrains des mines, minières ou carrières, dans le but exclusif d'en examiner les conditions de sécurité pour le personnel qui y est occupé⁴²³ ». Le droit défendu est l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, donc de le protéger contre les risques.

171. L'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les mines. La loi a visé non seulement la prévention des risques, mais également le respect de ses mesures. Le délégué dans les mines avait de ce fait pour rôle de contrôler le respect des mesures de sécurité dans les mines. Lorsque la prévention n'a pas eu pour finalité d'éviter un accident et qu'il s'était produit, le délégué des ouvriers mineurs devait examiner les causes de ces incidents⁴²⁴. Pour ce faire, les délégués devaient visiter les mines 2 fois par mois et veiller aux matériels de travail⁴²⁵. Dans chaque circonscription, il y eut un délégué et un délégué suppléant.

172. La mission de ces délégués dans les mines s'est présentée comme un moyen de corriger le vide occasionné par l'absence des ingénieurs des mines sur les sites miniers⁴²⁶. Les ingénieurs des mines, avec les lois de 1810 et 1813, n'étaient pas des parties prenantes au sein de l'entreprise⁴²⁷. Leurs rôles dans les mines se limitaient à contrôler et à proposer des méthodes de protection pour les travailleurs⁴²⁸. Ils ne pouvaient exercer ces missions que dans le cadre

⁴¹⁸ Voir les résolutions au sorti du congrès des ouvriers de Saint Etienne du 25 au 30 septembre 1882.

⁴¹⁹ Aurélie PHILIPPE, « Le comité central des houillères de France (1887-1940) », in *Université Paris Nord-Paris XIII*, 2021, P. 327.

⁴²⁰ *Loi du 8 juillet 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, JO du 9 juillet 1890.

⁴²¹ Article L2312-2 et suivant du *Code du travail* en vigueur au 1^{er} mai 2008.

⁴²² Article 13 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴²³ *Ibid.*

⁴²⁴ Article 1 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴²⁵ Article 2, *ibid.*

⁴²⁶ Albert TAILLIANDIER, *Législation comparée sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, Th., Université de Paris, Faculté de droit, A. Rousseau, Paris, 1898, P. 56.

⁴²⁷ Article 3 du *Décret de 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines*.

⁴²⁸ Article 48 et suivant de la *Loi du 21 avril 1810 concernant les mines, minières et les carrières*.

des visites ou lorsqu'un plan leur était soumis⁴²⁹, contrairement aux délégués qui sont soit des ouvriers en exercice ou d'anciens ouvriers⁴³⁰. Ils ne se contentaient pas de contrôler les conditions de travail, mais veiller en même temps à leur propre sécurité⁴³¹. En fait, lorsque le contrôle de la sécurité était exercé par les ingénieurs seuls, ils n'agissaient que sur la base des informations et documents fournis par l'employeur. L'omission ou la négligence de l'employeur dans la divulgation de l'information à l'ingénieur était préjudiciable aux travailleurs. Aucune action n'était menée dans ce cas pour circonscrire le danger⁴³². Toutefois, il serait hâtif de croire que le délégué à la sécurité dans les mines avait la latitude pour agir selon ses missions ou qu'il a été le remplaçant de l'ingénieur.

173. La limitation de la fonction du délégué à la sécurité dans les mines. Si le délégué devait veiller à la sécurité du travailleur dans les mines, il était contrôlé dans sa tâche par l'ingénieur des mines. En effet, ses travaux n'étaient validés qu'après le rapport de l'ingénieur des mines⁴³³. La loi remettait ainsi en cause l'expertise du délégué mineur en matière de risques⁴³⁴. Seul l'ingénieur des mines était considéré comme un expert⁴³⁵. Pourtant, le législateur exigeait du mineur une expérience minimale de cinq ans au fond d'une mine, pour les anciens ou les ouvriers en fonction, pour être éligible en tant que délégué⁴³⁶. Par ailleurs, il devait avoir 25 ans minimum⁴³⁷ et avoir travaillé dans la circonscription dans laquelle il entendait se présenter⁴³⁸.

174. Le délégué à la sécurité dans les mines n'a pas eu de pouvoirs aussi étendus que les délégués selon le Code du travail avant l'intégration du CSE⁴³⁹. Le CSE rassemble désormais tous les représentants des travailleurs⁴⁴⁰. La loi de 1890 précisait qu'on ne pouvait instituer des délégués à la sécurité des mines que dans les exploitations souterraines⁴⁴¹. Cette précision a

⁴²⁹ Article 5 et suivant du *Décret de 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines*.

⁴³⁰ Article 13 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴³¹ Article 6 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴³² Jean-Philippe PASSAQUI, « Connaître, comprendre et combattre les risques dans les mines de combustibles minéraux (Bassin de Bourgogne-Nivernais, 2^e moitié du XIX^e siècle), dans *Le Mouvement Social*, vol. 4, n°249, 2014, P. 121.

⁴³³ Article 1 aliéna 2 et article 16 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴³⁴ Albert TAILLIANDIER, *op. cit.*, Pp. 55-56.

⁴³⁵ Jean-Louis ESCUDIER, « Les ingénieurs du corps des Mines et l'évolution de la sécurité du travail minier aux XIX^e et XX^e siècles », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, n° 1, 2011, P. 55.

⁴³⁶ Article 6 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴³⁷ Louis AGUILLON, *Législation des mines en France*, éd. C. Béranger, Paris, 1903, P. 546.

⁴³⁸ *Ibid.*

⁴³⁹ Voir le *Code du travail de 2008*.

⁴⁴⁰ Article L.2311-1 du *Code du travail* en vigueur.

⁴⁴¹ Article 18 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

remis en cause la nécessité d'un délégué des mineurs dans les mines à ciel ouvert. Cette restriction a été défendue par les ingénieurs des mines. Pour eux, le faible nombre de mineurs dans les mines à ciel ouvert et le risque moins important ne rendaient pas nécessaires les délégués dans ces exploitations⁴⁴².

175. Le délégué à la sécurité dans les mines, une nécessité seulement en cas de danger. Pour obtenir que soit institué un délégué des mineurs dans les mines à ciel ouvert, les ouvriers devaient prouver l'existence de danger dans ces exploitations. La preuve consistant dans la justification de dangers similaires à ceux des mines souterraines⁴⁴³. Cette disposition législative confirmait la distinction entre les ouvriers dans les mines à ciel ouvert et celles souterraines. Pourtant, dans les deux types d'exploitation, le travail dans les mines affectait le corps des travailleurs⁴⁴⁴. L'industrie minière a impacté négativement la vie des personnes qui y travaillaient ainsi que l'environnement⁴⁴⁵. Dans les mines, le travailleur peut être exposé à des bruits, des vibrations du fait de son activité⁴⁴⁶. De ce fait, il était erroné d'affirmer que le danger dans les mines à ciel ouvert était moins important que dans les mines souterraines. Le délégué à la sécurité des mineurs était aussi important dans les mines souterraines que dans celles à ciel ouvert.

176. Ce n'est toutefois qu'au XXe siècle que le législateur a institué un délégué dans les mines à ciel ouvert⁴⁴⁷. Le délégué à la sécurité dans les mines n'était plus uniquement présent dans les établissements à haut risque, mais dans toutes les exploitations.

177. L'élargissement progressif du rôle du délégué à la sécurité dans les mines. Par les lois du 23 juillet 1907 et du 12 mars 1910,⁴⁴⁸ le délégué avait pour rôle de veiller aux bonnes conditions de travail des ouvriers et au respect de la loi⁴⁴⁹. En 1936, il a acquis la qualité de représentants du personnel⁴⁵⁰. La loi du 8 juin 1936 a généralisé l'institution d'un délégué du personnel dans les établissements employant plus de dix salariés sur le modèle du délégué des

⁴⁴² Philippe-Jean HESSE, *op. cit.*, P. 215.

⁴⁴³ Article 18 de la *Loi de 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴⁴⁴ Angela Turner, « Corps meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle », Judith RAINHORN (dir.), *op. cit.*, P. 1.

⁴⁴⁵ Sylvaine GOIX, *Origine et impact des pollutions liées aux activités minières sur l'environnement et la santé, cas de Ouro (Bolivie)*. *Interfaces continentales, environnement*, Université Paul Sabatier-Toulouse III, 2021, P. 23 et S.

⁴⁴⁶ Cass. Soc., 26 octobre 1995, n°92-15.470.

⁴⁴⁷ Article R.712-25 du *Code du travail, créé par Décret 73-1018*, 1973-11-15.

⁴⁴⁸ Article unique de la *Loi du 12 mars 1910 sur les délégués mineurs*, JO, 15 mars 1990.

⁴⁴⁹ Article 2 de la *Loi du 23 juillet 1907*, Bulletin de l'Inspection du travail et de l'hygiène industrielle, Dix-

⁴⁵⁰ Norbert OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, Paris, 2011, P. 67.

mines⁴⁵¹. C'est le décret-loi du 12 novembre 1938 qui a donné un statut légal aux délégués du personnel dont l'élection a été obligatoire dans tous les établissements industriels ou commerciaux employant au moins onze salariés⁴⁵². L'obligation d'instituer des délégués de personnels dans tous les établissements employant au moins onze salariés a été reprise par la loi du 16 avril 1946 constituant ainsi le fondement des délégués du personnel⁴⁵³ qui disparaît aujourd'hui au profit du comité social et économique selon le Code du travail actuel⁴⁵⁴.

178. Ainsi, le délégué à la sécurité des mines répond à une logique de protection contre les risques. Il veille à éliminer le danger lié au secteur des mines en tenant compte des types d'exploitation.

179. Le délégué à la sécurité dans les mines, un modèle pour le droit moderne. L'institution du délégué du personnel dans les établissements industriels et commerciaux a été construite sur le modèle du délégué à la sécurité dans les mines. L'objectif était d'associer les travailleurs à la gestion de leurs santé et sécurité au travail. Dès lors, la sécurité au travail n'était plus une affaire individuelle, mais collective. Elle a visé à la réparation des accidents, mais également à fixer les conditions de travail avec les employeurs. Lorsque la question des conditions de travail a été réglée, le législateur a mis en place un système de sécurité sociale. Son objectif était non seulement de lutter contre les risques d'atteinte à la santé, mais de protéger les travailleurs des mines contre les risques sociaux.

C- L'élargissement d'une protection sociale face aux risques professionnels dans les mines

180. Dans le secteur des mines, un droit à la sécurité sociale est né de manière formelle à cause des dangers du secteur. Le terme formel est utilisé, car dans la pratique, une sécurité sociale existait en matière de risque vieillesse (1). En ce qui concerne les autres risques, tels que la maladie, l'accident, l'invalidité et le décès, c'est la loi de 1894 qui a permis de reconnaître les prémisses d'une protection dans le secteur (2).

⁴⁵¹ Magali GADRAT, « Délégués du personnel », *Répertoire de droit du travail*, février 2019, actualité en février 2021, Pp. 1-18.

⁴⁵² *Ibid.*

⁴⁵³ *Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises*, JORF du 17 avril 1946.

⁴⁵⁴ Les attributs du délégué du personnel sont exercés par le comité social et économique, voir article L2312-5 du *Code du travail modifié par la Loi du 2 août 2021*, *op. cit.*

1- La formalisation d'une assurance vieillesse dans les mines

181. L'assurance vieillesse dans les mines, une prémisse à l'assurance vieillesse générale. En 1894, le législateur a adopté la loi sur les caisses de secours et de retraite des ouvriers mineurs⁴⁵⁵. Cette loi fonde pour la première fois le régime général de protection dans les mines contre le risque vieillesse et constitue la première loi en matière de sécurité sociale. Elle créait le principe de l'affiliation aux caisses ou aux sociétés de secours mutuels⁴⁵⁶. Tous les ouvriers mineurs ont eu pour la première fois droit à une pension de retraite et une assurance maladie⁴⁵⁷. L'idée d'une couverture du risque vieillesse générale dans le secteur était nouvelle.

182. Avant l'adoption de cette loi, plusieurs entreprises disposaient d'un fonds de retraite. Elles accordaient des pensions de retraite à leurs travailleurs⁴⁵⁸. Ces systèmes étaient basés sur des retenues de salaire. D'autres employeurs apportaient leurs aides par de divers moyens aux travailleurs⁴⁵⁹. Cette approche de la protection contre le risque vieillesse témoigne d'un système d'aide sans une directive commune. Autrement dit, il n'y avait pas d'uniformité dans la gestion des aides sociales. De plus, tous les travailleurs n'en bénéficiaient pas. Ceci a engendré leur précarité, puisqu'ils pouvaient partir à la retraite sans une pension⁴⁶⁰.

183. La loi pour corriger et établir un équilibre entre les travailleurs a institué un régime de retraite pour tous les travailleurs dans les mines dont le financement a été assuré par les cotisations salariales et patronales⁴⁶¹. L'exploitant, tout comme le travailleur, avait l'obligation de constituer le fonds de retraite revenant au travailleur. Ce fonds devait être alimenté chaque mois à raison de 4% du salaire des travailleurs. Employeurs et travailleurs participaient de moitié⁴⁶². Le fond devait être constitué au nom de chaque individu inscrit dans un livret individuel⁴⁶³.

184. Le support de consignation des cotisations n'était pas nouveau. Le livret individuel était semblable au livret ouvrier. Si celui-ci perdit son sens premier en 1883, il était entre autres le moyen de renforcer l'arsenal répressif de l'employeur et de légitimer son pouvoir souverain

⁴⁵⁵ *Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs*, Bulletin de l'Inspecteur du travail, n° 1, 1897.

⁴⁵⁶ Article 1 de la *Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs*, *op. cit.*

⁴⁵⁷ Michel LAROQUE, Michel LAROQUE, « Des premiers systèmes obligatoires de protection sociale aux assurances sociales », *ERES*, « *vie sociale* », vol. 2, n° 10, 2015, P. 34.

⁴⁵⁸ Jean-Marie THIVEAUD, « La lente construction des systèmes de retraite en France de 1750 à 1945 », in *Revue d'économie financière*, n° 40, 1997, Pp. 46-47.

⁴⁵⁹ *Ibid.*

⁴⁶⁰ *Ibid.*

⁴⁶¹ Article 2 de la *Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs*, précitée

⁴⁶² *Ibid.*

⁴⁶³ *Ibid.*

sur le travailleur⁴⁶⁴. Réduit à une simple formalité, il attestait de l'existence d'un contrat d'ouvrage entre employeur et travailleur⁴⁶⁵. Pourtant, lorsque le législateur institue le livret individuel, il est pris comme un moyen de contrôle du travailleur et non pas une simple formalité de consignation des cotisations. Autrement dit, ce qui a été retenu c'est l'aspect négatif du livret, entraînant des réticences ouvrières, plutôt que l'objectif de protection⁴⁶⁶. Pour ces ouvriers, le législateur n'innovait pas⁴⁶⁷.

185. Un système bénéfique. Il ne suffisait pas de cotiser pour bénéficier du fonds de retraite. Le travailleur devait avoir 55 ans⁴⁶⁸. À cet âge, le retraité cessait toute cotisation et jouissait de celles déjà réalisées⁴⁶⁹. Loi de 1894 sur les caisses de secours et de retraite des ouvriers mineurs, a permis de protéger les travailleurs âgés contre la précarité. Elle était, par ailleurs, une voie de sortir du système de charité qui existait dans plusieurs mines⁴⁷⁰.

186. En ce qui concerne le financement du risque vieillesse, seules les cotisations des parties à la relation de travail étaient prises en compte. L'État n'accordait aucun soutien moral ou financier aux travailleurs⁴⁷¹. À ce constat s'ajoute l'incapacité du fonds à répondre aux besoins des travailleurs. Ce n'est que des années plus tard que l'État s'est engagé à subventionner ces fonds afin de répondre aux besoins des travailleurs⁴⁷².

187. La primauté du risque général dans l'application du système de protection. Ce système de protection contre le risque vieillesse a été une succession d'essais au gré de la pratique afin d'assurer les travailleurs contre le risque vieillesse. C'est d'ailleurs pour cela qu'en 1914 une loi portant caisse autonome de retraite des ouvriers mineurs modifiant la loi de 1894 a pris en compte la pénibilité du travail dans les mines afin de compenser le dur labeur. Pour ce faire, les seules cotisations des employeurs et travailleurs ne constituaient plus le fonds de retraite. Les cotisations des travailleurs étaient majorées par l'État à travers des fonds de

⁴⁶⁴ Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle), *Annales*, vol 57, n°6, 2002, P. 1536.

⁴⁶⁵ Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU, *op. cit.*, Pp. 265-266.

⁴⁶⁶ Jean-Marie THIVEAUD, *op. cit.*, P. 48.

⁴⁶⁷ *Ibid.*

⁴⁶⁸ Article 3 alinéa 2 de la *Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs*, *op. cit.*

⁴⁶⁹ Article 3 de la *Loi du 29 juin 1894, sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs*, *op. cit.*

⁴⁷⁰ Henri PASCAL, « Histoire du travail social en France de la fin du XIXe siècle à nos jours », in *Politiques et interventions sociales*, Presses de l'EHESS, 2014, P.5.

⁴⁷¹ Pollet GILLES, Renard DIDIER, « Régimes de retraite et paritarisme. La question des classes moyennes salariées dans la structuration de la protection sociale française », in *Sociétés contemporaines* n° 24, L'invention des retraites, 1995, P. 43.

⁴⁷² Carole JUERY, *L'histoire du régime minier à travers ses organismes du Sud-Ouest*, Lettre d'information n°5, juin 2007, P. 3.

majorations⁴⁷³. Toutefois, le travailleur ne pouvait pas avant 1910 jouir d'une retraite anticipée⁴⁷⁴, en dépit de la pénibilité et de l'expérience de vie trop basse des mineurs⁴⁷⁵. Le bénéfice des avantages de retraite était soumis désormais à condition. Si l'âge était resté le même, le travailleur devait avoir accompli au moins 30 ans de services⁴⁷⁶. La pénibilité de la profession n'était dans ce cas pas le principe, c'est le risque qui fonde l'action du législateur. Il institue à cet effet une assurance contre les risques maladies et décès et invalidité afin de protéger le travailleur minier.

2- *L'institution d'une assurance contre les risques maladie, décès et invalidité*

188. L'ébauche d'une prise en charge des risques, maladies, décès et invalidités. La loi de 1894 a encouragé la création de caisses de secours dans chaque société. Elle devait être alimentée par les cotisations de l'employeur et des travailleurs⁴⁷⁷. Cette caisse servait aux soins des malades et infirmes empêchés de travailler, d'une part. D'autre part, la caisse était un moyen de subventionner les familles et les ayants droit du travailleur en cas de décès⁴⁷⁸. L'objectif a été de prendre soin du travailleur en cas de maladie, d'infirmité ou de décès. La caisse autonome prenait pour la première fois en compte la maladie ou l'accident du travailleur. Ainsi, la loi marque le début d'une assurance décès, invalidité et maladie dans les mines donc d'une sécurité sociale. Avant cette loi, il n'existait pas de systèmes d'assurance dans le secteur des mines. Toutefois, l'idée de caisse de secours n'est pas nouvelle. L'édit de 1604 de Henri IV l'évoquait déjà pour les cas de blessés. Mais ici elle était gratuite, sans contrepartie de l'ouvrier, contrairement aux dispositions du décret de la loi de 1894. Outre la participation de l'employeur du travailleur, les caisses bénéficiaient d'une subvention de l'État avec une organisation à l'instar des sociétés de secours minières comme prévu par la loi de 1946 relatives à la sécurité sociale dans les mines⁴⁷⁹.

⁴⁷³ Article 4 et 6 de la *Loi de 1914 portant Caisse autonome de retraite des ouvriers mineurs*.

⁴⁷⁴ Anne-Sophie BRUNO, « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail (de la fin du XIXe siècle aux années 1980) », *La documentation française*, « retraite et société », vol. 3 n° 72, 2015, P. 41.

⁴⁷⁵ Des études menées en 1848 et 1898 démontraient dans certaines régions que l'espérance de vie des mineurs étaient de respectivement de 37 et 44 ans, voir Franck THENARD-DUVIVIER, « Les mondes du travail en France de 1800 à nos jours », conférences et débats, Lycée Claude Fauriel, Saint-Etienne, 20 janvier 2011, in *Les cahiers d'histoire*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2011, P. 27.

⁴⁷⁶ Article 6 alinéa 2 de la *Loi de 1914 portant Caisse autonome de retraite des ouvriers mineurs*, précitée.

⁴⁷⁷ Article 6 de la *Loi du 29 juin 1894, portant Caisse autonome de retraite des ouvriers mineurs*, *op. cit.*

⁴⁷⁸ Article 7 de la *Loi* précitée.

⁴⁷⁹ *La Loi du 4 octobre 1946 relative à l'organisation de la sécurité sociale et du décret du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines*.

189. La naissance d'une assurance maladie. Le décret du 26 mai 1813⁴⁸⁰ s'inscrivait dans la même vision que la loi de 1894. Il obligeait les exploitants et les ouvriers à participer aux secours accordés à ces derniers dans la société. Mais il a manqué de clarté et de précision sur les notions nouvelles abordées. Le décret de 1813 n'a nullement fait mention des indemnités journalières, de la notion d'invalidité, d'arrêts maladie, encore moins définie l'organisation claire de la quotité payable en cas de décès aux ayants droit. Toutefois, le décret de 1813 reste un fondement pour la loi de 1894 tant dans la vision que pour la protection des ouvriers contre les risques sociaux. Le risque est dès lors la raison principale de l'institution d'une assurance contre les risques, invalidités, décès, maladies. La loi de 1894 a été de ce fait un moyen de compléter le décret de 1813, mais aussi de le préciser.

190. Conclusion du paragraphe. Le secteur des mines a été le premier à bénéficier d'un encadrement des risques professionnels au travail. Cet encadrement a été une suite d'essais et d'adaptation. Le législateur, dans les mines, a pris en compte les risques probants dans l'exercice de l'activité minière. Les textes avaient pour objectif d'éliminer le risque dans les mines en écartant les enfants des milieux dangereux. Ils devaient également prévenir ces risques et éliminer le danger. Finalement, les textes ne sont parvenus qu'à réparer les atteintes résultantes des minières. La prévention des risques n'a été que superficielle. Certainement parce que le législateur ne disposait pas de modèle de législations françaises dans le domaine du travail pour comprendre les difficultés à suivre l'évolution des risques liés à l'industrialisation.

191. Conclusion de la section. Jusqu'en 1900, cette succession de texte a permis de comprendre que la législation dans le secteur des mines a été la première en matière de relation de travail et de sécurité sociale. Dès lors, les faiblesses liées aux contenues des textes se justifient par l'absence de modèles législatifs dans ses domaines. Le choix de réglementer le secteur en tenant compte des risques dans la pratique démontre d'une part, le risque élevé dans le secteur, les dangers liés à l'activité minière, d'autre part, permet aussi de reconnaître que ce secteur reste spécifique. C'est d'ailleurs, la persistance du risque qui a conduit l'État français a pensé à une communauté minière (**section 2**).

⁴⁸⁰ Décret du 26 mai 1813 qui autorise en faveur des Ouvriers houilleurs du département de l'Ourte, la formation d'une Société de prévoyance, dont l'administration sera établie à Liège, décret impérial numéro 9255 publié dans le Bulletin des Lois sous le n°504.

Section 2 : L'apparition du droit du travail contemporain dans les mines

192. La naissance de la CECA. Le droit contemporain applicable dans les mines n'a pas eu pour seule source les normes internes prises par le législateur français. L'encadrement du secteur des mines actuel est un ensemble de règles dont les sources sont plurielles. Après le discours de Robert SCHUMAN a été créée la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA)⁴⁸¹, par le Traité de Paris du 18 avril 1951. La CECA a regroupé la France, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, l'Italie et les Pays-Bas⁴⁸². Elle fut dirigée par la Haute Autorité, l'Assemblée commune, le Conseil spécial des ministres et la Cour de justice⁴⁸³. Instituée pour une durée de vie de 50 ans⁴⁸⁴, la communauté est apparue dans un contexte particulier. Au cours des années 1940, la crise qu'ont connue les pays européens dans le domaine des mines (charbon) a obligé ceux-ci à mettre en commun leurs efforts afin de répondre à leurs besoins pressants⁴⁸⁵. La CECA apparaît dans un contexte économique difficile et sert à répondre à ces besoins en mettant fin à la guerre qui existait entre ces États⁴⁸⁶. Elle a fondé son objet sur les mines. Les membres de la CECA se sont fixés des objectifs à atteindre.

193. Le rôle de la CECA. La CECA a eu pour mission de regrouper des États qui gèreraient de manière commune le charbon et l'acier⁴⁸⁷. À l'objectif principal qui est d'instaurer la paix parmi les États membres, et des questions économiques, la CECA a joué un rôle important en droit du travail. Pour ce faire, elle a d'abord créé un marché commun sur le charbon et l'acier avec la liberté d'échanges entre les États membres. Ensuite, elle a pensé à améliorer la condition du travailleur dans les mines (**paragraphe 1**). En définitive, elle a accompagné la reconversion des travailleurs à la suite de la fermeture des mines⁴⁸⁸. Le problème du travail minier n'a plus seulement été pensé en terme santé, mais d'emploi (**paragraphe 2**).

481 Marion GAILLARD, *France-Europe, Politique européenne de la France de 1950 à nos jours*, De Boeck Supérieur, 2010, Pp. 32-33.

482 Préambule du *Traité de Paris instituant la Communauté Economique du Charbon et de l'Acier*, Paris, 1951.

483 Article 7 du *Traité de Paris du 18 avril 1951 instituant la communauté européenne du charbon et de l'acier*.

484 Article 97 du *Traité précité*.

485 Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, P. 441. Voir également Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, ISE, Bruxelles, 1999, P. 50.

486 John GILLINGHAM, « Genèse et devenir de la communauté Européenne du charbon et de l'acier », in *Histoire, économie et société*, 1999, 18 année, n°2, La reconstruction de l'Europe (1945-1953), P. 298.

487 Article premier et 2 du *Traité de Paris 1951 instituant la communauté européenne du charbon et de l'acier*, précité.

488 Emmanuelle LEGRAND, Arnaud DIEMER, « Du processus d'intégration européenne à la recherche du progrès social », *Dans Innovations* vol. 2, n°24, 2006, P. 145.

Paragraphe 1 : L'amélioration de la condition du travailleur

194. Les actions, de la CECA dans l'amélioration des conditions du travailleur dans le secteur des mines, se classent dans deux tableaux. Dans le premier, la CECA a accordé une place primordiale à la prévention des risques (A). Dans le second, elle a tenté de protéger les travailleurs du besoin en améliorant leur rémunération (B).

A- La prévention des risques professionnels

195. L'amélioration des conditions de travail des travailleurs a été une préoccupation de la CECA. Elle s'est inscrite dans une vision de progrès social qui associe la mise en place de droit uniforme pour les travailleurs européens. Cette vision s'étend aux différents modes de régulation sociale et à l'harmonisation des législations. L'amélioration des conditions de travail répond à une logique d'égalisation dans le secteur. Cette fois, ce qui est pris en compte est le risque. La CECA a invité à la promotion de l'amélioration des conditions de travail dans les mines⁴⁸⁹. Pour ce faire, la CECA s'est préoccupée de la prévention des risques dans le secteur (1). Dans cette même logique, elle a institué des représentants à la santé et à la sécurité au travail (2).

1- La prévention première des risques miniers

196. **La prévention des risques, un objectif du traité.** L'article 3 du traité de la CECA a obligé les institutions à « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle à la charge⁴⁹⁰ ». Pour ce faire, l'accent a été mis sur la prévention des risques. La prévention est devenue nécessaire avec les efforts consentis pour la valorisation du charbon, afin de l'ouvrir sous de nouveaux débouchés et pour l'amélioration du rendement du secteur géré par la CECA. Elle a agi en fonction des priorités du moment. Nul n'ignore les crises successives du charbon, depuis 1957, concurrencé par les nouvelles sources d'énergies et du faible rendement de l'acier⁴⁹¹. La CECA a voulu éradiquer le risque dans les mines, mais en procédant à la recherche

⁴⁸⁹ Article 3-e du *Traité de Paris instituant la CECA* précité.

⁴⁹⁰ Article 3-e du *Traité de Paris instituant la CECA* précité.

⁴⁹¹ Union Européenne. Commission Européenne, *50 ans de recherche « charbon » de la CECA : 1952-2002*, Communauté Européenne, Luxembourg, vol. 1, 2002, P. 9.

des moyens d'y parvenir, même si fondamentalement l'objectif était de rendre le charbon et l'acier compétitif.

197. La prévention des risques concrétisée. La prévention des risques au travail s'est inscrite dans le prolongement des recherches des techniques d'exploitation dans les années 70 et 80⁴⁹². En ce qui concerne la prévention proprement dite, depuis l'adoption du traité de Paris en 1951, la question n'a été abordée qu'au bout 10 à 20 ans d'existence de la CECA. D'ailleurs, les premières actions de prévention ont concerné la prévention de la maladie et non des accidents. Il a fallu attendre dans les années 90 pour que la sécurité sur les lieux de travail soit associée dans une large mesure au programme de protection des travailleurs⁴⁹³.

198. La mise en place de moyens efficaces pour prévenir les risques. Pour atteindre ces objectifs, la CECA a privilégié la recherche des maux et risques auxquels pouvaient être exposés les travailleurs. Elle a également financé les recherches émanant d'autres institutions dans les pays membres⁴⁹⁴. Selon l'article 55 du traité de la CECA, la Haute Autorité a eu pour mission d'encourager la recherche et d'associer tous les organismes de recherches existants pour améliorer les conditions de travail dans les mines. Une commission de la recherche sur le charbon a été instituée par la Commission européenne. Composée de représentants des producteurs de charbon, des instituts de recherches sur le charbon, des universités et des syndicats de pays producteurs de charbon. La commission devait prendre en compte les intérêts des producteurs et des salariés⁴⁹⁵. Les recherches ont été axées sur les intérêts des salariés en matière de protection sanitaire au travail avec le premier programme de financement établi en 1967 par la CECA. Les résultats des recherches étaient rendus publics de sorte que toutes les personnes pouvaient y accéder et les utiliser pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs⁴⁹⁶. La CECA a créé, ainsi, un véritable cadre pour la recherche et l'amélioration des techniques. Par ricochet, elle a voulu contribuer à alléger la charge de travail dans le charbon.

199. La CECA a consenti de nombreux efforts dans la recherche pour développer sa productivité, mais également veiller à améliorer les conditions de travail des mineurs. Au-delà, dans la pratique, elle a accordé la primauté à la prévention des risques dans les mines à en instituant des représentants à la sécurité.

⁴⁹² *Ibid.*

⁴⁹³ *Ibid.*

⁴⁹⁴ *Ibid.*

⁴⁹⁵ Union Européenne. Commission Européenne, *op. cit.*, P. 134.

⁴⁹⁶ *Ibid.*

2- La prévention par l'institution des représentants à la sécurité

200. Les raisons de représentants à la santé au travail. La question de la santé et la sécurité au travail a été un aspect important dans la politique de la CECA. Pour ce faire, dans ses actions, la prévention contre les risques dans les mines a pris une dimension collective. L'article 55 du Traité prévoit l'amélioration des conditions de travail des salariés. Des événements concrets ont renforcé la nécessité de cette disposition. La catastrophe de Marcinelle du 8 août 1956 en Belgique faisant 262 victimes a été un signe fort de besoin de renforcer les efforts de la Communauté, afin de parvenir à une protection des travailleurs dans la communauté⁴⁹⁷.

201. L'institution d'un comité de santé. D'abord, la CECA s'est intéressée à la protection contre les atteintes à la santé et à la sécurité du travailleur sur les lieux du travail. À cet effet, dans le traité de la CECA a prévu l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail⁴⁹⁸. Un comité d'hygiène et une médecine du travail ont été mis en place. Ce comité a eu pour mission de faire des propositions à la CECA et de mettre en place des mesures préventives⁴⁹⁹.

202. Ensuite, la CECA a intégré dans son organisation des représentants des travailleurs⁵⁰⁰. Ceux-ci ont été intégrés dans le comité consultatif sur les questions de protection des travailleurs. Membres obligatoires d'un syndicat des travailleurs⁵⁰¹, les représentants ont été placés au sein de la Haute Autorité et cooptés par les huit autres membres⁵⁰². Ils portaient la vision et les fardeaux des travailleurs⁵⁰³. Ces présentations ont été la preuve de l'association des travailleurs dans la gestion de leur propre protection. Toutefois, le mode de désignation et le choix des représentants des travailleurs ont soulevé des questions.

203. Difficultés liées au mode de désignation du représentant. Le mode de désignation des organisations a été un discuté, en l'absence des critères de désignation dans le traité de Paris⁵⁰⁴. Chaque État devait proposer ses membres d'organisations représentatives dans le cadre

⁴⁹⁷ Jean-Jacques STASSEN, *L'après Marcinelle*, éd. Domaine Touristique de Blegny-Mine et CEFAL, 2006, P. 13.

⁴⁹⁸ *Ibid.*

⁴⁹⁹ Conseil général des mines, *Annales des mines*, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 12.

⁵⁰⁰ Article 18 et 46 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵⁰¹ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam, La politique sociale européenne, op. cit.*, p. 50.

⁵⁰² Conseil général des mines, *Annales des mines*, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 12. Voir également les articles précités.

⁵⁰³ Corinne GOBIN, « De l'Union Européenne à... l'Européanisation des mouvements sociaux ? », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 9, 2002, P.121.

⁵⁰⁴ Article 18 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

de la communauté. La question a été de savoir comment faire un recours contre une proposition jugée arbitraire, si dans l'ordre interne des États le choix des représentants devant siéger à la Haute commission faisait l'objet de vives contestations. Dans la pratique, la question n'a pas pu être résolue lorsqu'elle a été posée devant la Commission européenne des droits de l'homme. Elle a souligné deux questions majeures.

204. Dans un premier temps, elle affirme ne pas disposer de compétences juridiques nécessaires pour juger d'une affaire concernant la CECA au motif que la CEE et la CECA ont une personnalité juridique distincte et des institutions propres pour régler les litiges⁵⁰⁵. Elle relève dans un second temps que pour disposer des compétences *ratione personae*, il faut que l'État soit partie signataire à la convention Européenne sur le droit au recours individuel⁵⁰⁶. Or même si le recours individuel était fait devant la CECA, en matière de justice, la CECA ne pouvait intervenir dans les affaires internes des États⁵⁰⁷. D'ailleurs, les juges ont toujours milité en faveur de la thèse d'une autonomie des États, même dans le cadre des unions⁵⁰⁸.

205. Amélioration des conditions de travail comme moyen d'égalité. Enfin, l'approche de la protection au travail tient probablement sa source dans l'objectif d'égalisation des conditions de travail de la main-d'œuvre au sein de la communauté. Selon le Traité de la CECA, protéger les travailleurs implique nécessairement un traitement égal des travailleurs évoluant proportionnellement avec le progrès social⁵⁰⁹.

206. Le progrès social est entendu comme la recherche d'une amélioration continue des conditions de travail à travers des modifications dans l'organisation du travail. Aussi, la CECA a pensé l'amélioration des conditions de travail dans les mines de sorte à créer l'égalité dans tous les États membres de la Communauté. L'égalité tire sa légitimité dans le couple technique, productivité et rationalisation de la main-d'œuvre⁵¹⁰. Ici, la recherche de technique nouvelle dans la communauté facilitait le travail et améliorait la production dans les règles de l'art⁵¹¹. Ainsi, le poids du travail dans les mines sur la santé et le bien-être des travailleurs été allégé tout comme le proposait l'OIT dans sa collaboration avec la CECA en matière de travail⁵¹². La

⁵⁰⁵ CEDH, plénière, 10 juillet 1978, n°8030/77.

⁵⁰⁶ *Ibid.*

⁵⁰⁷ Article 31 et suivant du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵⁰⁸ Jean Paul JACQUÉ, « Le juge de l'Union saisi par la politique », *RTD Eur.*, 2021, P. 799.

⁵⁰⁹ Article 3 et 4 du traité de Paris instituant la CECA.

⁵¹⁰ Ferruccio RICCIARDI, « « Equal pay for a similar work », Le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA (1950-1960) », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 133, 2013, P. 14.

⁵¹¹ *Ibid.*

⁵¹² *Ibid.*

CECA n'entendait pas se limiter aux recherches, à la médecine du travail, à la prévention grâce aux représentants à la sécurité au travail. Le BIT soutenait la CECA dans sa mission⁵¹³.

207. La CECA a démontré, ainsi, par ses actions, qu'elle tenait l'amélioration du travail dans les mines pour primordiale. En revanche, les textes de la CECA ont montré leurs insuffisances dans la lutte contre la précarité salariale.

B- Les faiblesses des normes de la CECA dans la lutte contre la précarité salariale

208. Les textes de la CECA se sont révélés insuffisants en matière de lutte contre la précarité salariale. La CECA était limitée sur la question des salaires, puisque celle-ci relevait des compétences des États (1). D'ailleurs, elle n'a pas pu réussir dans sa lutte contre la concurrence déloyale en matière salariale (2).

1- La CECA limitée dans l'encadrement des salaires

209. Le modèle d'inspiration de la CECA. Dans sa quête d'une amélioration des conditions des travailleurs, la CECA a été inspirée par le modèle américain ayant prévalu pendant la Seconde Guerre mondiale⁵¹⁴. La course de la productivité a été le principe de régulation politique. L'une des raisons de ce choix réside dans les efforts de modernisation des relations sociales dans l'entreprise⁵¹⁵. Le rendement des ouvriers est mis en corrélation avec les salaires. L'objectif est d'amener le travailleur à adhérer aux programmes de l'entreprise par une incitation salariale⁵¹⁶. La CECA a fait sienne cette approche partiellement.

210. Une compétence exercée par exception. En principe, la CECA n'intervint pas dans la gestion des salaires. Cette tâche était essentiellement de la compétence des États. Par exception, elle avait le droit de s'ingérer dans la fixation des salaires au sein de la communauté⁵¹⁷. Cette intervention exceptionnelle révèle le caractère d'une

⁵¹³ Cédric LETERME, « L'Organisation Internationale du travail (OIT) », dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 12, n° 2297, 2016, P. 5.

⁵¹⁴ Ferruccio RICCIARDI, « « Equal pay for a similar work », Le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA (1950-1960) », *op. cit.*, P. 13.

⁵¹⁵ *Ibid.*

⁵¹⁶ *Ibid.*

⁵¹⁷ Article 68 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

communautarisation partielle⁵¹⁸. D'ailleurs, l'intervention dans les salaires relève uniquement du domaine de la Haute Autorité⁵¹⁹. Son intervention a été conditionnée par deux situations. La première était le constat d'une différence de salaire dans une entreprise en comparaison aux salaires dans la région⁵²⁰. La seconde se rapportait à la baisse des salaires⁵²¹. La différence de salaire pris en compte a été celle fixée en dessous des minimas. L'action de la Haute Autorité a été particulière selon que les salaires anormalement bas se pratiquaient par une entreprise ou par un gouvernement. Dans le premier cas, elle adressait des recommandations à l'entreprise après avis du Conseil des ministres et du comité consultatif. Dans le second, elle faisait une recommandation aux gouvernements après avoir tenté d'obtenir un accord amiable avec l'État⁵²². S'agissant de la baisse des salaires, les entreprises qui fixaient des salaires trop bas étaient sanctionnées, lorsque ces salaires ont entraîné la baisse du niveau de vie des travailleurs⁵²³.

211. Le défi non relevé de la concurrence déloyale. L'intervention de la CECA comme exception dans la fixation des salaires a eu pour but d'égaliser et éviter la concurrence déloyale dans la communauté. Elle devait justifier que l'action des États portait atteinte aux objectifs de la communauté. Or la Haute Autorité, chargée de coordonner toutes ces actions, n'a pas toujours eu le contrôle des actions des États. Il en est, par exemple, des baisses de salaires pratiquées dans le cadre des mesures d'ensemble. Il s'agissait des actions visant le rétablissement du commerce extérieur, ou de celles résultant d'une baisse du coût de la vie⁵²⁴. En revanche, la Haute Autorité a été plus sensible lorsque les baisses de salaires provoquaient une modification du régime de sécurité sociale, par exemple⁵²⁵.

212. Pour tenter de résoudre ces questions ou réussir à contrôler les actions qui lui échappent, le traité de la CECA interdit toute discrimination dans la rémunération entre travailleurs nationaux et immigrés, sans préjudice des mesures spéciales intéressant les travailleurs frontaliers⁵²⁶. L'objectif était de promouvoir l'égalité au sein de la communauté.

⁵¹⁸ La Haute Autorité, *La CECA 1952-1962, Les premières dix années d'une intégration partielle*, Bulletin de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, n°44, numéro spécial n°5, 8e année, P. 25.

⁵¹⁹ Article 68, Paragraphe 1 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵²⁰ Article 68, paragraphe 2 du *Traité précité*.

⁵²¹ *Ibid.*

⁵²² Article 68- 2 et s. du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵²³ Claude BLUMANN, « Communauté européenne du charbon et de l'acier », *Répertoire de droit européen*, août 2018, P. 87-88.

⁵²⁴ *Ibid.*

⁵²⁵ *Ibid.*

⁵²⁶ Article 69.4 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

Aussi, elle voulait faciliter le mouvement de la main-d'œuvre et favoriser une égalité entre les travailleurs⁵²⁷. Pour y arriver, il était nécessaire d'éliminer les différences de salaire.

213. L'élimination des différences de salaire exigeait de trouver une base commune pour évaluer les postes dans chaque pays membre. Ce système nommé « job évaluation » suggérait une description du contenu de chaque poste pour rétribuer les travailleurs⁵²⁸. L'un des obstacles rencontrés a été la classification des postes dans les États. Une différence dans les méthodes de classification de l'évaluation du travail dans les États a été observée⁵²⁹.

214. En France, comme dans le reste de l'Europe les méthodes différaient. En France, par exemple, les critères d'évaluation ont eu pour sources le temps travaillé, la pénibilité du poste. Ce n'est pas la rapidité ou l'expérience du travailleur qui servait à évaluer le salaire par poste, contrairement à l'Italie ou les Pays-Bas⁵³⁰. La France et ces pays n'avaient donc pas la même manière de concevoir les fondements du calcul du salaire. En Allemagne, en revanche, le système d'évaluation des salaires tient aux accords régionaux.

215. Le principe est qu'en matière de salaire la CECA n'avait pas le droit d'intervenir. Par exception, son intervention devait viser l'équilibre des salaires dans la communauté. Toutefois, cette liberté d'action a trouvé ses limites faute de base commune de fixation des salaires. Ces différences fondamentales dans la fixation du salaire ont contraint la CECA à réguler le salaire en tenant compte de la différence de traitement négative. Pour ce faire, elle s'est intéressée à la concurrence déloyale dans les États de la communauté dont l'origine est salariale.

2- Les échecs de la CECA dans la gestion de la concurrence

216. Les raisons de la lutte pour une concurrence loyale. L'idée d'une CECA basée sur la saine concurrence a toujours été au centre des préoccupations des pays membres de la communauté. Les États membres de la communauté craignaient dès le commencement la domination de l'Allemagne sur les autres pays⁵³¹. En 1950, avant l'adoption du traité de la CECA, il était reproché à l'Allemagne de pratiquer du dumping social. Cette allégation s'est justifiée par les salaires et charges sociales moins élevées en Allemagne que ceux de la

⁵²⁷ *Ibid.*

⁵²⁸ Ferruccio RICCIARDI, « « Equal pay for a similar work », Le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA (1950-1960) », *op. cit.*, P. 13.

⁵²⁹ *Ibid.*

⁵³⁰ *Ibid.*, Pp. 17-18.

⁵³¹ Marion GAILLARD, *France-Europe, Politique européenne de la France de 1950 à nos jours*, *op. cit.*, P. 48.

France⁵³². Le jeu de la concurrence serait faussé, de ce fait, par l'Allemagne qui attirait les entreprises avec des salaires bas.

217. Interdiction et persistance du dumping social. Si les craintes furent légitimes, elles ont permis à la CECA de prendre des mesures pour tenter d'éliminer toutes pratiques de dumping social au sein de la communauté. Ainsi, l'État devrait réparer ou octroyer une aide à l'entreprise relevant de sa juridiction, lorsque celle-ci subissait des dommages du fait de la concurrence déloyale dudit État⁵³³. Les faits pris en compte ont été les actions susceptibles d'entraîner une répercussion sensible sur les conditions de concurrence dans les industries de charbon et d'acier⁵³⁴. Il en était de même lorsque les actions pratiquées furent de nature à faire varier les salaires ou les conditions de travail, même si elles ne résultent pas de l'action de l'État⁵³⁵. Mais l'idée d'éviter la concurrence déloyale par l'égalisation des salaires est difficilement mise en pratique. L'obstacle principal est que si la CECA pouvait intervenir dans les salaires, ceux-ci relevaient de la liberté des États⁵³⁶. Dès lors que l'État avait le droit de fixer librement le salaire, la communauté n'était pas à l'abri d'un dumping social.

218. La concurrence déloyale et son impact sur le salaire des travailleurs. En 1961, Cour de Justice des Communautés européennes a été saisi aux fins de voir annuler la décision de refus de la Haute Autorité de remettre en cause l'attitude de l'Allemagne dans son action en faveur de ses travailleurs dans les mines⁵³⁷. Des faits, la République Fédérale d'Allemagne avait financé sur fonds publics, un prime exempt d'impôts, pour les mineurs de fond. Pour la partie requérante, cette action violerait l'article 4, C du Traité de Paris. Cet article dispose que « *sont reconnus incompatibles avec le marché commun du charbon et de l'acier et, en conséquence, sont abolis et interdits dans les conditions prévues au présent traité, à l'intérieur de la communauté...les subventions ou aides accordées par les États ou les charges spéciales imposées par eux, sous quelque forme que ce soit* ». Elle soutenait aussi que l'action de l'Allemagne a eu pour conséquence l'émigration des travailleurs dans les mines vers ce pays. Et que cette action faussait le jeu de la concurrence loyale dans les autres États membres de la communauté. De tels arguments n'ont pas été pris en compte par la Haute Autorité. Elle a

⁵³² *Ibidem*.

⁵³³ Article 60, 67 et suivant du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵³⁴ Article 67.1 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵³⁵ Article 67.2 du *Traité précité*.

⁵³⁶ Philippe MIOCHE, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier 1952-2002*, Commission européenne, Office des publications, 2004, P. 86. Et voir Article 68 du *Traité*.

⁵³⁷ CJCE, 23 février 1961 n°C-30/59. Arrêt de la Cour du 23 février 1961. - De Gezamenlijke Steenkolenmijnen in Limburg contre Haute Autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. - Affaire 30-59.

motivé sa décision de refus en affirmant que la prime accordée aux mineurs par le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne n'était pas incompatible avec le traité si celui-ci respectait les consignes à lui adresser⁵³⁸.

219. Cette décision est fondée sur l'article 67 du Traité de la CECA. Certes, le traité prohibait la concurrence déloyale. Toutefois, la Haute Autorité pouvait faire des exceptions. L'État dont les actions étaient susceptibles d'exercer des répercussions sur les conditions de la concurrence devait prendre des mesures particulières. Cet État devait compenser les pertes en accord avec les entreprises lésées⁵³⁹. Cependant, cet article ne remettait pas en cause l'interdiction des subventions ou aides pouvant porter atteinte à la concurrence. Autrement dit, la Haute Autorité n'appliquait pas les dispositions du traité en refusant de donner suite aux préoccupations du requérant quant à considérer que l'action de l'Allemagne devait être qualifiée de pratique anticoncurrentielle. C'est d'ailleurs, ce que relève le juge de la Cour de Justice de la Communauté Européenne lorsqu'il condamne la République Fédérale Allemande et annule la décision de refus de la Haute Autorité. Cette décision a soulevé deux points essentiels. D'une part, il était difficile pour la Haute Autorité de comprendre toutes les subtilités de la concurrence. D'autre part, les difficultés dans l'interprétation du traité sont encore criantes du fait de l'absence de définition de la notion de subvention. Au-delà, cette décision précitée et les dispositions sur la concurrence⁵⁴⁰ réduisent l'approche de la concurrence dans la CECA. L'idée de la CECA en matière de concurrence n'a pas été de préserver la libre concurrence. Elle voulait juste interdire les concentrations trop puissantes dans le secteur des mines et de l'acier⁵⁴¹. Une telle approche n'est pas en contradiction avec la crainte qui a préexisté par rapport à la domination de l'Allemagne.

220. Conclusion du paragraphe. Le traité de la CECA a permis d'encadrer les risques et le salaire dans le secteur des mines. Si ce texte montre sur certains points des limites, notamment dans la gestion de la concurrence loyale, il a permis d'éliminer les risques professionnels à la source. Le risque a été considéré comme l'élément principal de sa politique visant à rétablir les

⁵³⁸ *Ibid.*

⁵³⁹ Article 67 du *Traité de Paris*, *op. cit.*

⁵⁴⁰ Les articles 4, 55, 66, 67 du *Traité de Paris*.

⁵⁴¹ Sylvaine POILLOT-PERUZZETTO, Catherine GRYNFOGEL, « Concentration », in *Répertoire de droit européen*, avril 2020, Pp. 12-30.

mines sur le marché international. Dans la même dynamique, la CECA a pris en compte les risques sociaux en instaurant un système de protection sociale.

Paragraphe 2 : La CECA et la protection de l'emploi

221. La protection de l'emploi prend en compte les actions en faveur du chômage dans les mines. La CECA a réglementé les risques sociaux avec un système d'aide (A) et a soumis ce système d'aide à des conditions strictes (B).

A- La protection contre les risques sociaux

222. Pour réduire le risque de chômage et protéger l'emploi, la CECA a apporté une aide sociale proportionnée aux variations économiques du secteur (1). Dans la pratique, la CECA a aidé à la protection des emplois (2).

1- L'aide proportionnée aux variations économiques du secteur

223. Les pertes d'emplois et la nécessité de l'aide aux travailleurs. La CECA est née dans un contexte de bouleversements techniques, ou de nouvelles sources d'énergie concurrençaient le charbon⁵⁴². De nouvelles mains d'œuvres étaient requises et il était nécessaire de redonner un nouveau souffle au charbon et à l'acier. Elle s'est donnée pour principale mission de relancer ses secteurs, tout en tenant compte de l'urgence de protéger les travailleurs dans son champ d'action⁵⁴³. La CECA a également octroyé des aides aux États en versant des indemnités à la main-d'œuvre au chômage. Elle leur a attribué des allocations pour la réinstallation. Elle a financé la rééducation professionnelle des travailleurs en transition vers d'autres d'emplois⁵⁴⁴.

224. L'amplification des aides. En 1960, face au problème d'écoulement du charbon et à la persistance de la concurrence des minerais, la CECA a envisagé de reformer ces aides. Elle

⁵⁴² Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », Dans *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, vol. 4, n°84, 2004, P. 139.

⁵⁴³ *Ibid.*

⁵⁴⁴ Article 56, alinéa 1 du *Traité de la CECA*.

a versé des allocations aux entreprises dans le but de payer le personnel mis en congé temporairement⁵⁴⁵. Elle ne s'est pas limitée aux allocations et au financement des travailleurs.

225. La CECA a contribué à la protection des travailleurs face aux risques sociaux⁵⁴⁶. L'article 56, alinéa 1 du traité a permis d'instaurer un système d'aide pour les travailleurs du secteur⁵⁴⁷. Ces aides ont servi à la reconversion des travailleurs licenciés⁵⁴⁸ et à une réadaptation économique des travailleurs ayant subi l'effet des bouleversements économiques⁵⁴⁹.

226. La CECA s'est donnée pour mission de former en surnombre des mineurs pour un nouvel emploi⁵⁵⁰. Elle a aussi formé des mineurs non qualifiés. Elle a contribué à la création d'emploi et à la réadaptation des mineurs en préretraites⁵⁵¹.

227. Les efforts salutaires de la CECA. Ces actions ne s'inscrivaient pas dans une logique novatrice. Elles ont été néanmoins la preuve d'efforts renouvelés de la CECA en faveur d'une bonne politique sociale comme l'a souhaité l'OIT. En effet, la mise en place du système d'aide a nécessité un financement. Un fonds de réadaptation a été mis en place par la CECA à la suite des propositions du BIT en 1931⁵⁵² et à la recommandation n°71 sur l'emploi.

228. La recommandation dispose que « *considérant que le caractère et l'importance des ajustements à opérer dans la période de transition de la guerre à la paix nécessiteront des mesures spéciales en vue de faciliter la remise au travail des démobilisés, des travailleurs licenciés des industries de guerre et de toutes les personnes dont l'emploi habituel a été interrompu... en aidant les intéressés à trouver sans retard des emplois...⁵⁵³* ». Calquée sur cette vision de l'OIT, la CECA a voulu encourager les reclassements professionnels et les migrations de la main-d'œuvre à travers le fonds. Son objectif était surtout, comme le dit le

⁵⁴⁵ Franco PIODI, *De la déclaration Schuman à la naissance de la CECA : le rôle de Jean MONNET*, Union Européenne, 2010, P. 43.

⁵⁴⁶ Article 2 du *Traité de Paris instituant la CECA*.

⁵⁴⁷ Traité précité.

⁵⁴⁸ Jean-Pierre YONNET, *Une redéfinition de la politique sociale européenne, 1993-1994*, *op. cit.*, P. 6.

⁵⁴⁹ Haute autorité, *La CECA, 1952-1962, Les premières 10 années d'une intégration partielle*, *op. cit.*, P. 14.

⁵⁵⁰ Franco PIODI, *De la déclaration Schuman à la naissance de la CECA : le rôle de Jean MONNET*, *op. cit.*, P. 43.

⁵⁵¹ Mauve CARBONNEL, « La politique de la CECA (1952-2002) », in Xavier DAUMALIN, Sylvie DAVIET, Philippe MIOCHE, (dir.), *Territoire européen du charbon : Des origines aux reconversions*, Nouvelle édition (en ligne), Presses universitaires de Provence, 2006, P. 150.

⁵⁵² Lorenzo MECCHI « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle », Dans *Le Mouvement Social*, vol. 3, n°244, 2013, P. 25.

⁵⁵³ Recommandation n°71, sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, remplacée par la recommandation n°205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

préambule du traité de Paris, de créer la paix entre les États européens et aider les travailleurs à quitter la précarité d'après-guerre.

229. La transcription de cette approche dans le traité de Paris a combiné efficacité économique par la facilitation de la mobilité du travail et formation. Ces éléments prenaient pour appuis sur l'évolution de la productivité dans le secteur⁵⁵⁴. En outre, la CECA a renforcé cette aide en protégeant l'emploi des travailleurs.

2- L'aide et la protection de l'emploi

230. Dans la pratique, la CECA a été ambitieuse. Elle a mis en place un système d'aide au-delà des textes adoptés. L'année 1967 a été marquée par une contribution à des aides au logement⁵⁵⁵. Les États de la CECA croyaient en un réconfort social pour ses travailleurs subissant sans cesse les variations économiques⁵⁵⁶. Dans le même ordre d'idée, la mise en œuvre de la reconversion des travailleurs a été de pair avec la rationalisation de la production.

231. L'accentuation de l'aide dans la reconversion des travailleurs. La crise des années 1970 engendrée par l'industrialisation, le développement des nouvelles technologies et surtout par la rationalisation de la production des minerais ont été le fondement des actions de la CECA. Elle a doublé d'efforts pour favoriser la reconversion des travailleurs dans le domaine du charbon et de l'acier. En fait, face à la crise, elle a été contrainte de baisser sa production⁵⁵⁷. Cette baisse a occasionné des licenciements ou des mises au chômage⁵⁵⁸. La crise a été également un moyen de remettre en cause l'existence de la CECA. Elle accumulait des pertes financières et perdait ses travailleurs⁵⁵⁹. Il était urgent de trouver une solution pour juger de son intérêt en Europe. La solution a été de penser à une reconversion en masse⁵⁶⁰.

232. L'instauration d'une réparation pour licenciement motif économique. À partir des années 1980, la CECA a adopté une nouvelle politique d'aide qui surpassait l'aide traditionnelle octroyée jusqu'ici. Trois pôles d'actions ont été revus. Un premier pôle fondé sur des

⁵⁵⁴ Lorenzo MECHI « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle », *op. cit.*, P. 25.

⁵⁵⁵ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, *op. cit.*, P. 55.

⁵⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁵⁷ Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », *op. cit.* P. 141.

⁵⁵⁸ Claude BLUMANN, « Communauté européenne du charbon et de l'acier », *op. cit.*, Pp. 90-93.

⁵⁵⁹ Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », *op. cit.*, P. 139.

⁵⁶⁰ *Ibid.*

prétraitements avec un complément de 3000 écus pour une durée supplémentaire de dix-huit mois⁵⁶¹. Le second pôle était réservé aux aides au reclassement. Elle a octroyé une aide supplémentaire de 2000 écus⁵⁶². Enfin, des aides pour une reconversion économique des personnes sans emploi se sont avérées importantes⁵⁶³. Cette politique d'aide de la CECA a été le fondement d'une réparation en cas de licenciement pour motif économique.

233. La mission salvatrice de la CECA envers les travailleurs licenciés. Le secteur du charbon et de la sidérurgie a été touché au cours des années d'existence de la CECA par une régression importante des emplois du fait de l'industrialisation, et des questions économiques. De ce fait, l'admission d'un licenciement pour motif économique et les obligations de sauvegarde de l'emploi, de reclassement, de formation, aujourd'hui admis en droit français ont été fondés sur les actions de la CECA. Toutefois, pour la CECA, les actions menées dans le cadre des aides n'avaient ni le nom de licenciement économique ni celui de réparation. La CECA voulait protéger, intégrer et aider les travailleurs qui perdaient leur emploi du fait de la baisse de la production et de la crise économique⁵⁶⁴.

234. D'ailleurs, cette approche de l'aide aux travailleurs à s'adapter aux situations économiques et industrielles nouvelles a été reconduite dans le cadre de la Communauté Européenne (CE). Le nouvel article 150 du traité de la CE, ancien article 127, dispose que « *l'action de la communauté vise : à faciliter l'adaptation aux mutations industrielles, notamment par la formation et la reconversion professionnelle ; à améliorer la formation initiale et la formation continue afin de faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle sur le marché du travail...* »⁵⁶⁵. La politique d'aide de la CECA a été de ce fait la prémisse d'une communauté européenne ayant pour fondement l'aide sociale. Toutefois, le bénéfice de ces aides a été soumis à des conditions strictes.

B- Les conditions strictes pour bénéficier de l'aide

235. La CECA a fait disparaître, à travers le système d'aide, les craintes soulevées lors de sa création. Plusieurs syndicats ont cru que la CECA remettrait en cause la sécurité des

⁵⁶¹ Jean DEGIMBE, *op. cit.*, P. 54.

⁵⁶² *Ibid.*

⁵⁶³ *Ibid.*

⁵⁶⁴ Françoise BERGER, « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », *op. cit.* P. 139.

⁵⁶⁵ Article 150 du *Traité instituant la communauté européenne signé à Rome le 25 mars 1957* version consolidée.

travailleurs et la formation professionnelle⁵⁶⁶. Elle a voulu à travers ses actions créer un environnement de paix entre les États européens et participer à la protection des travailleurs. Mais l'aide pour la mise en œuvre de ses objectifs n'était pas sans condition. La première tenait aux difficultés de réemploi (1) et la seconde à la participation des États (2).

1- Les conditions liées aux difficultés de réemploi

236. Pour bénéficier de l'aide de la CECA, les activités de la communauté ou les actions de la CECA doivent provoquer « *une réduction d'une importance exceptionnelle des besoins de main-d'œuvre dans les industries minières (charbon, acier)* ». Lesdites activités devaient contribuer à une difficulté de réemploi des travailleurs au chômage⁵⁶⁷. Le traité de la CECA a tenté de répondre à deux questions. D'une part, prendre en compte les répercussions négatives des restructurations qui s'annonçaient face au marché commun⁵⁶⁸. Pour prétendre à cette aide, les impacts devaient être démontrés ou perceptibles sur la main-d'œuvre. Les États devaient prouver que l'avènement de la communauté a influencé les emplois. D'autre part, l'article 56 du traité de la CECA envisage l'aide dans le sens strict d'une réduction de la main-d'œuvre provoquée par l'utilisation des technologies nouvelles. Dans ce cas, la preuve devait être faite quant à l'impact des transformations technologiques sur les emplois⁵⁶⁹. Il s'en suit que l'aide sociale n'était pas automatique, elle était exceptionnelle et subordonnée aux situations précisées par l'article 56 du traité de la CECA. Au-delà, les États avaient leurs rôles à jouer.

2- Les conditions liées à une participation des États

237. L'État dont les travailleurs se retrouvaient en difficulté avait le droit de solliciter la CECA sur les questions de chômage et en cas de difficultés économiques impactant les travailleurs⁵⁷⁰. Dans ce cas, celui-ci donnait une contribution équivalente à l'aide sollicitée. L'État sollicitant devait verser aux travailleurs en difficulté des aides au moins équivalentes, en principe. Autrement dit, l'État dont les travailleurs étaient en difficulté avait l'obligation de contribuer en premier pour ensuite avoir l'aide de la CECA.

⁵⁶⁶ Françoise BERGER, « La CECA, comme lieu de mémoire européen », in Sylvain SCHIRMANN, *Guerre et paix. Une destinée européenne ?*, Peter Lang, 2016, P. 9.

⁵⁶⁷ Article 56 du *Traité de la CECA*.

⁵⁶⁸ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, précité, P. 51.

⁵⁶⁹ Claude BLUMANN, « Communauté européenne du charbon et de l'acier », *op. cit.*, P. 90-93.

⁵⁷⁰ *Ibid.*

238. Ces aides pouvaient être octroyées sans contrepartie à travers des dérogations⁵⁷¹. Si le principe est la participation de l'État, par exception, l'État sollicitant qui se trouvait dans l'impossibilité de participer financièrement pouvait en être exempté. Ici, le conseil statuant à la majorité des deux tiers devait donner son autorisation⁵⁷². En 1954, cette règle a été appliquée pour la première fois. La Haute Autorité a apporté une aide considérable et sans contrepartie pour les frais de mutation des mineurs en France⁵⁷³. Ces aides ont été l'application des dispositions transitoires du traité⁵⁷⁴. Dans tous les cas, l'aide sociale de la CECA reposait sur des canevas définis à l'avance. L'aide était non remboursable. Elle devait servir pour les indemnités de la main-d'œuvre en voie de remplacement. De même, la CECA attribuait aux travailleurs des allocations pour les frais de réinstallation ou au financement de la rééducation professionnelle des travailleurs changeant d'emploi⁵⁷⁵. Dans ce cas, la CECA n'a pas accordé des aides dès que les travailleurs étaient en difficulté. Celles-ci ont été ciblées et strictement circonscrites au besoin qu'elle a souhaité combler.

239. Conclusion du paragraphe. La CECA a pris en compte le risque social pour encadrer le secteur des mines et de l'acier. Autrement dit, si elle s'est intéressée aux risques professionnels, elle ne l'a fait que pour atteindre ses objectifs sociaux. Ceux-ci étaient calqués sur la recherche d'égalité, la lutte contre les sous ou la surproduction des minerais et surtout la création de la paix dans l'Europe d'après-guerre. L'apport de la CECA a été utile dans la construction d'une protection des travailleurs. Elle a permis aux travailleurs dans les mines de bénéficier d'une protection de leur emploi. Le droit contemporain applicable aux mines en France s'est beaucoup inspiré de la CECA. Nous le démontrerons dans les pages suivantes.

240. Conclusion de la section. À ce stade de la réflexion, une conclusion s'impose. La CECA a été d'un grand apport dans la protection des travailleurs du secteur des mines. Visant à encadrer les objectifs économiques et politiques, les États de la CECA n'ont pas manqué d'occasion pour harmoniser les règles encadrant le secteur des mines. À cet effet, le risque social est ce qui a guidé leurs actions. Ils ont cru qu'en luttant pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, en comblant leurs besoins financiers, les réinsérant et en maintenant

⁵⁷¹ *Ibid.*

⁵⁷² *Ibid.*

⁵⁷³ Conseil général des mines, *Annales des mines*, Mines Paris tech., Paris, 1955, P. 5.

⁵⁷⁴ Paragraphe 23 sur les dispositions transitoires de la convention.

⁵⁷⁵ Article 56-C du *Traité de Paris instituant la CECA*.

leurs droits de sécurité sociale acquis, ils pourraient lutter contre la crise sociale due à la fermeture et à la concurrence des mines. Cette approche de la Communauté n'était pas incohérente, puisque les mines étaient en crise. De nombreux licenciements de travailleurs avaient été amorcés. Ils avaient beaucoup de mal à s'insérer dans la société et à combler leur besoin social qui est de travailler et subvenir à leurs besoins. La CECA a encadré ces risques sociaux en priorité pour conserver l'utilité même de son existence. La communautarisation comme ce fut les cas de ces États européens a servi de fondement pour le droit contemporain français en matière de santé et sécurité du travail et de protection sociale. De plus, l'encadrement du secteur des mines par la CECA a permis de combler les insuffisances du droit dans ces États. Cette analyse permet de souligner l'importance de la communauté pour réglementer un secteur lorsque les textes internes sont insuffisants et de faire recours à des sources d'inspiration extérieures. Cela pour dire que dans l'histoire du droit d'un État, il est nécessaire de s'inspirer des droits étrangers ou même de se former en communauté pour régler une question ponctuelle de droit, comme dans les mines.

Conclusion du chapitre I

241. Jusque dans les années 2002, marquées par la fin de la CECA⁵⁷⁶, le droit applicable aux travailleurs dans les mines a connu une succession d'essais, de rattrapages, de reconduction de dispositions. Au départ, le droit applicable dans les mines visait l'économie, la gestion de la propriété. Mais avec l'évolution des risques professionnels, finalement, l'objectif premier de tous ces textes a été d'éradiquer le risque, même si la conception du risque a évolué au fil des années. Il a été pris comme la conséquence d'un métier pénible sous Henri IV. À partir des années 1813 à 1894, le risque était synonyme de danger. Enfin, sous la CECA, le risque n'est pas envisagé comme lié à un métier pénible, mais comme un fait social engendré par la technologie et la fin des mines. Au-delà, la législation applicable au travail dans le secteur des mines a été la prémisse dans la construction du droit travail et de la protection sociale. Cela s'explique avec la prise en compte des risques professionnels avant l'adoption d'un droit du travail, l'institution du délégué à la sécurité des mines.

242. Ces différents essais et le recours au droit communautaire en France a permis de comprendre que l'important dans les mines est le risque. C'est en cela que la comparaison

⁵⁷⁶ Mauve CARBONNEL, « La politique de la CECA (1952-2002) », in Xavier DAUMALIN, Sylvie DAVIET, Philippe MIOCHE, (dir.), *Territoire européen du charbon, charbon : Des origines aux reconversions*, op. cit., P. 150.

trouve son importance. Ce risque justifie que le secteur des mines continue de bénéficier d'une réglementation spécifique. Si le risque a eu plusieurs significations suivant l'encadrement du secteur, l'évolution de la technologie et du droit du travail a impacté le secteur. En fait, le législateur avait introduit face à la spécificité du travail des secteurs comme les mines, la notion de pénibilité et sa reconnaissance au travail. Il permettait de catégoriser les postes de travail pénible. Aujourd'hui, cette notion est abandonnée. Mais elle n'entrave pas fondamentalement la nécessité d'une réglementation spécifique du secteur des mines dans des domaines précis **(Chapitre 2)**.

Chapitre II : La création d'un droit spécial des risques

243. La fin du régime spécifique dans les mines. Si durant de nombreuses années le secteur des mines a été régi par un droit spécifique, aujourd'hui cette spécificité a tendance à disparaître au profit du droit général. Le droit applicable à la relation de travail⁵⁷⁷ connaît un changement profond. En premier lieu des modifications importantes du Code de la sécurité sociale par les réformes de l'article L.4111-4 du Code du travail de 2006 et de 2008⁵⁷⁸. Le décret régissant la sécurité sociale dans les mines a été modifié, rapprochant ainsi les règles spécifiques à celles qui sont générales et applicables à tous les secteurs (**Section I**).

244. La réglementation des risques professionnels et adaptations dans les mines. L'article L.4111-4 du Code du travail, complété et adapté, prévoit « *les dispositions de la présente partie (sur la santé et la sécurité) peuvent être complétées ou adaptées par décret pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances*⁵⁷⁹ ». Le législateur relève la nécessité d'une adaptation des normes de sécurité et santé aux spécificités du travail dans les mines. Il reconnaît ainsi la spécificité du travail dans les mines. Quant à l'adaptation proposée, elle vise la protection du droit de la santé et de la sécurité du travailleur exposé à des situations particulières. La mise en application de cette disposition a reposé sur la pénibilité de la profession minière. La pénibilité est prise comme un élément de distinction entre les travailleurs de manière générale pour lequel le Code du travail ne fait pas d'exception en matière de santé et sécurité au travail. Toutefois, la suppression de la pénibilité du Code du travail depuis la réforme opérée par l'ordonnance 2017⁵⁸⁰ remet en cause la spécificité de traitement des travailleurs dans les mines. Désormais, le Code du travail fait référence aux facteurs de risques dont les grands axes sont : des contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et certains rythmes de travail⁵⁸¹. La protection telle que décrite par le Code du travail concerne tous les travailleurs sans référence à un secteur particulier. Dans ce cas, la question de l'adaptation proposée par

⁵⁷⁷ La référence au droit applicable à la relation de travail comprend le Code du travail qui régit les rapports individuels et collectifs de travail et au Code de la sécurité sociale contenant les règles sur le régime général de la sécurité sociale s'appliquant à la majorité des travailleurs et indépendants depuis 2018 et toutes personnes bénéficiant de la protection universelle maladie et fixant le régime agricole d'une part et d'autre part, les régimes spéciaux parmi lesquels le régime des mines. Voir table des matières, article L200-1 et 2 du Code de la sécurité sociale en vigueur.

⁵⁷⁸ Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 portant financement de la sécurité sociale pour 2007, JORF 22 décembre 2006, création loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finance pour 2009, art. 166.

⁵⁷⁹ Articles L4111.1 à L4111.4 du Code du travail.

⁵⁸⁰ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risque professionnels et au compte professionnel de prévention.

⁵⁸¹ Article L4161-1 du Code du travail, modifié par ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017, art. 1.

l'article L4111-1 du Code du travail se pose dans le secteur des mines, précisément sur sa signification.

245. Le maintien de dispositions spécifiques. La disparition de la pénibilité dans le Code du travail n'a pas remis fondamentalement en cause le traitement spécial dont bénéficiaient ces travailleurs. Autrement dit, le fait que le Code du travail ne fasse plus référence à la pénibilité du travail dans les secteurs ne signifie pas que les travailleurs du secteur minier ne sont désormais soumis qu'au régime général ou au droit commun du travail. En fait, l'interprétation de l'article L4111-1 précité ne doit pas être isolée des textes adoptés pour régir des aspects de la relation de travail dans les mines. Il existe encore des textes spécifiques qui ne s'appliquent qu'aux secteurs des mines en matière de santé et sécurité au travail, de salaire, d'avancements professionnels⁵⁸². Toutefois, il est clair que ce secteur n'est plus sous un régime spécifique, comme sous l'ancien régime français. Il bénéficie d'un droit spécial né d'une tension entre régime général et spécifique. C'est là que se situe le droit applicable dans les mines avec une forte probabilité de tendre vers le général (**Section 2**).

Section 1 : La naissance d'un droit spécial de sécurité sociale dans les mines

246. Le maintien des textes spécifiques régissant la sécurité sociale dans les mines. Le droit de la sécurité sociale est la branche du droit ayant pour objet de couvrir les risques, événements et aléas qui affectent l'existence des personnes, communément appelés risques sociaux⁵⁸³ pour leur garantir une sécurité d'ordre économique⁵⁸⁴.

247. Initialement réglementée par la loi de 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers miniers⁵⁸⁵, la sécurité sociale dans les mines est actuellement régie par le Décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines⁵⁸⁶. Ce décret atteste du maintien d'un régime spécial de la sécurité sociale dans les mines qui est confirmé par le Code de la sécurité sociale. En fait, ce Code dispose que « *les secteurs d'activités jouissant déjà d'un régime spécial le 6 octobre 1945 demeurent provisoirement soumis à une organisation spéciale*

⁵⁸² Décret n°46-1433 du 14 juin 1946 relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées.

⁵⁸³ Xavier PRETOT, *Droit de la sécurité sociale*, 15^{ème} édition, Dalloz, 2020, P. 5.

⁵⁸⁴ *Ibid.*

⁵⁸⁵ Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers miniers.

⁵⁸⁶ Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

de sécurité sociale » selon qu'il est prévu par décret⁵⁸⁷. Ces décrets « *devaient établir pour chaque branche du secteur d'activité une organisation sociale dotée de l'ensemble des attributions définies par l'article L.111-1 du Code de la sécurité sociale. Celle-ci pouvait comporter l'intervention de l'organisation générale de la sécurité sociale pour une partie des prestations*⁵⁸⁸ ».

248. Il ressort de ces articles que le secteur des mines en matière de retraite a été soumis à un régime spécial. Ces travailleurs ont bénéficié d'un traitement particulier. Il ne s'agissait pas de dispositions particulières, mais d'un traitement fondamentalement différent. Ils n'étaient pas régis par le Code de la sécurité sociale donc ne furent pas sous régime général. Il s'agissait d'un droit spécifique qui s'est matérialisé par le décret de 1946, portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, précité. D'ailleurs, l'article L.711-1 et L.111-1 du Code de la sécurité sociale ne remettent pas en cause ce traitement, ils obligent à la continuité des régimes spéciaux qui existaient.

249. L'application des mesures communes de sécurité sociale et recul du régime spécial. Si le maintien des régimes spéciaux est proclamé, le recours aux règles s'appliquant au régime général n'est pas proscrit⁵⁸⁹. Il semble que ce soit la coordination entre règles spécifiques et générales qui a prévalu dans l'approche des règles de sécurité sociale applicables dans les mines. Le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines opère une distinction entre ceux qui ont été affiliés à ce régime spécial avant le 1er septembre 2010 et ceux qui l'ont été après cette date⁵⁹⁰. Autrement dit, tous les travailleurs exerçant dans les mines ne sont pas soumis au régime spécial. Le régime spécial applicable à la sécurité sociale dans les mines est en voie d'extinction. Aussi, une distinction s'opère entre les risques sociaux soumis au régime spécifique et ceux au général. D'une part, seul le régime spécial de retraite dans les mines a été maintenu, même s'il a connu des adaptations à l'évolution des besoins des travailleurs (**Paragraphe 1**) ; d'autre part, de grandes modifications ont été faites dans la couverture des autres risques. Les assurances maladie, accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) ont été adaptés aux spécificités des risques nouveaux dont pourraient être exposés les travailleurs du secteur (**Paragraphe 2**).

⁵⁸⁷ Article L711-1 du *Code de la sécurité sociale en France*.

⁵⁸⁸ Article L711-1 al. 2 du *Code de la sécurité sociale en France*.

⁵⁸⁹ *Décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du Code du travail, JO, 27 décembre 2014.*

⁵⁹⁰ Article 2 du *Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.*

Paragraphe 1 : Le maintien du régime spécial vieillesse et invalidité dans les mines

250. Le régime de retraite dans les mines a été maintenu en dépit de la fin proclamée de l'exploitation des mines de charbon en France⁵⁹¹. En fait, cette fin des mines n'a concerné que le charbon. L'exploitation des mines a continué après la décision de fermeture. En France, il existe d'autres mines outre le charbon tel que les mines de lithium, de bauxites, de nickel. Celles-ci sont exploitées dans les territoires Guyanais et en Nouvelle-Calédonie⁵⁹². Il est également possible, en métropole, suivant les réformes du Code minier opérées en 2021 et 2022, de rouvrir et les exploiter sous réserve de respecter les normes environnementales⁵⁹³. Quoiqu'il en soit, le maintien des droits de retraite acquis par les travailleurs du secteur des mines répond à la pénibilité du travail d'autrefois (A). Toutefois, si le régime spécial de retraite est maintenu dans les mines, le calcul de la pension ne tient pas toujours compte de la pénibilité du travail (B).

A- La pénibilité comme condition du maintien du régime minier de retraite

251. Le régime spécifique de retraite dans les mines a été maintenu en raison de la pénibilité du travail contrairement aux autres secteurs (1). Mais au-delà, le niveau de pénibilité des postes a été pris en compte pour traiter différemment les travailleurs dans les mines pour le départ à la retraite (2).

1- La pénibilité comme motif de différence de traitement

252. Le lien étroit entre pénibilité du travail et vieillissement précoce dans les mines. Les travailleurs dans les mines bénéficient d'un régime de faveur pour la mise à la retraite en considération de la pénibilité de leur activité⁵⁹⁴. Le lien entre la pénibilité et le vieillissement

⁵⁹¹ La fermeture de la dernière mine de charbon en France remonte en 2004, Voir également Marion FONTAINE, « Visible/invisible » *Techniques et Culture*, 65-66, 2016, mis en ligne le 31 octobre 2018, P. 75. Voir également décision de l'UE, Décision n°2010/787/UE du 10/12/10, relatif aux aides d'État destinées à faciliter la fermeture des mines de charbon qui ne sont pas compétitives, JOUE n°336 du 21/12/2010.

⁵⁹² En France les demandes de permis d'exploitation de minerais ont toujours été d'actualité. Voir Mathilde GOANEC, « En France les mines refont surface », *Tera eco*, mars 2015, P. 23 ; La France face au défi des métaux stratégiques, voir Figaro, Le (Business Section). 01/11/2022, Vol. 24070, p1.

⁵⁹³ Jean-Marie PONTIER, « Droit minier modernisé : le modèle français », *AJDA*, 202, P. 1034 ; Voir également article 2 de l'*Ordonnance n°2022-536 du 13 avril 2022 modifiant le modèle minier et les régimes légaux relevant du Code minier*.

⁵⁹⁴ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 19e édition, 2019, P. 962.

précoce a été établi au cours des débats parlementaires⁵⁹⁵. Dans ce cas, ce n'est pas le simple vieillissement ou l'âge qui est pris en compte en matière de retraite. Il n'est pas non plus le fondement d'un traitement spécifique. Ce qui est pris en compte dans le calcul, c'est le nombre d'années travaillées dans un métier dit pénible. Pour régler cette question, l'âge de départ à la retraite est abaissé afin de limiter les impacts de la pénibilité dans les mines.

253. Les conditions de départ à la retraite. En principe, le départ à la retraite est conditionné par l'âge. Le travailleur a le droit de percevoir une pension dès lors qu'il a atteint un certain âge. De plus, il est pris en compte le nombre de trimestres légalement requis. L'âge marque également le retrait du travailleur du marché du travail⁵⁹⁶. D'ailleurs, lorsque ce retrait n'est pas le fait du travailleur lui-même, le Code du travail autorise l'employeur, sous certaines conditions, à mettre automatiquement le travailleur à la retraite. Cette mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge requis au regard de l'article L.351-8 du Code de la sécurité sociale⁵⁹⁷.

254. La pénibilité comme un motif de différence de traitement dans les mines. Si la conception de la retraite dans les mines ne diffère pas de celle observée dans les autres secteurs d'activités, des différences existent et trouvent leur fondement dans la pénibilité de l'activité exercée. Autrement dit, la pénibilité est l'élément fondamental duquel découlent les règles encadrant le secteur des mines. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites faisait d'ailleurs référence à cette notion. Toutefois, bien qu'expressément visée par l'article L.4121-1 du Code du travail avant sa modification en 2017, aucune définition n'en était proposée⁵⁹⁸. Cette pénibilité s'établissait à partir de critères légaux. Elle est prise comme la somme des difficultés existantes et continues dans le travail, qui affectent la santé du travailleur⁵⁹⁹. La pénibilité est un ensemble de facteurs exposant les travailleurs à des risques. De ce fait, elle a des conséquences aussi bien sur le bien-être physique que mentales des travailleurs. Elle est envisagée au travers d'activités présentant des risques pour les travailleurs. Ceux-ci sont liés à

⁵⁹⁵ *Ibid.*

⁵⁹⁶ Marc De MONTALEMBERT (dir.), *La protection sociale en France*, Les Notices, 6e édition, Paris, 2013, P. 223.

⁵⁹⁷ Article L1237-5 du *Code du travail français*.

⁵⁹⁸ *La Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a complété par le Code du travail (art. L.4121-1) pour introduire une obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.*

⁵⁹⁹ Yves STRUILLOU, *Pénibilité et retraite*, Rapport remis au conseil d'orientation des retraites, avril 2003, P. 14.

la posture au travail, aux rythmes, aux cadences, ainsi qu'à l'exposition à des agents biologiques⁶⁰⁰.

255. Les caractéristiques de la pénibilité au travail. La pénibilité est envisagée dans un sens large. Cette conception renvoie à la pénibilité des postes plus qu'aux difficultés rencontrées dans un secteur d'activité spécifique ou à la pénibilité d'une profession⁶⁰¹. Cette approche de la pénibilité a été abandonnée au cours des modifications du Code du travail opérées en 2008⁶⁰² et 2017⁶⁰³. Ce Code ne nie pas l'existence des métiers pénibles même s'il n'est pas clairement établi. Il cite les facteurs qui peuvent renvoyer à un métier à risque, les postures au travail, du rythme, les expositions. Ces éléments renvois à deux choses. D'une part, la pénibilité d'un travail et d'autre part, les dangers liés à un travail.

256. La pénibilité d'une profession s'identifie à travers les postures, le rythme de travail, comme le décrit la doctrine. Sont pris en compte pour caractériser un métier pénible, les postes de travail, de certains métiers qui usent les capacités physiques des salariés provoquant un vieillissement précoce. Le travail pénible est dès lors celui qui expose dans sa durée à un vieillissement avant l'âge⁶⁰⁴. Or le travail dans les mines jusqu'ici décrit avec le *Germinal* a eu un effet nocif sur la santé physique et mentale des travailleurs. Il expose le corps des travailleurs à l'usure, au vieillissement.

257. Distinction de la pénibilité du danger. La pénibilité doit être distinguée du danger quand il s'agit d'aborder le travail dans les mines. Contrairement à la pénibilité, les activités dangereuses exposent leurs auteurs à des dangers caractérisés en raison du fonctionnement de certains engins mécaniques, les méthodes d'exploitation ou à des expositions toxiques⁶⁰⁵. Le danger dans les mines n'est pas nié, puisque sont considérées comme dangereuses les activités

⁶⁰⁰ Franck HÉAS, « La définition juridique de la pénibilité au travail », in *Travail et emploi*, n°1^o4, octobre-décembre 2005, P. 22.

⁶⁰¹ La pénibilité est à distinguer des travaux dangereux. Sont dangereuses les activités pouvant avoir une incidence particulière sur la santé et la sécurité des travailleurs Art. R.235-6 version en vigueur au 1^{er} janvier 1994 au 1^{er} mai 2008, abrogé par *Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007-art.12, JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2008* ; voir également Arrêté du 25/02/03 pris pour l'application de l'article L.235-6 du Code du travail fixant une liste des travaux comportant des risques particuliers pour lesquels un plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé est requis.

⁶⁰² *Ibid.*

⁶⁰³ Article L4111-1 du *Code du travail tel que modifié par ordonnance n°2017-28 du 12 janvier 2017-art.5.*

⁶⁰⁴ Thierry TAURAN, « Les réformes de 2008 des régimes spéciaux de sécurité : un coup d'épée dans l'eau ? », *op. cit.*, P. 748.

⁶⁰⁵ Article 1 de l'*Arrêté du 19 mars 1993 pris en application de l'article R.4512-7 du Code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention.*

d'exploitation dans les mines⁶⁰⁶. Mais ce n'est pas le danger qui a dicté la différence de traitement des travailleurs dans le secteur des mines des autres travailleurs. C'est bien entendu la pénibilité.

258. La conception de la pénibilité dans les mines. Si l'idée de pénibilité a été abandonnée par le Code du travail, les bénéficiaires du Code du travail avant 2017 sont toujours perceptibles de manière générale et encore plus dans le secteur des mines. Cette fois, la pénibilité est envisagée dans un sens spécifique. Il n'est plus question de distinguer postes pénibles ou travail à risques lorsqu'il s'agit des mines.

259. Dans le cadre des mines, la pénibilité renvoie à « un travail difficile » présentant des dangers pour la santé du travailleur, s'il est exercé sur un temps long. C'est pour parer aussi bien à la difficulté qu'à la dangerosité du travail que le droit de la sécurité sociale a été adapté. Ainsi, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à cinquante-cinq ans dans le secteur (55 ans)⁶⁰⁷ et non à 62 ans⁶⁰⁸. Cet âge qui pourrait être porté à 65 ans selon les réformes envisagées par le gouvernement français⁶⁰⁹. L'âge dans les mines n'a pas connu une modification, sans doute parce que la majorité des travailleurs mineurs sont tous à la retraite. L'âge est, néanmoins, un élément permettant de distinguer le secteur des mines des autres secteurs.

260. L'âge de la retraite, une compensation de la pénibilité des postes. Pour fixer l'âge de départ à la retraite dans les mines, la pénibilité est prise en compte⁶¹⁰. Le maintien de l'âge de départ à la retraite depuis 1946 pour la mise à la retraite des travailleurs dans les mines est un moyen d'indemniser le temps du travailleur subissant les effets de la pénibilité⁶¹¹. Cependant, si l'âge général dans les mines pour partir à la retraite est de 55 ans, cette mesure ne concerne pas les mineurs du fond. Autrement dit, les travailleurs exerçant sous terre ont droit à une retraite dès l'âge de 50 ans peu importe qu'ils aient ou non suffisamment cotisé⁶¹².

⁶⁰⁶ Article 1 de l'Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention.

⁶⁰⁷ Article 15, Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, précité.

⁶⁰⁸ Karine BRIARD, « La retraite des salariés du secteur privé en France, Conjuguer redistribution, complexité et incertitude temporelle », *Travail et emploi*, n° 149, 2017, P. 21.

⁶⁰⁹ Robert LAFORE, « La réforme des retraites : le syndrome de Sisyphe », *RDSS*, 2023, P. 581.

⁶¹⁰ L'usage du terme « compensation » dans tout le travail est pris comme un moyen de réparer le préjudice subi. Il renvoie à la réparation, à la recherche de l'équilibre. Voir Recueil Lebon, Recueil des décisions du conseil d'État 2011, Légalité de la revalorisation graduée des pensions minières de bases liquidées entre 1987 et 2001, Arrêt rendu par le conseil d'État, 1ere et 6ee sous-sections réunies, 30-09-2011, n° 341821.

⁶¹¹ Franck HÉAS, « Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ? », in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (en ligne), vol. 12, n°1, 2010, mis en ligne le 01 février 2010, Pp. 3-4.

⁶¹² Article 127 du décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, précité.

Les travailleurs miniers qui travaillent sous terre et ceux dans les mines à ciel ouvert se distinguent par le poste qu'ils occupent. Le décret de 1946 distingue selon les postes occupés le degré de pénibilité. Le travail dans le fond des mines ou sous terre est considéré comme plus pénible que celui qui se fait en surface (ciel ouvert). Le travail au fond a été source d'énormes accidents, causant des morts, des chutes⁶¹³. Considéré comme plus pénible, le travail au fond de la mine bénéficie d'un traitement de faveur⁶¹⁴. La pénibilité est ainsi un motif que pourrait utiliser l'employeur pour mettre le salarié de manière prématurée à la retraite. Cette règle vaut également pour le travailleur se trouvant dans une situation de travail difficile. Il est en droit de prendre une retraite précoce⁶¹⁵. Une différence de traitement, entre les travailleurs subissant un travail pénible et les autres, n'est pas une discrimination. La Cour de cassation souligne que : ne commet pas une discrimination, l'employeur qui met son salarié à la retraite. Il faut dans ce cas que trois conditions soient réunies : la pénibilité caractérisée, l'âge de départ à la retraite est atteint et le nombre d'années de services effectués est conforme au minimal requis atteint⁶¹⁶. Dans ce cas, au-delà de la pénibilité, le nombre de trimestres de service doit être pris en compte pour comme un motif de retraite prématurée dans les travaux dits pénibles.

2- Le nombre de trimestres du service effectué, motif d'une retraite prématurée

261. Les trimestres de travail, une condition nécessaire pour la prise de retraite.

L'ancien travailleur dans les mines a droit à la pension de retraite dès 55 ans et 50 ans pour les travailleurs du fond sous certaines conditions. Le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines prévoit que pour bénéficier d'une pension de retraite à 55 ou 50 ans le travailleur doit avoir accompli au moins 120 trimestres de travail dans les mines⁶¹⁷. Autrement dit, outre l'âge, le nombre d'années de service du travailleur dans les mines est pris en compte. De ce fait, les droits de retraite sont reportés si le travailleur n'a pas atteint le nombre d'heures total de travail requis à savoir 120 trimestres pendant son contrat de travail à la mine. Mais cette règle ne vaut que pour les travailleurs n'occupant pas un poste de travail au fond de la mine.

⁶¹³ Angela Turner, « Corps meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle », Judith RAINHORN (dir.) *op. cit.*, P. 1.

⁶¹⁴ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale, op. cit.*, P. 988.

⁶¹⁵ Karine BRIARD, « La retraite des salariés du secteur privé en France, Conjuguer redistribution, complexité et incertitude temporelle », *op. cit.*, P. 26.

⁶¹⁶ Cass., Soc., 9 mars 2016, 14-25.840.

⁶¹⁷ Article 126 du *Décret du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines*, précité.

262. Pénibilité et nombre de trimestres. Les travailleurs du fond des mines pourront se prévaloir de leur droit à la retraite après avoir simplement effectué 80 trimestres de travail⁶¹⁸. Les travailleurs du fond se distinguent des autres travailleurs dans les mines. Plus le travail est pénible dans les mines, plus l'âge de départ à la retraite est abaissé et les conditions pour partir à la retraite sont moins exigeantes.

263. La distinction des travailleurs dans les mines et ceux soumis au régime général. La distinction entre les travailleurs a été faite, d'une part, en ce qui concerne ceux ayant exercé dans les mines et affiliés à ce régime spécial, et d'autre part, avec ceux soumis au régime général de la sécurité sociale. Le calcul de la pension de ceux-ci est fonction des cotisations au régime des assurances vieillesse⁶¹⁹. Le Code de la sécurité sociale en définit clairement les modalités lorsqu'il dispose que le montant de la pension vieillesse est déterminé en tenant compte du salaire de base annuel et de la durée de cotisations aux assurances⁶²⁰. Ce mode de calcul des droits de retraites présente des insuffisances au regard des bas salaires et des périodes d'interruption de travail, comme l'explique Madame Karine BRIARD⁶²¹. Aussi, dans le régime général, il est tenu compte des règles encadrant le régime général et les régimes obligatoires auxquels se rajoute l'âge du travailleur⁶²². Dans ce cas, l'âge n'est pas la seule variable déterminant le départ à la retraite comme dans les mines⁶²³. Les cotisations comptent obligatoirement pour le calcul et la liquidation de la pension de vieillesse⁶²⁴. Autrement dit, le régime général de retraite repose sur une logique assurantielle et non la pénibilité ou la condition physique⁶²⁵. Certes, il existe le compte professionnel de prévention ouvert à tous les salariés déclarés comme exposés à un facteur de risque. Mais la différence est que c'est l'employeur qui déclare les travailleurs exposés à ces facteurs et cela ne concerne pas une catégorie de travailleurs précis⁶²⁶. De plus, la durée d'assurance est déterminante dans le montant de la pension, sauf si le salarié est dans l'impossibilité de prouver sa cotisation au cours d'une année

⁶¹⁸ *Ibid.*

⁶¹⁹ Article L.351-1 du *Code de la sécurité sociale*.

⁶²⁰ *Ibid.*

⁶²¹ Karine BRIARD, « La retraite des salariés du secteur privé en France, Conjuguer redistribution, complexité et incertitude temporelle », *op. cit.*, P. 18.

⁶²² *Ibid.*

⁶²³ Alexis DANTEC, « Allonger la durée de cotisation de l'assurance retraite : une solution équitable ? », *in Revue de l'OFCE*, n° 14, 2000, P. 97.

⁶²⁴ *Code de la sécurité sociale*, annoté par Philippe COURSIER, 24e éd. LexisNexis, 2023, Pp. 568-569.

⁶²⁵ Alexis DANTEC, *op. cit.*, P. 98.

⁶²⁶ *Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.*

X⁶²⁷. Dans les mines, il y a une déconnexion entre la rémunération et les droits à la retraite. De même, le montant et les années de cotisations ne sont pas déterminants. Les travailleurs affiliés au régime spécial de la sécurité sociale dans les mines avant 2010 ne sont pas soumis au régime général de la sécurité sociale ⁶²⁸.

264. La prise en compte de la pénibilité est un élément distinctif entre les travailleurs soumis au régime général de la sécurité sociale et ceux du régime spécial des mines. Elle a été non seulement le fondement pour une différence de traitement entre les travailleurs en matière de retraite, mais aussi pour le calcul de la pension.

B- La pénibilité du travail et calcul de pension de retraite

265. La pénibilité du travail dans les mines n'a pas toujours été prise en compte par le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines pour le calcul de pension de retraite. Le calcul de la pension de retraite est individualisé (1). La revalorisation de la pension de retraite est, par ailleurs, un moyen de créer une égalité entre retraités (2).

1- Le calcul individualisé de la pension de retraite

266. Le principe de la durée de service. Le calcul de la pension de retraite est individuel. Il est propre à la situation de chaque travailleur dans les mines. Plus le travail est pénible, plus le travailleur a une retraite majorée. Le calcul de la pension de retraite est intrinsèquement lié au service accompli par le travailleur. Elle est en revanche indifférente au salaire⁶²⁹. Le montant annuel des pensions est égal au produit de la durée des services par la valeur du trimestre de service de l'année à laquelle prend effet la pension comme fixé par le décret de 1946⁶³⁰. Toutefois, la date de prise d'effet du calcul de la pension est souvent sujette à conflit entre la caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM) et les assurés⁶³¹.

⁶²⁷ Article L.351-2 du *Code de la sécurité sociale*, voir également Cass. Soc., 14 nov. 1980, n°79-13.691, jurisdata n°1980-755411.

⁶²⁸ Article 2 du *Décret 1946 sur la sécurité sociale dans les mines, modifié en 2011*.

⁶²⁹ Article 131 du *Décret 1946 sur la sécurité sociale dans les mines, tel que modifié par décret n°2015-111 du 3 septembre 2015, art 44*.

⁶³⁰ *Ibid.*

⁶³¹ Civ. 2^e, 18 février 2021, n°19-24.187.

267. Le calcul soumis à la date de prise d'effet de la retraite. Le travailleur, soumis au régime spécial applicable au travail dans les mines, a la possibilité d'opter pour une affiliation au régime général. L'année où débute effectivement sa retraite est prise en compte pour le calcul des pensions⁶³². Or l'année n'est pas toujours prise en compte dans le calcul des pensions par la CANSSM.

268. Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation, la CANSSM avait refusé de prendre en compte la majoration de l'année où le travailleur a effectivement pris sa retraite⁶³³. Pour la CANSSM ne doit être prise en compte que la majoration de l'année à laquelle le travailleur a cessé d'être soumis au régime spécial pour s'affilier au régime général⁶³⁴. Une telle approche viole l'article 131 du décret de 1946 portant application de la sécurité sociale dans les mines. Selon la Cour de cassation, la date de prise d'effet d'une pension est l'entrée en jouissance de la pension de retraite à la suite de la liquidation des droits de l'assuré⁶³⁵. Autrement dit, la pension est calculée à partir de la date de prise de retraite.

269. Les pensions de retraite liquidées antérieurement au 1er juillet 1971, « *le nombre de trimestres de services effectués n'est pris en compte qu'à concurrence du plus grand nombre entier d'années de services*⁶³⁶ ». Ce mode de calcul est en opposition avec celui lié à la période de liquidation de la pension⁶³⁷. La caisse prend en compte le nombre de trimestres de services effectué en cours d'années. Mais tous les travailleurs dans les mines ne bénéficient pas de ces majorations. Seuls les travailleurs du fond n'en bénéficient pas. Les majorations compensent dans ce cas uniquement la pénibilité du travail au fond.

270. La prise en compte de la pénibilité des postes dans le calcul de la retraite. La pénibilité des postes est aussi prise en compte pour le calcul de la pension. La distinction faite entre les travailleurs du fond et les autres travailleurs dans les mines est en cela révélatrice. Lorsqu'un salarié a exercé au fond de la mine, il bénéficie pour chaque trimestre travaillé d'une

⁶³² Article 131-1 Décret 1946 sur la sécurité sociale dans les mines tel que modifié par décret n°2015-111 du 3 septembre 2015, art 44.

⁶³³ Civ. 2^e, 18 février 2021, n°19-24.187.

⁶³⁴ *Ibid.*

⁶³⁵ *Ibid.*

⁶³⁶ *Ibid.*

⁶³⁷ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 19^e éd. 2019, P. 988.

majoration de 0.15% sur le montant de la pension⁶³⁸. Mais ceci ne vaut que pour les pensions liquidées après 1971⁶³⁹.

271. Au-delà de la différence de traitement fondée sur la pénibilité des postes, les pensions de retraite dans les mines ont été réajustées afin de créer une égalité entre les pensionnaires soumis au régime général et ceux des mines.

2- L'ajustement des pensions de retraite, une égalité entre les pensionnaires

272. Revalorisation de certaines pensions. L'évolution des règles encadrant l'octroi des pensions de retraite dans le régime général a eu un impact sur celles des régimes spéciaux comme celui des mines. À l'adoption du régime général des pensions de vieillesse, il est apparu essentiel de revaloriser les pensions dans les mines. En 2002, les pensions ont été majorées de 0,5 % par an de 1987 à 2001⁶⁴⁰. Cette revalorisation n'a pu profiter en réalité qu'aux travailleurs dont les pensions ont été liquidées entre 1987 et 2001, date à laquelle la revalorisation des pensions avait atteint les 17 %⁶⁴¹. Encore faut-il interroger les raisons qui ont conduit le législateur à encadrer le temps de revalorisation.

273. Une revalorisation compensatrice. Pour le Conseil d'État, la revalorisation des pensions de retraite s'inscrit dans un contexte de compensation des écarts entre les pensionnaires du régime général et ceux des mines⁶⁴². Il fut ainsi mis en œuvre le principe d'égalité tiré de l'évolution des salaires⁶⁴³. Pour l'État, la compensation est un moyen mis en place pour aider les régimes qui connaissent une situation démographique en dégradation⁶⁴⁴ à l'instar des travailleurs des mines.

274. Dans le secteur des mines, les cotisants sont considérablement moins nombreux que les bénéficiaires. Il s'agit pour les secteurs ne connaissant pas un déséquilibre démographique

⁶³⁸ Article 138 du *Décret de 1946 sur la sécurité sociale dans les mines, tel que modifié par décret n°2002-800 du 3 mai 2002, art. 10, JORF mai 2002.*

⁶³⁹ Article 133 du *Décret de 1946 portant sécurité sociale dans les mines, tel que modifié par Décret n°2011-1034 du 30 août 2011, art. 5.*

⁶⁴⁰ Article 131-2 créé par *Décret n°2002 du 3 mai 2002, art. 1 du JORF du 5 mai 2002, modifiant le Décret de 1946 Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.*

⁶⁴¹ *Ibid.*

⁶⁴² C. E., 1^{ere} et 6^e sous-sections réunies, 30-09-2011, n° 341821.

⁶⁴³ CA d'Angers, 4 décembre 2012, arrêt n°10/00878 sur la revalorisation des pensions.

⁶⁴⁴ Pierre-Edouard du CRAY, « La compensation généralisée entre régimes de retraite », *Droit social*, 2022, P. 1022.

de porter secours aux secteurs déséquilibrés comme les mines⁶⁴⁵. Pourtant, avec le nombre important de personnes bénéficiant de la retraite, il existe des doutes sur la pérennité de ce mode de financement. En effet, ce qui doit être recherché est l'équilibre financier du régime⁶⁴⁶. Sans doute, pour résoudre cette question, les nouveaux travailleurs dans les mines ne sont plus soumis à ce régime spécial comme le souligne le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines⁶⁴⁷. L'objectif n'est pas d'apporter un secours uniquement, mais d'unifier le régime de sécurité sociale de sorte à permettre aux travailleurs d'obtenir une pension calculée sur une base égalitaire, à l'instar de l'ordonnance de 1945 portant organisation de la sécurité sociale⁶⁴⁸. Si la question ne se pose pas pour le risque vieillesse, le point de départ de cette revalorisation a suscité des débats.

275. Période de revalorisation. Le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines a retenu comme point de départ l'année 1987 pour la revalorisation des retraites dans les mines⁶⁴⁹. Pour justifier la période prise en compte, le Conseil d'État a relevé qu'à compter de l'année 1987 la liquidation des pensions n'avait pas évolué comme les prix et les salaires. De ce fait, il en avait résulté un écart entre les pensions moyennes générales et celles des mines⁶⁵⁰, et partants, la nécessité d'une égalité entre les pensions. Toutefois, même le constat de cet écart ne devait pas conduire à une inégalité entre les pensionnaires. Le décret n°2011-1034 du 30 août 2011 relatif au régime de sécurité sociale dans les mines se devait d'être conforme au principe d'égalité.

276. Légalité de la mesure. Le Conseil d'État pour répondre à la légalité de la mesure concernant l'année de début de la revalorisation des retraites a rappelé le principe d'égalité. L'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle différemment des situations différentes. Il en est de même si elle déroge à l'exigence d'égalité pour des raisons d'intérêt général. Dans ce cas, la différence de traitement qui en résulte doit être en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit. Elle ne doit en outre pas être manifestement

⁶⁴⁵ *Ibid.*

⁶⁴⁶ Jessica ATTALI-COLAS, « La pérennité financière des retraites : réformes et ... encore réformes », *Droit social*, 2022, P. 2009.

⁶⁴⁷ Article 2 du *Décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines*.

⁶⁴⁸ Article 1 de l'*Ordonnance n°45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisations de la sécurité sociale*.

⁶⁴⁹ Article 131-2 du *Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines*, précité.

⁶⁵⁰ C. E., 1^{ere} et 6^e sous-sections réunies, 30-09-2011, *op. cit.*

disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier⁶⁵¹. L'égalité suppose ainsi un traitement différent face à des situations différentes, dans une première approche⁶⁵².

277. Dans une seconde approche, des distinctions peuvent être opérées par l'État sur le fondement de l'intérêt général. « *Le principe d'égalité ne s'oppose, ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général* ». C'est « le motif unique et exclusif de possible différenciation ou singularisation⁶⁵³ ». Pour le Conseil d'État, la mesure prise doit être proportionnée à l'objectif à atteindre. Finalement, une combinaison des deux conceptions de l'égalité est donc à l'œuvre. Le Conseil d'État a décidé que « *si le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce qu'une mesure soit réservée aux seuls affiliés justifiant d'une certaine durée d'affiliation et s'il reste loisible au pouvoir réglementaire de prévoir des dispositions en ce sens, il y a lieu d'annuler les articles pris sans justification* » et qui sont disproportionnés quant aux effets à retenir⁶⁵⁴. Dans cette conclusion, il relève, d'une part, la prise en compte de la durée d'affiliation de ces pensionnaires, et d'autre part, la liberté de choix du pouvoir réglementaire si cela est justifié par l'intérêt général. Dans ce dernier cas, l'égalité doit être regardée en fonction de sa finalité⁶⁵⁵. C'est pour cette raison que le Conseil d'État relève que l'égalité doit être justifiée par les dispositions du décret de 2011 portant régime de la sécurité sociale dans les mines.

278. Selon le Conseil d'État, la revalorisation des pensions de retraite à compter de l'année 1987 n'est en aucun cas contraire au principe d'égalité entre les pensionnaires dont les pensions ont été liquidées avant cette date et ceux concernés par la valorisation. Cette différence de traitement se justifie au regard du déséquilibre entre les pensions liquidées à partir de 1987 dans les mines et celles liquidées sur la base du régime général pour les travailleurs soumis à ce régime⁶⁵⁶. La valorisation de la pension des travailleurs dans les mines à compter de 1987 se trouve sa justification dans un souci d'équilibre entre les pensions du régime spécial et ceux du régime général. Ce qui explique que cette mesure ne soit pas une discrimination entre les travailleurs.

⁶⁵¹ *Ibid.*

⁶⁵² Jérôme PORTA, « Discrimination, égalité et égalité de traitement. A propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », 1^{ère} partie, *Revue de droit du travail*, 2011, P. 694.

⁶⁵³ Antoine JEAMMAUD, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Droit social*, 2004, P. 694.

⁶⁵⁴ CE 27 nov. 2013, Synd. National CFDT des mineurs et assimilés et du personnel du régime minier, req. n° 353703, Lebon T. 416.

⁶⁵⁵ Jérôme PORTA, « Discrimination, égalité et égalité de traitement. A propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », *op.cit.*, P. 291.

⁶⁵⁶ CE 27 nov. 2013, *op. cit.*

279. Cette conception de l'égalité a été appliquée par une décision de la Cour d'appel d'Angers en date du 4 décembre 2012. Une différence de traitement doit être justifiée et proportionnée. A contrario, pouvait se voir refuser le bénéfice de la revalorisation, le travailleur dont la situation n'est pas analogue aux travailleurs soumis au régime spécifique qui ont fait liquider leur droit en 2001⁶⁵⁷. Cette décision s'aligne sur celle du Conseil d'État sur le principe d'égalité quant à la distinction des pensionnaires⁶⁵⁸. Pour la Haute juridiction administrative, le pouvoir réglementaire a fait un choix en tenant compte du principe d'égalité pour distinguer la période de la revalorisation des pensions, convergeant ainsi dans le sens de la Cour de cassation⁶⁵⁹.

280. Toutefois, le choix du pouvoir réglementaire concernant la période de revalorisation n'est-il pas préjudiciable au travailleur ? Les juges se bornent parfois à brandir la liberté du pouvoir réglementaire dans le choix des règles applicables. Ainsi, selon la 2e chambre civile de la Cour de cassation, « *le principe d'égalité n'interdit pas au règlement administratif d'instituer des droits à la retraite différents en fonction de la date de prise d'effet de celle-ci*⁶⁶⁰ ». Le juge souligne, par ailleurs, la présence d'une rupture d'égalité lorsque des situations de fait identiques font l'objet d'ouverture de droits différents⁶⁶¹. Dès lors, l'égalité, pour lui, serait de ne pas traiter différemment des personnes qui se trouvent dans la même situation. Le choix de la date de départ de la revalorisation des pensions dans les mines devient un moyen de corriger les écarts entre les pensionnaires de droit commun et ceux du régime des mines. Ainsi n'est pas prise en compte la pénibilité dans les mines, mais l'évolution concrète des salaires, et en écartant celle qui n'a pas d'impact réel sur le travailleur⁶⁶². La réponse à la question de départ est donc négative. Toutefois, ces mesures démontrent que le régime minier n'est pas déconnecté des évolutions de droit commun.

281. Conclusion du paragraphe. Le régime de retraite dans le secteur des mines est spécifique par rapport à celui de droit général. Le secteur des mines se soustrait ainsi de la généralité par la prise en compte de la pénibilité du travail. Mais le législateur tente toujours de créer une égalité entre les pensionnaires soumis au droit commun de ceux des mines soumis au

⁶⁵⁷ CA d'Angers, 4 décembre 2012, arrêt n°10/00878 sur la revalorisation des pensions.

⁶⁵⁸ CE, 1^{ere} et 6^e sous-sections réunies, 30-09-2011, n° 341821.

⁶⁵⁹ Cass. Civ. 2^e, 11 juin 2009, n°08-13.315, Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2009, n°07-21.940.

⁶⁶⁰ Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2009, n°07-21.940.

⁶⁶¹ *Ibid.*

⁶⁶² CE, 1^{re} et 6^{ème} sous-sections réunies, 30-09-2011, n° 341821.

droit spécial. Si le régime de retraite n'a pas connu de véritables modifications, le régime spécial de la sécurité sociale dans les mines connaît lui-même une réelle fragmentation sur toutes les autres branches (**paragraphe 2**).

Paragraphe 2 : La fragmentation du régime spécial de sécurité sociale des mines

282. Le régime spécial des mines couvre d'autres risques que la vieillesse. Toutefois, des réformes importantes ont été entreprises afin d'adapter le régime des assurances contre les risques professionnels aux évolutions sociales et aux besoins dans le secteur. D'une part, le système de la sécurité sociale dans les mines a été fragmenté (A). D'autre part, les prestations sociales ont été réajustées sur celles de droit commun (B).

A- La fragmentation du système de sécurité sociale dans les mines

283. Le système de sécurité sociale ne se caractérise pas seulement par les risques et aléas pris en charge, mais aussi par la nature des techniques mises en œuvre pour atteindre le but⁶⁶³. Comment s'est adapté ce système aux risques à couvrir ? En France, le système de sécurité sociale devait être uniformisé depuis l'ordonnance de 1945 portant organisation de la sécurité sociale⁶⁶⁴. Si le décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines n'a pas été abrogé, les risques couverts se réduisent considérablement. Autrement dit, une uniformisation du régime est amorcée. Une fragmentation du régime spécial des mines est perceptible. Désormais, le régime spécial des mines n'accueille pas de nouveaux travailleurs. Toutefois, la protection sociale spéciale dans les mines pour les personnes déjà couvertes continue (1). Aussi, le régime spécifique tant dans sa gestion vers le régime général de la sécurité sociale (2).

1- La persistance d'une protection sociale spéciale des personnes couvertes

284. L'institution d'un organe chargé de garantir les droits des mineurs. La Loi du 3 février 2004 a créé un établissement public à caractère administratif dénommé « *agence nationale pour*

⁶⁶³ Xavier PRETOT, « La sécurité sociale selon Jean-Jacques DUPEYROUX », *Droit social*, 2022, P. 301.

⁶⁶⁴ Article 1 de l'*Ordonnance de 1945 portant organisation de la sécurité sociale* précité.

la garantie des droits des mineurs (ANGDM) »⁶⁶⁵. L'ANGDM a pour mission de garantir les droits des travailleurs en cas de cessation d'activité de l'entreprise minière. Elle doit assurer la prise en charge des droits sociaux des anciens agents et de leurs ayants droit pour l'entreprise ayant cessé ses activités⁶⁶⁶. Autrement dit, elle « assume les obligations de l'employeur en lieu et place des entreprises minières et ardoisières ayant définitivement fermées⁶⁶⁷ ». L'ANGDM a donc pour objet une mission de service public social. Elle est, de ce fait, un établissement public à caractère administratif⁶⁶⁸. Si donc l'ANGDM s'est substitué à l'employeur ayant cessé ses activités, le but n'est pas la continuité du contrat de travail encore moins d'assurer les obligations nées d'un contrat de travail. Elle veille à la continuité des prestations pour les anciens travailleurs, donc à assurer les droits sociaux des anciens travailleurs. Autrement dit, pour les travailleurs qui sont à la retraite et dont les contrats ont pris fin. La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un salarié est retraité sans être rattaché à l'ANGDM, il ne peut se prévaloir des droits versés par celle-ci. Elle souligne de ce fait la distinction entre les travailleurs soumis au régime spécial des mines et pris en charge par l'ANGDM et ceux relevant des régimes de droits privés ou du régime général⁶⁶⁹.

285. Le maintien des droits acquis des mineurs. Afin de maintenir les droits acquis par les travailleurs dans les mines, la préservation du régime minier est une exigence syndicale⁶⁷⁰. L'objectif est de récompenser les travailleurs ayant contribué au développement de la France⁶⁷¹. En cela, le maintien du régime spécial ne répond ni à une logique protectionniste ni aux besoins du métier. C'est sur ce fondement que l'État s'est engagé à assurer la continuité politique et économique du système de sécurité sociale dans les mines, alors même qu'avait été annoncée la fin des mines.

286. Le maintien du régime spécial des mines est une réalité. Toutefois, ce régime ne couvre pas tous les risques. De plus, la gestion de ce régime est confiée pour plusieurs risques aux caisses du régime général de la sécurité.

⁶⁶⁵ Loi n°2004-105 du 3 février 2004 portant création de l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs et diverses dispositions relatives aux mines.

⁶⁶⁶ Article 1 de la Loi de 2004 portant création de l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs et diverses dispositions relatives aux mines, précitée.

⁶⁶⁷ Article 2 de la loi de 2004, *op. cit.*

⁶⁶⁸ Article 4 de la loi de 2004, *Ibid.*

⁶⁶⁹ Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°08-40.519, n°08-40.520, n°08-40/521.

⁶⁷⁰ Pierre-Edouard du CRAY, « La compensation généralisée entre régimes de retraite », *op. cit.*, P. 1022.

⁶⁷¹ Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, *op. cit.*, P. 71.

2- L'abrogation du principe de l'autonomie de gestion du régime spécifique des mines

287. Les bouleversements dans la gestion des assurances. Le décret de 1946 dans sa version initiale permettait aux sociétés de secours minières de gérer les assurances maladie, maternité, congés de paternité et assurances décès. Cette autonomie de gestion est abrogée par décret en 2004⁶⁷². Avec la disparition amorcée du régime minier, ne servant que pour les travailleurs affiliés avant 2010 et le nombre de mineurs décroissant, des évolutions dans la gestion de ce régime se sont imposées⁶⁷³. Au-delà, l'évolution économique et technologique ont eu une incidence sur l'organisation de ce régime. L'État était dans l'obligation de revoir leur fonctionnement afin de les adapter aux besoins des travailleurs⁶⁷⁴. Cette recherche d'adaptation aux situations nouvelles provoque une instabilité de ce régime pouvant menacer son existence.

288. La disparition du régime spécial des assurances maladie dans les mines. En 2011, les assurances maladie ont été placées sous la gestion du régime général. Ont aussi été transférées la gestion des prestations maternité et congés de paternité, décès, accidents de travail, maladies professionnelles et l'offre de soins par décret⁶⁷⁵. Cette importante modification plaçait les bénéficiaires du régime minier, désormais, sous le régime de droit commun. Ce transfert de régime a contrasté fortement avec les objectifs du régime des mines et des raisons de son maintien, entre autres la reconnaissance du statut professionnel des mineurs et la compensation de la pénibilité dans le travail. Ainsi, le décret de 2011 relatif au régime de la sécurité sociale dans les mines a été modifié en 2012 afin de rétablir le régime spécifique minier⁶⁷⁶.

289. Substitution de la Caisse minière à la caisse nationale pour la gestion des assurances maladie. La caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés met en œuvre le contrôle médical dans le régime minier⁶⁷⁷. Le régime spécial dans les mines n'est dans ce cas ni spécifique ni général. Il est mixte, car empruntant des organes de droit commun pour sa gestion et maintenant une spécificité, par le simple fait qu'il s'applique uniquement aux travailleurs dans les mines. Ceci explique l'appellation de la caisse nationale autonome qui ne jouit effectivement pas d'un fonctionnement indépendant. Elle reste donc toujours attachée à la

⁶⁷² Article 13 abrogé par *Décret, n° 2004-1172 du 2 novembre 2004*, art. 1 JORF du 4 novembre 2004.

⁶⁷³ Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, op.cit., P. 86.

⁶⁷⁴ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, op. cit., P. 985.

⁶⁷⁵ Article 80 *Décret n°2011-1034 du 30 août 2011 relatif au régime spécial de sécurité sociale dans les mines*, abrogé.

⁶⁷⁶ Article 76 du *Décret n°2011-1034 du 30 août 2011 relatif au régime spécial de sécurité sociale dans les mines*, modifié par *Décret n° 2012-434 du 30 mars 2012*, article 15.

⁶⁷⁷ *Ibid.*

caisse nationale de droit commun pour les assurances. Autrement dit, la modification intervenue en 2012 reste toujours superficielle quant à l'originalité du régime minier comme le relevait, Monsieur TAURAN, dans sa thèse sur les régimes spéciaux de sécurité sociale⁶⁷⁸. Ici les travailleurs ne sont plus régis par des dispositions spécifiques ou propres au secteur puisque les dispositions faisant le régime minier spécial se réduisent considérablement. D'ailleurs, le risque maladie fait l'objet d'une intégration financière au sein du régime général⁶⁷⁹.

290. L'absence d'autonomie des caisses minières dans la gestion des autres assurances.

Au-delà de la garantie des droits des mineurs, le secteur s'est doté d'une organisation autonome de sécurité sociale, afin d'assurer la gestion des prestations d'assurance maladie, maternité et congés de paternité, décès, accidents de travail, maladies professionnelles. La gestion du régime est assurée par la caisse nationale de sécurité sociale dans les mines. Cette caisse dispose de services territoriaux appelés CARM⁶⁸⁰ qui assurent la gestion des services et établissements de leur circonscription géographique⁶⁸¹. La caisse a pour mission d'« *assurer le financement de la trésorerie des branches, assurance maladie, maternité et congé de paternité et accueil d'enfant, décès, accident de travail et maladies professionnelles...* »⁶⁸². La caisse autonome joue le rôle de coordination de la gestion du régime minier comme les caisses nationales dans le régime général de la sécurité sociale pour les branches, assurances maladie professionnelles, vieillesse, maladie, invalidités, congés de paternité, décès, accidents du travail. Aussi, elle gère les assurances maladie, maternités, décès, accidents du travail, maladies professionnelles, les affiliations. Le budget de son fonctionnement est imputé à l'État. Pourtant, si ces missions semblent précisées, la caisse n'a pas un fonctionnement autonome. Pour la gestion de l'assurance maladie, de l'assurance maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de l'assurance décès, de l'assurance des accidents du travail et de l'assurance des maladies professionnelles du régime minier, la Caisse nationale autonome a l'obligation de conclure des conventions avec la Caisse nationale de l'assurance maladie afin d'établir les conditions de mise en œuvre du mandat de gestion de celle-ci⁶⁸³.

⁶⁷⁸ Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, op.cit., Pp. 85-85.

⁶⁷⁹ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, op. cit., Pp. 986-987.

⁶⁸⁰ Article 10 du Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

⁶⁸¹ *Ibid.*

⁶⁸² Article 15 du Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 précité.

⁶⁸³ Article 15 I. 6 du Décret de 1946 modifié par décret n°2002-621 du 22 mai 2020 - art. 3.

291. Au-delà de la perte de son indépendance et de sa spécificité, les prestations sociales spécifiques sont désormais calculées selon l'évolution des prestations du droit général et pour des raisons économiques.

B- Le rapprochement des prestations sociales spécifiques au droit commun

292. Les prestations sociales du régime de sécurité sociale dans les mines connaissent un alignement sur le droit commun. D'une part, les sources de financement s'alignent sur celles de droit commun (1). D'autre part, les prestations sociales suivent l'évolution du droit commun (2).

1- Le rapprochement des sources de financement du régime minier au droit commun

293. **Des sources de financements diversifiés.** Le financement des prestations sociales du régime spécial des mines est assis sur des cotisations. Toutefois, une distinction est faite en tenant compte des risques pour lesquels la cotisation est prélevée et affectée. Ainsi, la couverture du risque vieillesse n'est pas prise en compte dans ces modes de cotisation. La couverture de l'assurance vieillesse est financée par la compensation entre régimes. La branche vieillesse dans les mines est financée, d'une part, par les cotisations des régimes généraux et des fonds alloués par l'État et d'autre part, des cotisants restants du secteur.

294. Une distinction s'opère pour les autres branches. Les cotisations sont assises sur le salaire du travailleur. La source de cotisation est double. Les cotisations sont de 12,70 % des salaires, dont 11,95 % incombant à l'exploitant et 0,75% au travailleur qui payera en plus la Contribution Sociale Généralisée (CSG)⁶⁸⁴. Il s'agit des branches maladie, maternité, congé de paternité, accueil d'un jeune enfant, allocations décès des actifs sont assis sur les salaires.

295. Pour ce qui est des assurances vieillesse et invalidités, les cotisants sont l'employeur soit à 7,75% des salaires et le travailleur ou assimilés à 7,85%. Ces cotisations sont plafonnées sur la base de celles du régime général de la sécurité sociale. En outre, l'employeur doit verser 1,60 % de la totalité des rémunérations ou gains⁶⁸⁵.

⁶⁸⁴ Article 91 du Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

⁶⁸⁵ Article 90 du Décret de 1946 précité, modifié par décret n°2011-1034 du 30 août 2011 – art. 30.

296. Concernant les accidents du travail, maladies professionnelles, le taux de cotisation est calculé sur la base des revenus des travailleurs et est exclusivement à la charge de l'employeur⁶⁸⁶. Toutefois, les taux de cotisation sont fixés en tenant compte des règles applicables au régime général de la sécurité sociale, sous réserve, bien entendu des adaptations.

297. Quant aux cotisations pour les prestations familiales, elles sont assises sur les rémunérations ou gains perçus par les bénéficiaires et identiques aux taux du régime général⁶⁸⁷.

298. L'alignement des cotisations du régime minier sur le régime de droit commun .
Le régime minier, en matière de taux de calcul des cotisations, s'aligne de plus en plus sur les règles du régime général. D'ailleurs, cette approche est une mise en application de l'article R711-17 du Code de la sécurité sociale. Cet article dispose que l'organisation de la sécurité sociale doit assurer à tous les travailleurs des différents régimes des prestations équivalentes au régime général. Il prône de ce fait l'unité de régime. Autrement dit, si les régimes spéciaux comme celui des mines sont convertis, ils doivent tendre vers le régime général. L'alignement des cotisations pour la couverture des risques dans les mines sur le régime général est de ce fait logique pour la légalité du décret portant organisation de la sécurité sociale dans les mines. Il permet de maintenir une égalité entre les travailleurs dans les mines et ceux soumis au régime général. Le régime minier perd, ainsi, inévitablement, de sa spécificité. Les prestations spéciales ont évolué suivant les prestations de droit général.

2- L'alignement des prestations sociales minières sur les évolutions du régime général

299. L'encadrement des prestations sociales dans les mines par le régime de droit général. De même que le nombre de travailleurs soumis au régime spécifique des mines se réduit, les prestations perdent de leur spécificité. Le régime minier est constitué de trois branches. La première comprend la maladie, la maternité, le congé de paternité, le congé d'accueil de l'enfant ainsi que le décès ; la seconde concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles ; la troisième porte sur la vieillesse et l'invalidité⁶⁸⁸. Les prestations des trois branches sont quasiment similaires à celles du régime général.

300. La limitation des prestations en nature dans le régime minier. Sur les prestations en nature, dans le régime minier, elles consistent principalement en des offres de soins. Ces offres

⁶⁸⁶ Article 92 du Décret précité modifié par décret n° 2015-1117 du 3 septembre 2015 – art. 23.

⁶⁸⁷ Article 93 du Décret précité, modifié par décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 – art. 3.

⁶⁸⁸ Article 1 bis du Décret précité, modifié par décret n° 215-1117 du 3 septembre 2015 – art. 3.

relèvent de l'assurance maladie, maternité du travailleur⁶⁸⁹. Les soins dont bénéficient les travailleurs dans les mines sont les traitements ainsi que les séjours hospitaliers⁶⁹⁰. Si l'assurée semblait bénéficier d'une gamme de service en vue de le protéger contre les risques sociaux, celles-ci ne furent pas sans condition.

301. L'assurée avait l'obligation de recourir aux services des praticiens agréés par le régime des mines pour bénéficier de la gratuité des soins⁶⁹¹. Dans le cas contraire, il ne pouvait jouir que d'un remboursement sur la base des tarifs généraux⁶⁹². Avec le décret de 2011, désormais le principe de l'obligation d'unicité de caisse a été modifié. Ainsi, les travailleurs bénéficient d'un libre choix de praticiens pour les prestations en nature⁶⁹³.

302. L'alignement des prestations en espèces. Concernant les prestations en espèces, une distinction s'opère selon le risque. Les prestations familiales sont similaires à celle du régime général⁶⁹⁴. La particularité de ce régime se trouve dans les prestations en matière d'accident du travail, puisque le travailleur maintient son salaire pendant toute la durée de son incapacité⁶⁹⁵. D'ailleurs, les victimes de pneumoconioses bénéficient de prestations, en plus, de celles dont ont droit les autres travailleurs⁶⁹⁶. Dans ce cas, le régime minier est plus favorable pour les travailleurs que celui général. Il tient toujours compte des spécificités des affections dans les mines.

303. Conclusion du paragraphe. La crise du début des années 1973 et le déficit de la sécurité sociale dans les années 1990 a conduit à un projet d'unification des régimes de sécurité sociale. Les mines conserveront néanmoins leur spécificité et resteront en dehors de ce projet d'unification⁶⁹⁷. Toutefois, les textes émanant de ce projet d'unicité auront un impact sur le régime de la sécurité sociale dans les mines. Désormais, il y a une tendance générale tant dans les risques couverts que dans leur gestion un rapprochement vers le régime général outre les assurances retraite. Il paraît logique d'affirmer que le régime minier perd de sa spécificité.

⁶⁸⁹ Article 9 du *Décret précité modifié par décret n° 2010-975 du 27 août 2010 – art. 1.*

⁶⁹⁰ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale, op. cit.*, P. 988.

⁶⁹¹ Article 186 du *Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, tel que modifié par le décret de 2011.*

⁶⁹² Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *op. cit.*, P. 988.

⁶⁹³ Article 186 du *Décret de 1946* tel que modifié par le décret de 2011 précité.

⁶⁹⁴ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *op. cit.*, P. 988.

⁶⁹⁵ Article 150 du *Décret de 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.*

⁶⁹⁶ Article 146 du *Décret de 1946* précité.

⁶⁹⁷ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *op. cit.*, P. 988.

304. Conclusion de la section. Le régime de la sécurité sociale dans les mines tend à disparaître. Il perd sa spécificité au profit de l'unité du droit de la sécurité sociale. Son maintien n'est plus justifié par la pénibilité du travail, mais pour une reconnaissance du travail fourni par les mineurs après les guerres mondiales et de pénibilité de leur profession. Les prestations et même le système de fonctionnement de ce régime sont substantiellement modifiés. Ils sont attirés par le droit général en matière de retraite. Au-delà, la réglementation des risques professionnels spécifique dans les mines se généralise (Section 2).

Section 2 : L'attraction du droit commun

305. Un encadrement antérieurement spécifique des risques professionnels. Avant les réformes de 2008⁶⁹⁸ et 2011⁶⁹⁹, les travailleurs dans les mines étaient soumis à un statut spécifique en matière de droit du travail⁷⁰⁰. Le Code minier régissait en partie les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les mines⁷⁰¹. Les questions de santé étaient du domaine du Règlement Général des Mines⁷⁰². Quant aux évolutions professionnelles, au salaire et accessoires, ils étaient réglementés par le décret portant statut des mineurs⁷⁰³. Les entreprises minières étaient par conséquent exemptées de l'application du Code du travail pour les conditions de travail, les mesures de santé et hygiènes au travail⁷⁰⁴.

306. Le principe de l'encadrement des risques professionnels. Désormais, le travail dans les mines est régi par le droit commun du travail⁷⁰⁵. Le secteur des mines n'est plus régi par le

⁶⁹⁸ Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative), Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au Code du travail (partie réglementaire, ces deux textes modifiant l'ancien Code du travail ont conduit à l'adoption de celui du 1^{er} mai 2008. Ils ont modifié et abrogé des dispositions du Code minier, les articles L711-1 à L711-11. Désormais, la relation de travail dans les mines était réglementée par le Code du travail, y compris la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail. Le Code minier n'avait plus cette vocation pour les travailleurs dans les mines.

⁶⁹⁹ Article 1 de la Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Avec la mission, notamment la réduction de la pénibilité, la prévention de la santé de tous les travailleurs dans tous les domaines, assignée à la médecine du travail, il n'y avait plus de nécessité de traiter différemment un secteur.

⁷⁰⁰ Voir les décrets et lois qui abrogent certaines dispositions du Code minier notamment le Titre premier : les conditions de travail et santé et sécurité au travail, Articles L211-1 à L218-29, Version du Code du travail en vigueur du 24 février 2001 au 01 mai 2008 et l'article L1111-1 du Code du travail français en vigueur.

⁷⁰¹ Ibid.

⁷⁰² Le Décret n° 80-331 du 7 mai 1980 portant Règlement Général industries extractives.

⁷⁰³ Décret n° 46-1433 du 14 juin 1946 relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées.

⁷⁰⁴ Livre II, Titre III, Chapitre I, article L231-1 du Code du travail de 1973 précité.

⁷⁰⁵ Article L1111-1 du Code du travail français en vigueur.

régime antérieur. Toutefois, en matière d'encadrement des risques professionnels, des dispositions particulières ont été prises. Ce qui rend ce secteur spécial, puisqu'il est l'un des rares secteurs à bénéficier de règles spéciales. Ainsi, les travailleurs bénéficient d'un régime professionnel spécial, donc d'un statut. Celui-ci est toutefois limité dans son contenu (**paragraphe 1**).

307. En ce qui concerne la protection des travailleurs dans les mines, le principe reste le même. Les travailleurs dans les mines sont soumis à des dispositions du droit commun qui s'adaptent en tenant compte du besoin de protection dans les mines. La protection contre les risques professionnels est réglementée principalement par le Code du travail (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La limitation de la spécificité du statut minier

308. Le secteur des mines a connu une instabilité au cours du XXe siècle qui a trouvé sa source dans les nombreuses grèves des mineurs et dans le souhait pour l'État d'accroître la production minière⁷⁰⁶. Les négociations et revendications se sont soldées par l'adoption d'un statut des mineurs, appelés encore code des mineurs. Il contient des dispositions spéciales qui ne sont pas identiques à celles de droit commun ; il s'agit de la rémunération dans les mines et de la définition des conditions de travail⁷⁰⁷.

309. Ce statut a été adopté pour tenir compte de la pénibilité du travail, des risques professionnels dans la production des minerais, des rapports faussés par les ingénieurs des mines, des brimades et du manque de respect des supérieurs hiérarchiques, de nombreux mouvements de grèves ont été organisés par les syndicats des mineurs⁷⁰⁸. Ces mouvements ont été accentués avec le rôle crucial des minerais dans la reconstruction économique du pays, après la Deuxième Guerre mondiale⁷⁰⁹. Les revendications ont été en substance dues à la non-valorisation de leur travail⁷¹⁰. Pour ce faire, ils réclamaient une reconnaissance nationale de leur métier et les avantages afférents pour assurer leur protection dans la relation de travail⁷¹¹.

⁷⁰⁶ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, Pp. 414 à 418 ; Aurélie PHILIPPE, « Le comité central des houillères de France (1887-1940) », *Université Paris Nord-Paris XIII*, 2021, P. 13-14.

⁷⁰⁷ Décret n°46-1433 du 14 juin 1946 relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées.

⁷⁰⁸ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, Pp. 397-s.

⁷⁰⁹ Jean-Charles BESSON, Présentation de l'ouvrage « la Mine en France : histoire industrielle et sociale », in Actes du colloque du 20 juin 2018 organisée à l'occasion de la parution de l'ouvrage collectif La Mine en France : Histoire industrielle et sociale, « pour mémoire », *Hors-Série n°26 - été 2019*, P. 11.

⁷¹⁰ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, P. 419.

⁷¹¹ *Ibid.*

310. Adopté en 1946, ce statut a été pour le syndicat des mineurs une preuve de la reconnaissance de la particularité du métier et du travail dans les mines⁷¹². Ce « code des mineurs », régit les relations professionnelles entre les travailleurs et l'employeur. Mais la spécificité de ce statut est limitée à quelques aspects de la relation de travail. En premier lieu, il prend en compte la pénibilité dans la rémunération des travailleurs (A). En second lieu, il institue la gestion participative dans l'entreprise par le rôle assigné à la commission paritaire (B). En troisième lieu, la spécificité du statut du mineur concerne aussi la protection des droits collectifs (C). En quatrième lieu, dans le secteur des mines, les employeurs ont une obligation de formation (D).

A- La prise en compte de la pénibilité dans la rémunération dans les mines

311. La rémunération dans le secteur des mines est constituée du salaire de base et des avantages liés à la situation professionnelle du travailleur. Le salaire de base est calculé et fixé en tenant compte de la pénibilité du travail, en premier lieu (1). En second lieu, les avantages liés au travail sont une compensation de la pénibilité (2).

1- Le salaire, une spécificité du travail dans les mines

312. Le maintien du SMIG dans les mines. Le salaire est vital pour le travailleur. Il lui permet de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille. Il est également essentiel dans la définition du contrat de travail⁷¹³. Avant 1950, la fixation du salaire a été à la libre appréciation des employeurs, démontrant le caractère invisible des abus de la liberté d'entreprendre⁷¹⁴. Il est apparu nécessaire de prendre des mesures afin de garantir un salaire minimum aux travailleurs. La loi du 11 février 1950 a créé le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) renforcé par la loi du 2 janvier 1970 par le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance⁷¹⁵. Cette évolution marque un changement de conception. Désormais, il ne suffit pas de garantir un minimum. Il s'agit pour l'État de veiller à ce que ce minimum salarial tienne compte du pouvoir d'achat et de la croissance économique⁷¹⁶. En comparaison du salaire de droit commun, le secteur des mines se distingue par le SMIG. Les travailleurs dans les mines sont considérés

⁷¹² *Ibid.*, P. 418.

⁷¹³ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail. Droit vivant*, 31^e éd. Liaisons Sociales, France, 2023, P. 195.

⁷¹⁴ Pierre CONCIALDI « Le salaire minimum en France : historique et débats », dans *La Revue de l'Ires*, vol. 1, n°100, 2020, P. 146.

⁷¹⁵ Article L3231-2 et suivant du *Code du travail* en vigueur.

⁷¹⁶ Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail. Droit vivant, op. cit.*, Pp. 196-197.

comme soumis à une convention collective de branche. Ils relèvent d'un statut particulier tel que le précise l'article 1 du décret de 1946 portant statut des travailleurs dans les mines, modifié⁷¹⁷. Ainsi, pour fixer le salaire dans les mines, le législateur ne tient pas compte des méthodes de fixation du salaire dans le droit commun.

313. Le SMIG devient un principe général d'ordre public dans le secteur des mines à l'instar du SMIC dans le droit commun⁷¹⁸. À la différence du salaire dans le droit commun, la fixation des salaires du secteur minier tient compte du rendement de l'entreprise⁷¹⁹.

314. La pénibilité dans la fixation des salaires. Le rendement est pris en compte pour les améliorations du salaire et non pour fixer le minimum légal⁷²⁰. Si ce moyen de fixation du salaire opère une distinction dans les mines, l'élément crucial pris en compte est la pénibilité des postes de travail. Ainsi, le salaire et ses accessoires n'obéissent pas aux principes généraux. Le traitement salarial dans le secteur des mines est spécial.

315. Les salaires dans les mines depuis le décret de 1946 portant statut des mineurs viennent mettre fin aux critiques sur les bas salaires dans les mines jusqu'au XVIIIe siècle⁷²¹. Le salaire a connu une évolution suivant la pénibilité des tâches à accomplir.

316. Le salaire et la compensation de la pénibilité. Pour compenser la pénibilité du travail dans les mines, les travailleurs du fond ont des bonus de salaire évalué à un quart d'heure de salaire⁷²². La « *durée effective du poste au fond est augmentée d'un quart d'heure pour les ouvriers, les techniciens et les agents de maîtrise des exploitations classées dans la catégorie des mines*⁷²³ ». Les travailleurs du fond ont droit à un quart d'heure de rémunération non travaillé, « *tant pour le calcul des salaires que pour celui des majorations pour heures supplémentaires* », contrairement à ceux de surface dans les mines. Ils ont dès lors un salaire supérieur et plus avantageux que les travailleurs de surface ou du jour. D'ailleurs, le salaire de ces derniers, relativement aux heures supplémentaires, n'est majoré que de 25% pour les heures

⁷¹⁷ Article 1 du *Décret portant statut des mineurs, modifié par Décret n°2010-1037 du 1^{er} septembre 2010* – art. I.

⁷¹⁸ CE, Section, du 23 avril 1982, n° 36851, publié au recueil Lebon, voir également Christophe RADE, *Code du travail annoté*, 2020-2021, 84e éd., Dalloz, P. 1199.

⁷¹⁹ Article 12-d du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷²⁰ Article 12 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷²¹ Jean SGARD, « L'échelle des revenus, dix-huitième siècle », 1982, P. 427, fait partie du numéro thématique : au tournant des lumières : 1780-1820, in *Journal de la société statistique de Paris*, tome 32, 1891, Pp. 20-22.

⁷²² Article 10 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷²³ *Ibid.*

comprises entre quarante et quarante-huit heures. Pour ceux du fond, cette majoration s'applique à partir de trente-huit heures quarante jusqu'à la 46e heure trente⁷²⁴.

317. Dans le droit commun, les majorations restent uniformes soit de 25%, pour les huit premières heures et 50% après huit heures⁷²⁵. Les travailleurs du jour sont soumis à la même base de calcul du salaire que ceux du droit commun pour ce qui est des majorations. Cependant, ce calcul est fondé sur le nombre d'heures travaillées dans chaque secteur. Nous reviendrons sur cette différence dans la suite de cette étude.

318. Dans la pratique, le salaire des mineurs du fond a connu une progression importante contrairement à ceux de surface⁷²⁶. Le caractère plus élevé du salaire entre les travailleurs exerçant aux fonds, donc travaillant dans les mines souterraines sur ceux de surface démontre la prise en compte de la pénibilité. Par exemple, le salaire des travailleurs du fond a augmenté de 15 fois contrairement à ceux de surface de 1938 à 1948⁷²⁷.

319. Le salaire dans les mines tient aussi compte de la tâche du travailleur. Différent du salaire au rendement qui se fonde sur la production du travailleur, le salaire à la tâche dans les mines tient à la capacité de résistance de l'ouvrier mineur. L'article 18 du décret de 1946 portant statut des mineurs dispose que « *les prix de tâche seront fixés de telle sorte que l'ouvrier mineur qualifié de robustesse normale fournissant un bon travail puisse gagner un salaire de 60 % plus élevé que le salaire minimum ; le même ouvrier, fournissant un travail moyen, gagnera un salaire de 20 % plus élevé que le salaire minimum* ». Le salaire à la tâche dans les mines est lié aux difficultés, à la pénibilité de la tâche du travailleur et à la force qu'il utilise pour accomplir cette tâche. C'est ce qui explique que le même article 18 souligne que « *tout changement notable dans l'allure d'un chantier et toutes difficultés imprévues survenant dans le courant d'une quinzaine, devront être signalées à l'ingénieur du siège et entraîneront une révision des prix de tâche correspondant aux modifications des conditions de travail*⁷²⁸ ». La fixation du salaire à la tâche confirme le fait que le salaire dans les mines tient compte de la pénibilité du travail. Le salaire est un moyen de compenser la difficulté du travailleur dans l'exécution de sa tâche.

⁷²⁴ Article 14 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷²⁵ Article L3121-36 du *Code du travail*.

⁷²⁶ Jean SGARD, « L'échelle des revenus, dix-huitième siècle », 1982, P. 427, fait partie du numéro thématique : au tournant des lumières : 1780-1820, *op. cit.*

⁷²⁷ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, P. 420.

⁷²⁸ Article 18 du *Décret sur le statut des mineurs de 1946*.

320. Les primes dans les mines et la différence de traitement des travailleurs. Les primes sont susceptibles de s'ajouter au salaire de base, toujours dans l'optique d'un traitement différentiel pour compenser la pénibilité de la profession. Ces primes peuvent être incluses soit en totalité ou partiellement dans le salaire horaire du travailleur. Il s'agit en l'occurrence des primes de régularité⁷²⁹.

321. En principe, une prime ne peut être comptabilisée comme faisant partie du calcul du salaire horaire. La prime est généralement considérée comme une récompense au travail⁷³⁰. Elle n'est pas une contrepartie du travail effectué. Elle fait partie du salaire dans certains cas. Dans les mines, la prime de régularité est comptabilisée comme une partie du salaire de base. Ainsi, elle permet de relever le salaire minimum pour les travailleurs. Ce qui explique que dans le secteur des mines, le salaire minimum des travailleurs reste supérieur au salaire dans le secteur général.

322. De plus, les avantages en nature constituent un moyen de différenciation supplémentaire du secteur des mines des autres secteurs.

2- Les avantages en nature, une compensation de la pénibilité

323. Les avantages en nature. La spécificité du statut des mineurs se révèle aussi par la spécificité des avantages en nature annexés au salaire dans le secteur des mines. Trois principaux avantages sont accordés aux travailleurs du secteur des mines. Il s'agit de la prime de chauffage, la prime de logement et, enfin, la gratuité du transport⁷³¹. Ces avantages sont spécifiques au travail dans les mines.

324. Prime de chauffage. La prime de chauffage est versée par l'exploitant de la mine aux travailleurs du secteur des mines et les assimilés. Elle est également due aux membres du personnel et de leur conjoint survivant et aux bénéficiaires du régime de retraite spécifique dans le secteur des mines⁷³². Cette prime ne se perçoit pas chez les travailleurs de droit commun. L'indemnité de chauffage est un élément distinctif entre les travailleurs soumis au régime général et ceux des mines. Cette différence de traitement entre les travailleurs du secteur des mines des autres travailleurs est liée à la nature de l'activité minière. Les travailleurs vivaient

⁷²⁹ Article 17 du *Décret sur le statut des mineurs de 1946*.

⁷³⁰ Cass. Ch. Soc., du 19 juin 1996, 93-45.958, Inédit.

⁷³¹ Titre 7 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷³² Article 22 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

en général près des mines dans des logements humides et froids. Ces conditions de vie avaient un impact direct sur leur santé fragilisée par le travail souterrain qui était également humide⁷³³. La prime de chauffage était un moyen de protéger la santé du travailleur dans son logement.

325. Prime de logement. En ce qui concerne le logement, la loi impose aux employeurs de fournir à leurs personnels ou aux personnes soumises au régime spécial de la sécurité sociale un logement à titre gratuit ou une indemnité mensuelle de logement⁷³⁴. Cela signifie que le personnel du secteur des mines serait exempté de toute charge en ce qui concerne le logement. La prime de logement servait à faciliter le paiement du logement du mineur qui était contraint de vivre près de la mine qui est son lieu de travail. D'ailleurs, l'application de ces mesures était effective et à l'avantage des employeurs, car ces primes servaient à capter le personnel dans les mines et les maintenir dans les villes minières⁷³⁵.

326. Prime de transport. La spécificité des avantages liés au transport est également notable. Si dans le droit commun, l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge la totalité des frais de transport, mais seulement une partie⁷³⁶, la règle diffère dans le statut de 1946. Il est à cet égard fait obligation à l'employeur qui ne dispose pas de moyens de transport à titre gratuit pour les travailleurs de leur rembourser les frais réels et normaux de transports⁷³⁷. C'est une obligation qui s'impose aux employeurs.

327. Les frais de transport dus aux travailleurs dans le secteur des mines à l'instar de l'obligation de logement et de la prime de chauffage sont obligatoires. Il s'agit de dispositions d'ordre public auxquelles même un travailleur ne peut renoncer⁷³⁸. Toutefois, ces dispositions sont limitées lorsque les modalités de versement de ces avantages ne sont pas précisées. Pour la Cour de cassation, une disposition statutaire peut-être aménagée si celle-ci ne définit pas les modalités de versement de ces avantages. De ce fait, l'employeur et le travailleur sont libres de signer un accord visant l'aménagement de ces avantages sans que cela ne soit pour autant une renonciation de ce droit⁷³⁹.

⁷³³ Service médiation, Dossier thématiques, « Les conditions de vie et de travail des jeunes mineurs du XIX^e siècle », Par *Musée-mine Saint-Etienne*, 2017, P. 4.

⁷³⁴ Article 23 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷³⁵ Guy BAUDELLE, « Le contrôle social des mineurs par le logement dans les bassins houillers européens est-il un mythe ? », *Amnis* (En ligne), n° 20, 2021, mis en ligne le 15 octobre 2021, § 5 et suivant.

⁷³⁶ Article L.3261-3 à L.3261-4 du *Code du travail*.

⁷³⁷ Article 24 du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷³⁸ Cass. Soc., 28 septembre 2016, n°15-17.871 15-17.961.

⁷³⁹ *Ibid.*

328. La garantie des avantages. Ces avantages sont spécifiques aux mines. L'employeur ne peut pas déroger à ces dispositions par des mesures plus favorables. La valeur impérative des dispositions du statut demeure même si le travailleur bénéficie en raison d'un accord, d'une disposition plus favorable⁷⁴⁰. À l'inverse, l'employeur ne peut obliger l'employé à renoncer à ces avantages en nature, puisqu'elles sont des parties intégrantes de son salaire. Il s'agit de droits protégés⁷⁴¹. L'employeur ne peut refuser d'octroyer au travailleur les avantages qui lui sont dus, si celui-ci remplit les conditions afférentes⁷⁴². Ces primes étaient pour l'État un moyen de compensation de la pénibilité du travail dans les mines, mais également une victoire pour les mineurs face à leur corps usé par le travail⁷⁴³.

329. Le traitement spécifique des travailleurs dans les mines s'est manifesté également dans la participation des travailleurs dans l'élaboration des règles internes par la Commission paritaire de discipline et de conciliation.

B- Le rôle de la Commission paritaire de discipline et de conciliation

330. Le travail dans le secteur des mines se caractérise par sa spécificité quant aux modes de gestion des disciplines. L'article 5 du décret de 1946 portant statut des mineurs crée une commission paritaire de discipline et de conciliation⁷⁴⁴ composée à 50% de représentants du personnel et 50% des représentants des exploitants⁷⁴⁵. Cette commission intègre les travailleurs du fonctionnement de l'entreprise. Elle est constituée de manière paritaire, selon un principe d'égalité entre les salariés et les employeurs. D'abord, l'intervention de la commission paritaire est obligatoire dans l'établissement du Règlement intérieur⁷⁴⁶ (1). Ensuite, le règlement des conflits entre travailleurs et employeurs dans le secteur est fait par la commission paritaire⁷⁴⁷ (2). Enfin, la commission paritaire donne son avis sur l'embauche et le licenciement des travailleurs dans les mines (3).

⁷⁴⁰ *Ibid.*

⁷⁴¹ Cass. Soc., 29 janvier 2020, n° 17-27 597.

⁷⁴² *Ibid.*

⁷⁴³ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, Pp. 420-412.

⁷⁴⁴ Article 5 du Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946.

⁷⁴⁵ Article 5, §6-a du Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946.

⁷⁴⁶ Article 5, §2 du Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946.

⁷⁴⁷ Article 5, §2 et suivants, *ibid.*

1- L'établissement paritaire du Règlement intérieur

331. L'établissement des règlements intérieurs spécifiques. L'établissement du Règlement intérieur dans les mines est particulier⁷⁴⁸. C'est la Commission paritaire de discipline et de conciliation qui est chargée d'établir un règlement intérieur applicable dans l'entreprise minière⁷⁴⁹. À cet égard, le règlement sert à définir les principes et obligations dans l'entreprise⁷⁵⁰. Dans le droit commun, le règlement intérieur est un document écrit par l'employeur dans lequel il fixe les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises et les règles générales et permanentes relatives à la discipline⁷⁵¹. Il s'agit d'un acte unilatéral de l'employeur, soumis à la consultation du comité social et économique⁷⁵². Le règlement intérieur est un canal par lequel l'employeur exerce son pouvoir de discipline tout en respectant la légalité⁷⁵³. Mais l'employeur peut être contraint par l'inspecteur du travail de régulariser le règlement en cas de clause illicite⁷⁵⁴. Autrement dit, le règlement est soumis au contrôle, avant son application, par l'inspecteur du travail.

332. En revanche, dans le secteur des mines, ce droit d'établir un règlement intérieur revient à la commission de paritaire de discipline et de conciliation. L'employeur n'est désormais plus le seul titulaire de ce droit, puisque la commission paritaire est composée de l'employeur et des représentants de travailleurs⁷⁵⁵. Dans le secteur des mines, le pouvoir de l'employeur est limité. En définitive, il y a une collaboration entre l'employeur et les travailleurs dans le cadre d'une commission paritaire, afin de protéger au mieux les droits des travailleurs.

333. Le législateur recherchait l'équilibre des rapports entre travailleurs et employeurs. Il voulait corriger les écarts du règlement intérieur. Dans le cadre des règlements intérieurs, plusieurs abus patronaux ont été constatés soit à travers les sanctions infligées ou les réquisitions de travailleurs⁷⁵⁶. De ce qui précède, la dualité des acteurs dans la rédaction des

⁷⁴⁸ *Ibid.*

⁷⁴⁹ Article 5, §2-b du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷⁵⁰ CE 1^{re} et 4^{ème} Sous-sections réunies, 04-05-1988, n°74589, *Recueil Lebon*, 1988.

⁷⁵¹ Article L.1321-1 du *Code du travail en vigueur*.

⁷⁵² Article L.1321-4, *ibid.*

⁷⁵³ Caroline GROSSHOLZ, « Modification des clauses du règlement intérieur d'une entreprise », *AJDA*, n° 43 du 20/12/2021, P. 2537-S.

⁷⁵⁴ *Ibid.*

⁷⁵⁵ Article 5, §6-a du *Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946*.

⁷⁵⁶ Cass. Soc., 15 décembre 2009, 08-43.603, publié au bulletin.

règlements intérieurs est une limitation des abus patronaux dans leurs établissements⁷⁵⁷. Toutefois, la question est de savoir si la commission paritaire dispose des pouvoirs réels pour limiter l'influence de l'employeur.

334. Une décision rendue par la Cour de cassation rappelle le rôle de la commission paritaire. Le juge souligne que la commission peut s'opposer à la décision de l'employeur ou se substituer à elle en matière de rétrogradation, de révocation ou de licenciement⁷⁵⁸. Toutefois, les décisions de la commission paritaire doivent être prises de manière collégiale. Les salariés membres de ces commissions agissent, de manière libre, sans contraintes. Les représentants de l'employeur lors des délibérations de la commission votent selon leur propre conscience sans mandat impératif de l'employeur⁷⁵⁹. De ce fait, la commission reste un organe dont les décisions sont objectives. Aussi, lorsqu'un salarié a siégé à la commission comme représentant de l'employeur et qu'il ne s'est pas dessaisi de ce pouvoir, il ne pouvait être électeur pour les membres du comité d'établissement⁷⁶⁰. Le mode de fonctionnement de la Commission est un moyen de préserver l'équilibre de la commission mais de veiller à une certaine transparence dans la gestion des relations de travail dans les mines.

335. La commission paritaire de discipline et de conciliation est également compétente dans le règlement des différends dans les mines.

2- Le règlement des différends dans les mines

336. Fonctionnement de la commission. La commission paritaire est organisée au niveau inter local régional ou national⁷⁶¹. Elle peut être saisie en appel ou s'autosaisir sur des questions qui nécessitent un examen, selon l'article 5 du décret portant sur les statuts des mineurs⁷⁶². Elle a une grande faculté d'appréciation sur les questions d'ordre individuelles et collectives. Dans ce dernier cas, elle peut, si elle estime qu'une question relative aux conditions de travail mérite un examen, s'autosaisir. Ainsi, la commission paritaire a un rôle étendu quant au règlement des

⁷⁵⁷ Cass. Soc., 17 janvier 1989, n°87-60.331, n°87-60.332, n°87-60.333.

⁷⁵⁸ *Ibid.*

⁷⁵⁹ *Ibid.*

⁷⁶⁰ *Ibid.*

⁷⁶¹ Article 5 §2-d du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

⁷⁶² Article 5 §4 du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

différends au sein des entreprises. C'est elle qui analyse toutes les réclamations des ouvriers ainsi que les sanctions applicables au sein de l'entreprise⁷⁶³.

337. Cette commission paritaire n'est pas similaire au comité social et économique. D'abord, la mise en place du CSE exige la présence de onze salariés aux moins dans l'entreprise, ce qui n'est pas une exigence pour la commission paritaire. Ensuite, les membres du CSE sont élus pour quatre ans,⁷⁶⁴ contrairement aux membres de la commission paritaire dont le mandat dure trois ans⁷⁶⁵. Pour finir, le CSE est seulement dans l'entreprise. Il n'a pas d'extension en dehors de l'entreprise qui soit un organe supérieur pour régler les questions internes. Le CSE est compétent pour la gestion de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas de la commission paritaire. Dans les mines, la commission paritaire existe à l'échelon inter-local, régional et national. Autrement dit, elle n'existe pas seulement dans l'entreprise, mais aussi dans les régions. Il s'agit de celles dans lesquelles il existe plusieurs exploitations minières. Lorsqu'elle a une étendue nationale, ses compétences sont définies par arrêté du ministre chargé des mines.

338. La compétence disciplinaire. La commission paritaire doit « régler les différends collectifs de toute nature ainsi que les différends individuels concernant les ouvriers ». Elle doit, de ce fait, régler selon la mesure du possible les différends qui lui sont soumis⁷⁶⁶. Une sanction disciplinaire contestée ne pourrait s'appliquer dans certains cas sans l'accord de la commission paritaire. Ces sanctions sont : la révocation, la rétrogradation et la mise à pied. Il ne s'agit pas d'une simple obligation de consultation ou du respect d'une règle de forme. L'accord de la commission paritaire doit être impérativement recueilli. Elle constitue une garantie de fond pour les salariés⁷⁶⁷. D'ailleurs, pour le juge, dans le cas où une loi ou une convention prévoit la consultation obligatoire, même si l'avis de l'organisme chargé de cela est facultatif, l'employeur ne peut faire appliquer sa décision sans cette consultation préalable⁷⁶⁸. Autrement, il viole une règle procédurale dont la sanction reste néanmoins importante comme en témoigne un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 11 juillet 2000⁷⁶⁹. Dans les mines, il ne s'agit pas d'une simple règle procédurale, mais de la violation du décret

⁷⁶³ Article 5 §2-C du Décret de 1946 portant statut des mineurs.

⁷⁶⁴ l'article L. 2314-10 et suivant du Code du travail.

⁷⁶⁵ Article 5 §6-a du Décret portant sur les statuts des mineurs de 1946.

⁷⁶⁶ Article 5 §2-d du Décret de 1946 portant statut des mineurs

⁷⁶⁷ CA Soc. de Metz, sect. 01, 4 janvier 2017, n°17/00007.

⁷⁶⁸ Christophe RADE « Licenciement. Procédure conventionnelle. Commission de discipline. Consultation obligatoire. Sanction. Violation d'une garantie de fond. Licenciement sans cause réelle et sérieuse », *Droit social*, 2000, P. 1027.

⁷⁶⁹ *Ibid.*

du 14 juin 1946 instituant le statut des mineurs. L'employeur qui prend une décision sans consulter la commission viole un droit indispensable pour les travailleurs, il s'agit d'une règle de fond. Le rôle joué par la commission paritaire de conciliation et de discipline dans le règlement des conflits a permis de lutter contre les sanctions arbitraires dans le secteur⁷⁷⁰. Outre cette mission la commission paritaire intervient dans l'embauche et le licenciement dans les mines.

3- Le rôle de la commission paritaire dans l'embauche et le licenciement

339. En principe, l'employeur est libre d'embaucher le personnel de son choix comme le relève le Code du travail⁷⁷¹. Mais dans les mines, l'employeur a l'obligation d'informer la Commission paritaire, ainsi que les syndicats de tout embauchage et de communiquer toutes demandes d'embauche non satisfaites⁷⁷². Cette disposition ne remet pas en cause la liberté de l'employeur. Elle la soumet seulement à une obligation d'information et non de consultation préalable.

340. En ce qui concerne le licenciement, des précisions doivent être faites. La commission paritaire peut intervenir dans la décision de licenciement prise par l'employeur dans certains cas : réduction d'emploi et insuffisance professionnelle. Dans le premier cas, la commission « *interlocale ou régionale prendra les dispositions nécessaires pour qu'une priorité à l'embauchage soit accordée aux agents en cause dans les autres exploitations minières ou pour faciliter leur embauchage dans d'autres entreprises*⁷⁷³ ». Le rôle de la commission paritaire est de veiller à ce que le personnel licencié pour réduction d'emploi ait la priorité d'embauche dans d'autres mines ou dans d'autres entreprises. L'article 6 du décret du 14 juin 1946 définissant le statut des mineurs est un moyen de non seulement lutter contre le chômage des travailleurs dans les mines, mais aussi de protéger leur emploi.

341. Dans le second cas, « *le licenciement d'un agent titulaire pour cause d'insuffisance professionnelle ne pourra être prononcé qu'après enquête et avis conforme de la commission paritaire locale ou interlocale*⁷⁷⁴ ». Pour protéger l'emploi des travailleurs dans les mines, la commission paritaire interlocale et régionale doit veiller à ce que le motif utilisé par

⁷⁷⁰ Diana COOPER-RICHET, *op. cit.*, P. 420.

⁷⁷¹ Article L. 1221-1 et suivant du *Code du travail*.

⁷⁷² Article 8 du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

⁷⁷³ Article 6 du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

⁷⁷⁴ *Ibid.*

l'employeur, notamment l'insuffisance professionnelle, pour licencier les agents titulaires ne soit ni discriminatoire ni arbitraire. Cette obligation s'explique par le fait qu'initialement à titre de rappel, la commission paritaire a été instituée pour lutter contre l'arbitraire des employeurs dans les mines. La commission est donc l'un des moyens de mettre fin à cette libre arbitration et de vérifier que les travailleurs licenciés l'ont été pour des causes justes. C'est la raison pour laquelle pour que ces travailleurs puissent être licenciés, il est nécessaire que la commission mène des enquêtes. Celles-ci serviront à justifier le licenciement à réintégrer le travailleur.

342. Le Décret de 1946 portant statut du mineur ne protège pas que les droits individuels, mais aussi ceux collectifs.

C- La protection des droits collectifs

343. Les travailleurs dans le secteur des mines ont droit à des délégués du personnel spéciaux (1). La liberté syndicale leur est également garantie avec des adaptations sur le fondement du droit du travail (2).

1- Les délégués du personnel dans les mines

344. La représentation des travailleurs est assurée dans les mines, selon le Décret portant statut des mineurs de 1946. Les ouvriers, les employés, les ingénieurs dans les mines sont représentés par des délégués⁷⁷⁵. Les délégués des ouvriers, pour ce qui concerne les ouvriers, appelés délégués mineurs, sont institués de manière permanente dans les mines à ciel ouvert ou de surface pour la sécurité et l'hygiène des ouvriers dans les mêmes conditions que pour les mineurs de fond⁷⁷⁶. Les travailleurs dans les mines bénéficient d'un traitement différent par rapport aux travailleurs soumis de manière général au seul Code du travail. Le délégué du personnel dans les mines a des attributs spéciaux dans les mines. Il n'a ni la même appellation ni les mêmes fonctions.

345. Le Code minier permet de préciser le rôle du délégué mineur. Celui-ci doit visiter les travaux et installations des mines. Le but est d'examiner les conditions de santé et de sécurité des travailleurs et en cas d'accident d'examiner les conditions dans lesquelles il s'est produit⁷⁷⁷.

⁷⁷⁵ Article 28 du Décret de 1946 portant statut des mineurs.

⁷⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷⁷ Article L. 192.2 du Code minier nouveau.

Ce rôle ne diffère pas de celui qui était assigné au délégué à la sécurité avant sa suppression. Le Code minier dispose en outre que « *ces délégués mineurs sont chargés de signaler, dans les formes définies par voie réglementaire, les infractions aux dispositions relatives au travail des enfants et des femmes, à la durée du travail et au repos hebdomadaire relevées par eux au cours de leurs visites*⁷⁷⁸ ». Sur ces dernières questions, relativement au travail des enfants, le repos, le délégué dans les mines à un rôle plus étendu que le délégué, du personnel avant la modification du Code du travail du travail en 2020. Cette modification supprimant le délégué du personnel au travail dont la mission est effectuée par le CSE n'emporte pas le fonctionnement de ce délégué dans les mines. Aucune modification n'a été faite dans le Code minier ou le Décret portant statut des mineurs de 1946 pour les adapter aux modifications du Code du travail depuis le 1er décembre 2020. Pourtant l'article L. 192-1 du Code minier dispose que « *les fonctions de délégués du personnel telles qu'elles sont définies au titre Ier du livre III de la deuxième partie du Code du travail sont assurées par les délégués mineurs. Ces délégués remplacent les délégués du personnel prévus par la législation générale* ». Cette disposition doit être revue afin de l'adapter aux dispositions du Code du travail. En attendant, le délégué dans les mines continue d'exister avec des fonctions spécifiques.

346. Les travailleurs dans les mines ont droit à une liberté syndicale qui comprend des spécificités.

2- *L'exercice de la liberté syndicale*

347. Le droit syndical protégé par le Code du travail français⁷⁷⁹ est reconnu aux travailleurs dans le secteur des mines. Le décret portant statut des mineurs dispose que : « *est reconnu aux personnels visés par le statut des mineurs le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts, par tous les moyens non contraires aux lois et règlements en vigueur*⁷⁸⁰ ». Ces droits garantis par le Code du travail pour tous les travailleurs, permet à ceux-ci s'organiser et de défendre leurs droits. Dans les mines, des précisions sur l'exercice de ce droit ont été faites qui ne figurent pas dans le Code du travail, du moins avec ses précisions. Pour passer les informations, le syndicat doit avoir un panneau d'affichage réservé dans chaque

⁷⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁷⁹ Voir Article L.2141-1 du *Code du travail*.

⁷⁸⁰ Article 28 du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

puits de mine, les ateliers, les chantiers. Un « *lieu abrité situé au passage du personnel pour les quêtes, collectes, souscriptions syndicales et la vente ou la distribution de la littérature corporative*⁷⁸¹ ». Lorsque le syndicat souhaite organiser des fêtes ou des réunions, « *les salles de fêtes ou de réunions aménagées par les exploitants seront mises à la disposition des syndicats qui pourront les utiliser en vue de réunions ou de fêtes*⁷⁸² ». Le syndicat dans les mines dispose dans ce cas plus de liberté et de droit que le syndicat au travail de manière générale.

Les employeurs doivent former les travailleurs dans les mines.

D- L'obligation de formation des exploitants miniers

348. Dans chaque exploitation minière, il doit être institué « *des cours primaires d'apprentissage ou à l'échelon régional, de groupe ou de bassin, des écoles d'apprentissage et d'éducation professionnelle, ayant pour but d'éduquer les jeunes au métier de mineur, de sortir les meilleurs éléments pour les diriger vers les écoles supérieures afin d'en faire des cadres, agents de maîtrise, géomètres, ingénieurs*⁷⁸³ ». La formation instituée par le *Décret du 14 juin 1946 portant statut des mineurs* dans le secteur des mines n'est pas une condition pour travailler dans les mines. Elle permet aux jeunes d'être formés dans le métier des mines. La formation n'est pas non plus soumise à une évaluation pour attester de l'aptitude d'une personne à exercer dans les mines. La formation prévue par le *Décret de 1946 portant statut des mineurs* est une manière d'intéresser plusieurs personnes aux métiers des mines et développer leurs connaissances dans ce domaine. Néanmoins, l'exploitant dans les mines doit nécessairement former des personnes à ce métier. Il doit transmettre son savoir-faire à des personnes pour contribuer au développement social.

349. Aussi, pour ce faire, l'exploitant est le seul à supporter les charges de la formation. Les frais de formation sont entièrement à sa charge. Il doit en outre garantir aux jeunes des salaires suivant les cours et les écoles supérieures⁷⁸⁴.

⁷⁸¹ *Ibid.*

⁷⁸² *Ibid.*

⁷⁸³ Article 29 du *Décret de 1946 portant statut des mineurs*.

⁷⁸⁴ *Ibid.*

350. Conclusion du paragraphe. Le statut des mineurs adopté en 1946 est limité dans son contenu. Il ne régit pas le contrat de travail dans les mines, mais prend en compte des éléments de la relation de travail à savoir le salaire, l'avancement professionnel, les conditions de travail, protège les droits collectifs. De l'étude de ceux-ci, il n'y a aucun doute que le secteur des mines bénéficie de dispositions spécifiques. Parallèlement, l'objectif d'adaptation du droit au travail dans le secteur des mines contribue à un basculement progressif de la protection spécifique contre les risques dans le secteur au droit commun du travail.

Paragraphe 2 : L'intégration croissante de la protection contre les risques professionnels au droit commun

351. Les règles applicables en matière de santé et sécurité dans les mines ont été définies par le règlement général des industries extractives (RGIE) datant de 1980⁷⁸⁵. Si ce règlement ne disparaît pas, son contenu est limité par le droit commun du travail. Une partie du contenu de ce règlement a été supprimé au profit du Code du travail. La protection des travailleurs contre les risques professionnels dans les mines n'est plus soumise à un droit spécifique. Les règles de prévention des risques professionnels se généralisent. Un droit commun de la prévention des risques se crée, au regard du Code du travail (A). Quant à la réparation, elle bénéficie d'un régime mixte en fonction du moment où elle est sollicitée (B).

A- Vers un droit commun de la prévention des risques

352. Notion de prévention. La prévention est définie par le Code du travail comme tous les moyens que l'employeur doit mettre en œuvre pour protéger la santé physique et mentale du travail⁷⁸⁶. Cette définition a été précisée par la doctrine comme l'ensemble des moyens des actions mises en place pour éviter ou réduire le nombre ou la gravité des accidents⁷⁸⁷. Autrement dit, il s'agit de tous les moyens mis en œuvre afin de prévenir un risque.

353. L'obligation de prévention générale de l'employeur. Il pèse sur tout employeur une obligation générale de prévention des risques professionnels à travers des actions de prévention

⁷⁸⁵ Décret n°80-331 du 7 mai 1980 portant Règlement générale des industries extractives (RGIE).

⁷⁸⁶ Article L. 4121-1 et suivant du Code du travail.

⁷⁸⁷ Nathalie DUFOUR, Marie-Claire LE GAL (...), *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, 5^{ème} Edition TISSOT, 2014/2015, P. 552, Yves CALVEZ, Anouk LAVAURE, « Inspection du travail », in *Répertoire de droit du travail*, janvier 2018 (actualisation octobre 2018), Pp. 165-169.

concrètes, des formations et informations à l'endroit du travailleur et une mise en place d'une organisation adaptée aux nouvelles méthodes de travail⁷⁸⁸. Cette conception de la prévention des risques professionnels est applicable dans les mines, lui retirant sa spécificité (1). Toutefois, cette appréciation doit être nuancée. Le Code du travail incite à une adaptation des normes préventives au secteur des mines si nécessaire (2).

1- La mise à mal de la spécificité des risques professionnels dans les mines

354. Le principe de la prévention. Si la prévention des risques professionnels n'est pas différente suivant les secteurs, des règles particulières peuvent être prises en fonction de leurs nécessités, dans le secteur des mines⁷⁸⁹. Selon l'article L.4411-4 du Code du travail, les dispositions portant sur « *la protection de la santé et la sécurité au travail peuvent être complétées ou adaptées par décret pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines et de leurs dépendances*⁷⁹⁰ ». De cette disposition, il découle que le Code du travail est la norme de référence à laquelle des adaptations peuvent être faites dans le secteur des mines. Mais celles-ci sont possibles seulement en cas de nécessité. Autrement dit, la prévention dans les mines est régie principalement par le droit commun du travail et s'il y a un règlement spécifique, celui-ci doit être intrinsèquement lié aux spécificités des activités à exercer.

355. L'adaptation des textes spécifiques miniers au droit commun. Le Règlement général des industries extractives (RGIE) a été modifié en 2019. Il a été adapté aux nouvelles orientations du droit du travail⁷⁹¹. Le RGIE est une réglementation technique, précisant les mesures à prendre pour l'exploitation minière, les postures, la conduite des engins ... Toutefois, le RGIE a été vidé de sa substance en raison de la fin de plusieurs mines : les risques professionnels dans les mines ne sont plus comptabilisés comme spécifiques. Ainsi, le code minier a été épuré de ses dispositions encadrant la santé et la sécurité au travail et les conditions de travail⁷⁹².

⁷⁸⁸ Article L. 4121-1 du *Code du travail*.

⁷⁸⁹ Article L4111-4 du *Code du travail*.

⁷⁹⁰ Article L. 180-1 du Code minier et article L4111-4 du Code du travail.

⁷⁹¹ Décret n°2019-574 du 11 juin 2019 abrogeant ou modifiant plusieurs articles du RGIE, voir Décret n°80-331 du 7 mai 1980 portant règlement général des industries extractives.

⁷⁹² Article 211-1 à 211-5 du Code minier abrogé par Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 17 (VD).

356. Ni la RGIE ni le code minier n'ont vocation à régir la protection des travailleurs contre les risques liés au travail dans les mines. Dès lors, la fermeture de plusieurs entreprises minières, les transformations technologiques occasionnant la limitation du contenu des textes précités pourraient signifier la perte pour le secteur des mines de sa spécificité. Cette hypothèse s'explique. Il existe de moins en moins de textes et de dispositions spécifiques en matière de prévention.

357. Réduction des risques dans les mines et généralisation des mesures spécifiques. La réduction du contenu des textes miniers spécifiques n'est pas illogique. Les techniques d'exploitation minières ont connu une évolution avec les transformations technologiques. Le travail dans les mines n'est plus principalement manuel. Il ne repose plus sur l'homme, mais la machine⁷⁹³ de même que plusieurs secteurs. Les techniques nouvelles ont émergé et le travail se robotise davantage. Dès lors, les travailleurs dans les mines n'ont plus relativement un besoin de protection spécifique. Certainement, c'est pour ces raisons que la prévention est régie par le droit commun.

358. La place du Code du travail dans la prévention. Le Code du travail met à la charge des employeurs une obligation de prévention. Cette obligation dérive de l'obligation de sécurité de l'employeur⁷⁹⁴. Il s'agit d'une obligation de sécurité de moyens renforcée selon la jurisprudence⁷⁹⁵, abandonnant l'idée de l'obligation de sécurité de résultat⁷⁹⁶. Ce dernier à l'obligation de prendre toutes les mesures adaptées aux types d'exploitation, afin de protéger le travailleur⁷⁹⁷. Si aucune question ne se pose avec les obligations de l'employeur, les risques psychosociaux invitent à la réflexion.

359. Prévention contre les risques psychosociaux. L'approche de la prévention des risques psychosociaux est limitée en raison du souvenir du danger dans les mines. Les mines ont toujours été considérées comme mortelles. Cette conception des mines demeure dans les esprits pouvant créer une psychose même en l'absence du danger. Un traitement spécifique notamment sur les questions de santé mentale s'impose. Pourtant, les risques psychosociaux au travail ne sont pas abordés par l'article L4111-4 et suivant du Code du travail, pour ce qui est des exceptions possibles pour les mines en matière de santé et sécurité au travail. Les risques

⁷⁹³ Jean-Charles Besson, Présentation de l'ouvrage « la Mine en France : histoire industrielle et sociale », op. cit., P. 12.

⁷⁹⁴ Article L4121-1 du Code du travail français.

⁷⁹⁵ Cass., Soc., 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin.

⁷⁹⁶ Cass., Soc., 3 février 2010, 08-44.019, publié au bulletin.

⁷⁹⁷ *Ibid.*

psychosociaux sont prévus par les normes générales⁷⁹⁸ et aux instruments internationaux tels l'ISO. Par exemple, l'ISO 45003 expose les dangers et avantages liés à la prévention ou non des risques psychosociaux. Ces risques impactent la santé (psychologique, mentale), la sécurité et le bien-être des travailleurs⁷⁹⁹. Ils sont provoqués par l'organisation du travail, les facteurs sociaux au travail, le milieu du travail, les équipements et les tâches dangereuses accomplies par le travailleur⁸⁰⁰. Selon l'ISO 45003, pour faciliter l'adhésion du travailleur et accroître la production, il convient de protéger le travailleur, quel que soit le secteur⁸⁰¹. C'est d'ailleurs la même logique que poursuit l'OIT et l'UE, tel que le démontre monsieur LEROUGE⁸⁰². Ici aussi, il revient au juge de déterminer si l'employeur a pris les mesures idoines dans les mines.

360. La liberté d'appréciation du juge sur le lien entre le préjudice subit et le travail exercé n'est pas toujours en faveur des travailleurs, même si ces premiers persistent à rappeler leur pouvoir souverain dans l'évaluation des preuves et des préjudices comme le précise un arrêt en 2016⁸⁰³. Pour prétendre à la réparation, le travailleur doit démontrer qu'il a subi un préjudice du fait du non-respect de l'obligation de sécurité de l'employeur ou qu'il a été exposé à un risque⁸⁰⁴. À l'inverse, l'employeur doit justifier qu'il a pris toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité pour s'exonérer de sa responsabilité⁸⁰⁵. Or dans les mines, certains travailleurs ayant subi des dommages sont restés sans réparation par faute de preuves suffisantes du lien entre préjudices et faute de l'employeur⁸⁰⁶. Dès lors, il est difficile de faire la preuve d'une spécificité dans le traitement des travailleurs dans les mines en matière de prévention. Toutefois, la nuance de cette affirmation est primordiale. Cette fois, le Code du travail distingue au fond les mesures à prendre en vue de protéger le travailleur dans les mines contre les dangers.

⁷⁹⁸ Loïc LEROUGE, « Droit des risques psychosociaux au travail », *Répertoire du droit du Travail*, avril 2021, P. 11-s.

⁷⁹⁹ ISO 45003, 2021, Occupational health and safety management, psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks.

⁸⁰⁰ *Ibid.*

⁸⁰¹ *Ibid.*

⁸⁰² Loïc LEROUGE, « Droit des risques psychosociaux au travail », *op. cit.*, P. 14-S.

⁸⁰³ Cass. civ. ch soc., 13 avril 2016, 14-28.293, publié au bulletin.

⁸⁰⁴ Sébastien TOURNAUX, « Prise d'acte, obligation de sécurité et charge de la preuve », *Lettre juridique* n°425 du 27 janvier 2011 : Accident du travail-Maladies professionnelles (AT/MP) éd. n°425 du 27/02/2011 Jurisprudence du 31 janvier 2011

⁸⁰⁵ Cass. Soc. n°20-16.683 du 2 mars 2022.

⁸⁰⁶ Isabelle CORPART, « Pour un hommage aux « gueules noires », commentaire de CA Metz, 17 mai 2018, n° 16/04045.

2- La place du danger dans la prévention des risques spécifiques

361. La reconnaissance d'une spécificité de certains risques professionnels dans les mines. Le danger dans les mines oblige à penser une adaptation du droit du travail. L'article L.4111-4 du Code du travail et l'article L180-1 du Code minier créé par ordonnance du 20 janvier 2011 précisent que les dispositions du Code du travail doivent être adaptées aux risques spécifiques dans les mines. L'adaptation a pris plusieurs formes.

362. Les moyens de l'élimination de la dangerosité dans les mines. Pour éliminer le danger dans les mines, l'État a mis en place plusieurs institutions afin de lutter contre les risques. Parmi celles-ci, le Centre d'étude et de recherche des charbonnages de France (CERCHAR) devenue l'institut national de l'environnement et des risques (INERIS)⁸⁰⁷ a été créé le 1er juillet 1947 à la suite de la nationalisation des houillères. Il est chargé d'étudier, d'évaluer les risques tant environnementaux que sécuritaires pour les hommes. Il devait, aussi, proposer des mesures pour lutter contre ces risques, y compris dans les mines⁸⁰⁸.

363. Au-delà, ce qui a été recherché dans ces textes pris spécifiquement dans le domaine de la santé et la sécurité dans la mine est l'éradication du danger. En effet, lorsque la santé et la sécurité des travailleurs sont compromises par un élément dangereux, la loi oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées. Il doit élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention tiré des spécificités de l'activité minière⁸⁰⁹.

364. Ce plan est fait en application de l'article R.4512-7 du Code du travail pour les travaux dangereux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, toxiques, nocives, cancérigènes, très toxiques⁸¹⁰. Or plusieurs activités minières sont concernées par ces dangers au regard de la pratique de l'exploitation minière, du règlement minier et du Code minier⁸¹¹. Ces mesures préventives sont dès lors applicables et spécifiques, car elles s'intéressent à l'exploitation au fond d'une mine ou en surface. La spécificité de la prise en compte du danger dans les mines est fondée sur deux objectifs principaux. D'une part, le législateur a voulu protéger les travailleurs contre les risques liés au lieu du travail. D'autre

⁸⁰⁷ Clarisse LORIEUX, Ancien institut de recherche dit Centre d'Études et de Recherches des Charbonnages de France (Cerchar), devenu Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (Ineris), Hauts-de-France, Oise Verneuil-en-Halatte Parc Technologique Alata, 2011, P. 1.

⁸⁰⁸ *Ibid.*

⁸⁰⁹ Arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R. 4512.7 du Code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention.

⁸¹⁰ Article 1 de l'arrêté précité, modifié par décret n°2008-244 du 7 mars 2008 (V).

⁸¹¹ Le Règlement Générale des mines (RGIE) et le Code minier régissent les normes sécuritaires liées à la pratique de l'exploitation minière. Ils contiennent les normes relatives aux spécificités minières qui ne peuvent être analysées dans le Code du travail qui reste un droit général.

part, l'objectif était de préserver la santé des travailleurs contre les dangers liés aux postes occupés.

365. L'encadrement des dangers sur les lieux de travail. La loi protège le travailleur de tout ce qui pourrait porter atteinte à sa santé et sa sécurité. Plusieurs facteurs tels que l'air, l'éclairage, les eaux, les installations, constituent une menace pour le bien-être du travailleur⁸¹². Ces différents facteurs ont fait l'objet de réglementation dans les mines. L'orientation de ces mesures de préventions est précise sur les dangers que ceux-ci pourraient constituer, si ces mesures ne sont pas respectées.

366. Encadrement extensif de l'atmosphère dans les mines. Le RGIE fait obligation à l'employeur de construire les puits débouchant au jour avec des matériaux combustibles et à éviter toutes les substances facilement inflammables⁸¹³. Les limitations apportées dans le cadre des matériaux utilisés pour l'exploitation minière visent à protéger les travailleurs contre le risque d'incendie. Il n'est plus à démontrer l'impact de l'incendie sur la santé et la vie des travailleurs mineurs⁸¹⁴. L'interdiction ou la limitation de l'usage des combustibles se justifie dans la mesure où les mines se caractérisent par leurs sensibilités à la propagation rapide de l'incendie⁸¹⁵. Elles concentrent la chaleur, l'oxygène et manquent d'aération⁸¹⁶.

367. Lorsque l'atmosphère dans les mines n'est pas suffisamment traitée, la mine s'échauffe rapidement, à cause de la température du sol⁸¹⁷. Si des mesures de prévention ont été prises afin de protéger les travailleurs, les risques n'ont pu être supprimés. Ils continuent d'être une réalité dans les mines⁸¹⁸. Il s'impose, naturellement l'obligation de mettre en œuvre les moyens pour éviter les incendies et protéger l'intégrité physique des travailleurs avec un regard analytique sur les risques du secteur.

⁸¹² Voir la Table des matières du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003 (JO n° 300 du 28 décembre 2003).

⁸¹³ Article 57 du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003, *op. cit.*

⁸¹⁴ Philippe ROGER, « Un second Courrières : la catastrophe minière du 19 avril 1948 », dans *Revue du Nord*, vol° 1 n°414, 2016, P. 114- s.

⁸¹⁵ Michel CAZIN, *Les mines*, Que sais-je ?, Paris, 1951, P. 112.

⁸¹⁶ Angela Turner, « Corps meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle », Judith RAINHORN (dir.) *op. cit.*, P. 20.

⁸¹⁷ Michel CAZIN, *op. cit.*, P. 112.

⁸¹⁸ Plusieurs témoignages et études attestent que les méthodes d'exploitations es mines n'ont pas réellement évolués depuis le XXème siècles. Ce qui constitue un réel problème pour la génération actuelle à tous les niveaux. Voir Rapport rendu par les géologues et les ingénieurs miniers de l'association SystExty sur la réalité minière, oublié le 16 novembre 2016 et le discours de Aurore STEPHANT et Celia IZOARD sur Terre au Carré le 13 janvier 2022.

368. Au-delà de l'incendie, l'absence de traitement de l'air dans les mines porte atteinte à la santé des travailleurs. L'arrêté de 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux poussières alvéolaires dans les mines⁸¹⁹ indique la mesure des concentrés de poussières à ne pas inhaler par un travailleur sur une période déterminée⁸²⁰. Ce risque ne relève donc pas du passé, puisque l'ensemble des mesures prises aujourd'hui par les textes concerne l'après-mine. Or s'il était admis une fermeture totale des mines, ce qui n'est pas exact, certains effets liés aux mines persistent ou sont perceptibles plusieurs années après, surtout en matière de composés toxiques pour la santé. L'arrêt amiante de 2002 et l'arrêté portant réparation pour les personnes ayant été exposées à l'amiante en sont des illustrations⁸²¹.

369. D'ailleurs, dans les mines, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaire pour éviter les risques d'inhalation de la poussière de silice tant au niveau collectif qu'individuel⁸²². Commet en conséquence une faute inexcusable l'employeur qui n'a pas pris des mesures préventives efficaces pour éviter l'atteinte de silicose de son travailleur dans une mine⁸²³. La silicose est une maladie susceptible d'atteindre le travailleur dans les mines, dans ce cas, l'employeur ayant connaissance de ce risque doit préserver la santé des travailleurs⁸²⁴. Il doit prendre des mesures pour prévenir ce danger menaçant la santé des travailleurs.

370. Obligations de conformité stricte des installations aux normes légales de sécurité. En ce qui concerne les machines, véhicules ou matériaux utilisés dans les mines, elles servent au transport du minerai, au personnel ou à creuser⁸²⁵. Ces machines doivent être constamment entretenues et mises à la disposition du personnel selon l'usage destiné⁸²⁶. D'ailleurs, pour le juge, le défaut d'inobservation de l'obligation de conformité des installations de l'entreprise aux normes légales de sécurité de l'employeur légitime le droit de retrait des travailleurs. Cette situation doit être de nature à porter atteinte à leur vie et à leur sécurité⁸²⁷. Si cette décision n'est

⁸¹⁹ Arrêté du 4 novembre 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux poussières alvéolaires dans les mines et carrières.

⁸²⁰ Article 1 de l'arrêté précité, modifié par arrêté du 20 décembre 2021-art. 12.

⁸²¹ Cass. Soc. du 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin.

⁸²² Cass. Civ. 2^e, 8 octobre 2020, n°18-26.677.

⁸²³ *Ibid.*

⁸²⁴ Éric GEERKENS, « Quand la silicose n'était pas une maladie professionnelle. Genèse de la réparation des pathologies respiratoires des mineurs en Belgique (1927-1940), *Dans Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. 1, n° 56, 2009, Pp.127-141.

⁸²⁵ Chip BUCHHEIT, « Patrimoine technique méconnu des mines d'Alsace et Moselle : Les machines d'extraction », *Revue In Situ*, n° 8, 2007, mis en ligne le 1^{er} mars 2007, P. 3.

⁸²⁶ Article 99 et suivant du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 200, *op. cit.*

⁸²⁷ Cass. Soc., du 1^{er} mars 1995, 91-43/406, inédit.

pas spécifique aux mines, elle démontre la nécessité du respect des obligations de conformité de l'employeur pour la protection des travailleurs.

371. Protection précise contre les risques de chute. L'employeur dans une mine doit veiller à ce que les orifices, des puits et galeries, ne présentent aucun danger pour les travailleurs⁸²⁸. En effet, les orifices des puits et galeries ont toujours présenté un danger pour les travailleurs et même pour les personnes dans cette période d'après mine⁸²⁹. L'exploitation minière exige des méthodes d'exploitation diverses qui en fonction du type de minerai ou des techniques dont disposent l'exploitant.

372. Les travaux visant à la recherche de minerais conduisent soit à des fouilles partiellement en profondeur ou soit en profondeur lorsque le minerai s'y prête. Si le minerai se trouvant dans les profondeurs terrestres est recouvert de morts-terrains, l'exploitation exige à ce stade l'ouverture des puits en tenant compte de l'emplacement du minerai⁸³⁰. En France, nombre des exploitations se sont accompagnées d'exploitations souterraines⁸³¹. Celles-ci ont exigé l'ouverture des puits ou galeries qui lorsqu'elles sont traitées avec négligence deviennent un danger pour les travailleurs⁸³². Le danger majeur est l'éboulement, l'affaissement de terrain ou des chutes de personnes dans le puits⁸³³.

373. Prévention insuffisante des risques d'éboulement. La loi semble négliger les conditions dans lesquelles le travail se déroule au sous-sol. L'état du sous-sol est un élément essentiel dans l'exploitation des mines. Le sous-sol doit être résistants, moins drainés, et faciliter l'usage de la tuyauterie afin d'éviter les inondations et les chutes de terrain⁸³⁴. Dans les mines souterraines, les travailleurs sont confrontés à l'envahissement en eaux. Elles exigent des

⁸²⁸ Article 58 de Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003, *op. cit.* Voir aussi Décret n°2021-1838 du 24 décembre 2021, fixant certains compléments et adaptations du Code du travail spécifique aux mines et carrières en matière générales et portant abrogation de dispositions relatives à la police des carrières, art. 25.

⁸²⁹ Jean-Luc FOUCHER, Philippe BODENEZ, Karim Ben SLIMANE, « Après-Mine en France » Congrès international sur la gestion des rejets miniers et l'après mines (GESRIM), April 2012, Marrakech, Maroc, Pp. 2-S. Béatrice MESSINI, « Le laboratoire Cévenol de l'après mine. Une coextensivité des causes et des responsabilités minières, environnementale et sanitaires », in « Visibilité et invisibilité de la pollution des sols dans les territoires (post) industriels : de nouvelles perspectives sur la résilience et la justice environnementale ? » in *Géocarrefour* vol. 92, n°2, 2018, P. 2.

⁸³⁰ Philippe MATHEUS, « Les techniques et conditions d'exploitation des mines aurifères », in *Annales des Mines-Réalités industrielles*, vol. 4, novembre 2018, Pp. 10-11.

⁸³¹ Christian FRANCK, (Al...), *Evaluation des aléas miniers*, INERIS, 2018, P. 12.

⁸³² *Ibid.*

⁸³³ Cass. Civ., 12 mars 2014, 12-17.483, publié au Bulletin.

⁸³⁴ Michel de CAZIN, *Les mines*, *op. cit.*, P. 30-31 ; Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, *Les méthodes d'exploitation souterraine*, Provence-Alpes-Côte d'Azur, publié en le 15 juin 2010, modifié le 28 janvier 2011.

techniques d'évacuation qui tiennent compte de la localisation des conduits d'eaux ou non⁸³⁵. Le danger avec les eaux souterraines est le risque d'inondation de la mine et l'atteinte à la vie du personnel⁸³⁶. Pour remédier à ces risques, le législateur préconise que les installations dans les mines facilitent l'accès des travailleurs dans les puits ou galeries à la surface. Ceux-ci doivent être faits en sorte que la vie des travailleurs ne soit pas mise en danger⁸³⁷.

374. Prévention insuffisante de l'éclairage. Dans les mines, l'éclairage est important pour le bien-être des travailleurs. Les travailleurs du fond se munissent de lampes afin de s'éclairer⁸³⁸. Autrefois, ils s'éclairaient avec une flamme⁸³⁹. Aujourd'hui, il est plutôt fait usage des lampes de sûretés à flamme⁸⁴⁰. Le problème de l'éclairage, dans les mines, reste encore un problème majeur. L'intensité de la lampe ne peut être similaire à celle du jour.

375. Le maintien de la prévention de l'isolement des travailleurs. Le droit s'est également intéressé à la communication au sein des mines. Cette obligation n'a pas disparu, bien que le statut ait connu plusieurs modifications. Il est fait obligation à l'employeur de mettre en place des installations pour faciliter la communication entre le personnel souterrain et celui de surface⁸⁴¹. À suivre cette disposition, l'obligation de protection est implicitement dualiste. Elle n'est plus reconnue au seul employeur, mais, également à l'employé, comme dans le droit commun. Établir un moyen de communication avec l'extérieur oblige les travailleurs à veiller réciproquement sur leur santé. L'objectif d'une telle réglementation est de prévenir le risque d'isolation du personnel⁸⁴². Au-delà de ces mesures de prévention, l'évaluation de la santé des travailleurs est renforcée dans les mines.

376. Obligation d'évaluation de santé du travailleur en amont et en aval. Les travailleurs bénéficient d'une protection spécifique dans le secteur des mines. Deux principaux points permettent de justifier cette assertion. Le premier est relatif à la santé des travailleurs. La loi fait obligation au recours obligatoire d'un examen médical pour tout travailleur dans le secteur des mines⁸⁴³. Autrement dit, l'employeur doit vérifier, avant une embauche préalable

⁸³⁵ Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, Les méthodes d'exploitation souterraine, Provence-Alpes-Côte d'Azur, *op. cit.*

⁸³⁶ Michel de CAZIN, *Les mines, op. cit.*, Pp. 11-112.

⁸³⁷ Article 67 et suivant du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives.

⁸³⁸ Article 203 du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003, *op. cit.*

⁸³⁹ Michel de CAZIN, *Les mines, op. cit.*, Pp. 11-112.

⁸⁴⁰ Article 203 du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), modifié par le Décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003, *op. cit.*

⁸⁴¹ Article 62, *ibid.*

⁸⁴² Article 126, *ibid.*

⁸⁴³ Article 218-20 du Code minier.

dans le secteur des mines, l'état de santé du travailleur. Si cette obligation est limitée dans la relation de travail de manière générale, elle est renforcée dans les mines⁸⁴⁴. L'examen médical est suivi d'un contrôle régulier de six mois suivant l'âge du travailleur⁸⁴⁵ en précisant les différents types d'analyses y compris les examens obligatoires⁸⁴⁶. Ainsi, l'employeur a l'obligation de mettre en place une médecine du travail.

377. Un médecin doit être commis aux travailleurs avec une régularité de contrôle mensuelle et une surveillance spéciale pour les travailleurs atteints de pneumoconiose⁸⁴⁷, ce qui diffère du droit commun.

378. Cette approche révèle l'adoption du droit du travail protecteur du travailleur selon les spécificités du secteur. Les finalités premières de protection du travailleur que l'on a eu du droit du travail semblent se prouver⁸⁴⁸. En fait, le Code du travail n'a pas pour seule ambition de protéger le travailleur, puisqu'en mettant à l'actif de l'employeur des droits, il devient un droit du contrat de travail protégeant employeurs et travailleurs.

379. Prévention des atteintes à la santé des jeunes. L'employeur doit veiller spécialement à assurer la santé et la sécurité des jeunes travailleurs, c'est-à-dire ceux ayant moins de dix-huit ans (18 ans). Dans ce cadre, il doit élaborer des mesures précises sur les conditions de circulation des jeunes de seize ans au sein des mines⁸⁴⁹. Dans le même ordre d'idée, il n'est pas autorisé à un jeune de dix-huit ans de conduire des machines motrices à vapeur ou des chaudières au sein de la mine⁸⁵⁰.

380. De ce qui précède, si la loi est insuffisante en matière de prévention et distingue en tenant compte des objectifs à atteindre, elle donne des moyens de réparer les préjudices causés dans les mines, cette fois à travers un régime mixte.

⁸⁴⁴ L'examen médical dans le droit commun est obligatoire pour le travail une fois par an ou avant d'occuper un poste non similaire au poste précédent. Article R241-49, modifié par décret 85-947, 1985-08-16, art. 1, JORF du 8 septembre 1985.

⁸⁴⁵ Article 218-16 du Code minier.

⁸⁴⁶ Article 128-14 du Code minier précité, crée par l'article 6 du décret n°2008-244 du 7 mars 2008.

⁸⁴⁷ Combinaison des articles 218-10 et 218-17 du Code minier.

⁸⁴⁸ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Emergence d'un droit de la santé au travail », in Florence DOUGOUET et Al. « Santé au travail et travail de santé », *Presses de l'EHESP, Recherche, santé, social*, 2008, P. 65.

⁸⁴⁹ Article 70 du Décret n° 80-331 du 07/05/80 portant Règlement général des industries Extractives (RGIE), op. cit.

⁸⁵⁰ Article 19 du Décret précité.

B- La soumission du régime de réparation dans les mines au droit commun

381. Le régime juridique applicable à la réparation des lésions dans les mines est de droit commun. Mais il se fonde en partie sur les sources spécifiques au secteur des mines (1). Cependant, la réparation des préjudices est de droit commun, car fondée sur la faute inexcusable (2).

1- La spécificité relative des sources de la responsabilité

382. Reconnaissance relative d'une spécificité minière dans la réparation. Il convient de rappeler que la sécurité et la santé au travail et les sanctions afférentes sont régies par le Code du travail. Cependant, les mesures préventives font l'objet d'une spécification pour le secteur des mines⁸⁵¹. Pour apprécier l'existence d'une faute inexcusable dans les mines, le juge se fonde sur le Code du travail ainsi que le Code de la sécurité sociale⁸⁵². Le règlement minier et les décrets spécifiques permettent d'apprécier les modalités d'application des mesures préventives dans les mines. Dès lors, le juge prend en compte la spécificité des litiges miniers.

383. Le droit spécial, contexte d'application du droit commun. En matière de santé et sécurité au travail dans les mines, le droit applicable emprunte du droit commun et au droit spécial. Pour condamner un employeur pour les fautes commises, le juge se fonde sur le Code minier et les décrets ou règlements complémentaires. Un arrêt de la Cour de cassation du 22 décembre 2011 en est une illustration⁸⁵³. Pour condamner l'employeur pour le non-respect des mesures de santé et sécurité au travail dans les mines et carrières, le juge a fait conjointement référence aux textes du Code pénal et du Code minier⁸⁵⁴. À vrai dire, la référence conjointe aux deux textes s'explique, car le Code minier n'a plus vocation à incriminer les infractions relatives à la sécurité au travail. Cette fonction est reconnue au Code du travail et au droit pénal⁸⁵⁵.

384. La réparation des lésions des travailleurs dans les mines tient compte de la faute inexcusable ou pas de l'employeur.

⁸⁵¹ Article L4111-1 du Code du travail, *op. cit.*

⁸⁵² Cass. Civ. 2^e, 8 octobre 2020, n°18-26.677.

⁸⁵³ Cass., Crim., 22 février 2011, 10-81.015, Inédit.

⁸⁵⁴ *Ibid.*

⁸⁵⁵ Article 141 et 84 du Code minier, JO n° 0193 du 21/08/1956, Décret n°58-338 du 16 août 1956 portant Code minier. Aujourd'hui article L512-1 du nouveau Code minier modifié par la Loi n°2021-1104 du 22 août 2021-art. 70. Cet article s'exprime de façon générale sur les atteintes à la santé publique et à l'homme.

2- *L'application du droit commun en cas de réparation civile et pour faute inexcusable*

385. Fondement légal de réparation de droit commun. Le Code minier fait obligation aux exploitants après la fermeture des mines de réparer les dommages liés de l'activité minière⁸⁵⁶. Ce texte fait intervenir la réparation à deux niveaux du travail. Dans un premier temps, la réparation des dommages créés à l'environnement et dans un second temps les dommages subis par les personnes⁸⁵⁷. Au nombre des personnes, le travailleur ou l'ancien travailleur bénéficie d'une réparation des préjudices subis après la fermeture de la mine⁸⁵⁸. Cette fois, la réparation tire sa source du droit commun obligeant celui qui a commis la faute à réparer⁸⁵⁹. Elle n'est pas spécifique au secteur des mines. Autrement dit, l'exploitant minier est soumis à la même obligation de droit commun que le constructeur n'ayant pas fermé les fosses créées lors de ses activités.

386. La réparation est en principe automatique lorsque la maladie du travailleur est prévue dans la liste des tableaux pour chaque activité. Il faudrait néanmoins que la caisse primaire reconnaisse l'origine professionnelle de la maladie après avis du comité régional de reconnaissance de la maladie professionnelle. Le travailleur n'a pas à prouver leur origine professionnelle de sa maladie dans ce cas. L'article L. 461-1 dispose que « *si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.* »

387. « *Peut être également reconnue d'origine professionnelle d'une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé*⁸⁶⁰ ».

388. Dans les mines, de nombreuses maladies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le tableau des maladies professionnelles⁸⁶¹, notamment : l'anémie⁸⁶²,

⁸⁵⁶ Article L163-3 du *Code minier français*.

⁸⁵⁷ *Ibid.*

⁸⁵⁸ Article L163-4 du *Code minier français*.

⁸⁵⁹ Article 1240 du *Code civil français*.

⁸⁶⁰ L'article L. 461-1 du *Code de la sécurité sociale*.

⁸⁶¹ *Annexe II du Code de la sécurité sociale*, Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3

⁸⁶² Tableau 1 Tableaux des maladies professionnelles

encéphalopathie aiguë, tremblement intentionnel⁸⁶³, les maladies liées au charbon tel que le charbon pulmonaire⁸⁶⁴, spirochètoses⁸⁶⁵, nystagmus professionnel⁸⁶⁶, la silicose⁸⁶⁷, ankylostomose professionnelle⁸⁶⁸, les affections consécutives à l'inhalation de l'amiante⁸⁶⁹, les maladies engendrées par le bioxyde de manganèse⁸⁷⁰, affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales ou de fumées, contenant des particules de fer ou d'oxydes de fer⁸⁷¹, affections professionnelles provoquées par le travail à haute température⁸⁷², lésions nasales (ulcérations, perforations)⁸⁷³, lésions nasales, ulcérations, perforations⁸⁷⁴, la conjonctivite chronique ou blépharoconjonctivite chronique⁸⁷⁵. La réparation de ces maux est néanmoins forfaitaire⁸⁷⁶.

389. L'indemnisation complémentaire en cas de maladie professionnelle n'est possible qu'en présence d'une faute intentionnelle de l'employeur, pour le fait du tiers ou pour faute inexcusable⁸⁷⁷. Sur ce dernier cas, la faute inexcusable était définie par les juges sur l'obligation de sécurité de l'employeur de résultat de l'employeur avec l'arrêt amiante en 2002⁸⁷⁸. Aujourd'hui, la Cour de cassation ne fait plus vraiment référence à l'obligation de sécurité de résultat, elle redéfinit l'obligation de sécurité de l'employeur en se fondant sur les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. Ainsi, « *le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver*⁸⁷⁹ ».

390. La sélectivité des préjudices réparés. Dans les mines, l'employeur doit prendre toutes les mesures préventives nécessaires afin de protéger le travailleur. Il s'agit

⁸⁶³ Tableau 2., *Ibid.*

⁸⁶⁴ Tableau n°18, *Ibid.*

⁸⁶⁵ Tableau n°19 *Ibid.*

⁸⁶⁶ Tableau n°23 *Ibid.*

⁸⁶⁷ Tableau n°25 *Ibid.*

⁸⁶⁸ Tableau n°28 *Ibid.*

⁸⁶⁹ Tableau n°30 *Ibid.*

⁸⁷⁰ Tableau 39, *Ibid.*

⁸⁷¹ Tableau n°44 et 44 bis, *Ibid.*

⁸⁷² Tableau n°58, *Ibid.*

⁸⁷³ Tableau n°67, *Ibid.*

⁸⁷⁴ Tableau n°78, *Ibid.*

⁸⁷⁵ Tableau 93, *Ibid.*

⁸⁷⁶ Maryse BADEL, Loïc LEROUGE, « Les maladies professionnelles cent ans après : reconnaissance et indemnisation, des défis toujours actuels », *Droit social*, 2020, P. 975.

⁸⁷⁷ *Ibid.*

⁸⁷⁸ Cass. Soc. 28 févr. 2002, n° 00-11.793.

⁸⁷⁹ Cass. Civ. 2^e 8 octobre 2020, 18-26.677, Publié au bulletin.

principalement de prévenir les risques liés à l'usage des produits qui ont affecté ou affectent le travailleur. Le travailleur ou le retraité ou les ayants droit du travailleur, peut poursuivre l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité. Le cas le plus concret est la reconnaissance des dangers liés à l'usage de l'amiante dans les industries. L'arrêt amiante de 2002, en est un exemple⁸⁸⁰. Dans cet arrêt, le juge a relevé que « *les victimes d'affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante ou provoquées par elles dès lors qu'ils ont fait l'objet de constatation médicale ... avant l'entrée en vigueur de la loi, sans distinguer selon que la victime avait ou non fait constater sa maladie* » devaient bénéficier d'une réparation⁸⁸¹.

391. Selon le juge, l'inhalation de l'amiante par un travailleur lui donne droit à une réparation même si celui-ci n'a développé aucun signe de maladie. L'indemnisation répond ainsi à la réparation d'un préjudice d'anxiété⁸⁸². Cette décision a fait l'objet d'un revirement de jurisprudence. Le préjudice d'anxiété est « *la situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante*⁸⁸³ ».

392. Les travailleurs peuvent, s'ils font la preuve d'avoir été en contact avec l'amiante, être indemnisés même si l'entreprise d'exercice n'entre pas dans la catégorie légale⁸⁸⁴. L'extension du préjudice d'anxiété à tous les travailleurs a donné de l'espoir aux travailleurs dans les mines de charbon qui avait constitué plus de 700 dossiers pour obtenir réparation⁸⁸⁵.

393. Si toutes les catégories de travailleurs semblent avoir été prises en compte dans la réparation des risques d'anxiété liés à l'amiante, dans le secteur des mines, plusieurs travailleurs bénéficient de cette réparation⁸⁸⁶. Mais le chemin énoncé par ces premiers juges peine à trouver un écho favorable auprès de tous les juges soit en raisons. À Metz, tous les anciens travailleurs n'ont pas bénéficié des mesures prévues par la loi, en dépit des affections graves dont ils ont été victimes⁸⁸⁷. La réparation des lésions de certains travailleurs a été refusée, alors qu'ils

⁸⁸⁰ Cass. Soc., 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin.

⁸⁸¹ *Ibid.*

⁸⁸² Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, 18-17.442, Publié au bulletin.

⁸⁸³ Cass. Soc. 11 mai 2010, n°09-42.241, D. 2010, p. 2048, note C. Bernard.

⁸⁸⁴ Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, 18-17.442, Publié au bulletin.

⁸⁸⁵ Marie-France STEINLÉ-FEUEBACH, intervention sur le thème « Concurrence des victimes : mythes ou réalités », lors que colloque *Principe de la réparation intégrale des préjudices et inégalité des victimes : la concurrence des victimes par le concours des régimes juridiques applicables à leur indemnisation*, Journée ALFEST, Ecole du Val de Grâce, Paris, 4 juin 2019, P. 8.

⁸⁸⁶ Cass. Civ. 2^e, 8 octobre 2020, 19-13.126, Inédit.

⁸⁸⁷ Isabelle CORPART, « Pour un hommage aux « gueules noires », commentaire de CA Metz, 17 mai 2018, n° 16/04045.

avaient subi des préjudices liés à l'activité minière, pour défaut de preuve suffisante⁸⁸⁸. Aussi, il est difficile de se fonder sur l'obligation de sécurité de l'employeur dans les mines pour obtenir justice surtout pour les entreprises minières ayant fermé, comme le charbonnage de France. L'État à travers l'ANDGM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs) s'est certes substitué à l'employeur pour garantir les droits des anciens mineurs. Mais elle n'est pas débitrice de l'obligation de sécurité dont se peut se prévaloir un ancien mineur⁸⁸⁹ pour obtenir la condamnation de l'employeur.

394. L'employeur peut également être poursuivi par la voie pénale en cas de manquement à son obligation de sécurité comme prévu par la loi ou les règlements⁸⁹⁰ l'article 221-6 du Code pénal dispose que « *le fait de causer ... par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende*⁸⁹¹ ». Or, l'obligation de sécurité de l'employeur est prévue par le Code du travail, ce qui suppose que l'employeur peut être condamné pénalement pour les manquements intentionnels ou non.

395. D'ailleurs, l'employeur peut être sanctionné pénalement pour sa faute d'imprudence ou de négligence et pour faute non intentionnelle pour les atteintes non involontaires à la vie ou à l'intégrité des personnes commises par la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement⁸⁹².

396. Conclusion du paragraphe. La protection des travailleurs dans le secteur des mines ne relève d'aucune originalité ou spécificité. Elle est prioritairement de droit commun et exceptionnellement régi par un droit spécifique. Il n'est nullement pris en compte ou mis en avant le danger dans les mines pour réparer les maladies professionnelles et accidents du travail différemment. Le droit applicable reste le droit commun.

⁸⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁸⁹ Cass. Soc., 5 juillet 2023, 21-25.511, Inédit.

⁸⁹⁰ Cass. Crim. 9 avr. 2019, FS-P+B+I, n° 17-86.267.

⁸⁹¹ Article 221-6 du Code pénal.

⁸⁹² Cass. Crim. 9 avr. 2019, *op. cit.*

397. Conclusion de la section. À la question de savoir comment l'adaptation du droit du travail dans les mines se concrétise, la réponse est à nuancer. Le secteur des mines n'est pas régi par un droit spécifique. La relation de travail relève du droit commun. Dans ce cas, le principe est tel que les risques professionnels soient encadrés par ces mêmes règles. Toutefois, il ne faut pas nier la prise en compte du danger, des risques, dans la prévention. Finalement, le droit des risques professionnels dans les mines n'est donc pas totalement du régime de droit commun encore moins d'un régime spécifique. Cette conclusion laisse penser que le droit applicable au travail et précisément aux risques professionnels dans les mines est spécial, car se limitant à des questions précises.

Conclusion du chapitre II

398. Le droit positif applicable dans les mines a été adapté aux spécificités des activités minières. D'une part, le droit du travail applicable dans les mines admet que pour les questions de santé et sécurité des mesures particulières soient prises. Pour ce faire, le Règlement général dans les industries extractives (RGIE) a été maintenu et modifié pour prendre en compte toutes les questions spécifiques aux risques dans les mines. De même, le Statut des mineurs a été maintenu afin de continuer à réglementer le travail dans les mines. Ces deux textes couvrent, en principe, toutes les questions liées à la santé et à la sécurité du travail, le salaire, l'avancement professionnel. Toutefois, il reste limité par le Code du travail qui est le texte de base pour réglementer les rapports de travail. De plus, le contenu de ses textes se vide pour laisser place au Code du travail. Le seul élément distinctif qui reste encadré de manière spécifique est la santé et la sécurité du travail lorsque le Code du travail ne l'a pas fait. Le risque professionnel est, dès lors, la seule raison pour le maintien d'un encadrement spécial auquel. Il est donc difficile d'affirmer que les travailleurs dans les mines sont sous un régime spécifique.

399. D'autre part, les travailleurs dans les mines ne sont plus sous un régime spécifique de sécurité sociale. Ils sont soumis au régime général de la sécurité sociale. Mais le législateur a maintenu le régime spécial d'assurance vieillesse dans les mines. Ce n'est ici ni le risque ni la pénibilité qui explique cette singularité. Autrement dit, si c'est bien le risque et la pénibilité du travail dans les mines qui ont conduit à un traitement différent de ses travailleurs, la reconnaissance de l'État envers les mineurs est aujourd'hui la raison de son maintien. L'on pourrait affirmer que le maintien du régime spécial vieillesse est une compensation du risque

pris au travail dans les mines par les anciens travailleurs. Le droit positif est presque d'application générale pour tous les travailleurs y compris dans les mines.

Conclusion du titre I

400. Les travailleurs dans le secteur des mines ne sont pas soumis au droit commun du travail et de la protection sociale.

401. Le secteur des mines a connu deux législations. Pendant longtemps, le travail dans les mines a fait l'objet d'un traitement spécifique. Les travailleurs étaient soumis à un régime spécifique, différent du droit commun du travail. Toutefois, la fin des mines et le changement de conception de la prévention ont conduit à la suppression progressive de cette spécificité de traitement dont le squelette demeure encore. Cela ne signifie pas que le droit du travail n'est pas adapté au travail dans les mines. Cependant, l'adaptation se fait au mouvement de l'application du droit du travail (commun) du travail. Cette application est en partie spécifique aux mines. Désormais, c'est un droit spécial qui s'applique, il est le mélange entre régime spécifique et droit commun de sorte que ce droit peut être dit spécial. Il en est de même en matière de sécurité sociale.

402. Le régime spécial de sécurité sociale dans les mines est limité à la question des retraites selon les dispositions des textes anciens. Les assurances maladie, maternités, accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par le droit commun. Le secteur des mines ne pourrait ainsi être considéré comme un secteur spécifique, sans doute parce que le risque disparaît. Mais la réouverture des mines doit rappeler aux uns et aux autres que le risque ne pourrait jamais être mieux encadré si les textes ne prévoient pas une prévention qui tient compte des évolutions du travail et de la spécificité des exploitations. Le risque professionnel reste une question majeure également au Québec et précisément l'élimination du danger. C'est ce danger qui contraint le législateur et les acteurs de la relation de travail à penser un droit spécifique dans les mines (**Titre II**).

TITRE II : LE RISQUE, FONDEMENT D'UN DROIT DU TRAVAIL SPÉCIAL DANS LES MINES AU QUÉBEC

403. Les domaines de la compétence des provinces. La Loi constitutionnelle de 1867, anciennement l'Acte d'Amérique du Nord britannique, devenu la Loi constitutionnelle de 1982, pose la répartition du domaine des compétences entre les provinces et l'État fédéral⁸⁹³. Ce faisant, les provinces avaient acquis le droit de réglementer seules les relations de travail qui faisaient partie du droit privé⁸⁹⁴, y compris s'agissant des mines⁸⁹⁵.

404. L'encadrement des droits de propriété. L'actualité de l'exploitation minière au Québec n'est plus à démontrer. Certes, les investissements dans ce secteur sont en baisse, mais de nombreuses sociétés minières exercent au Québec⁸⁹⁶. En 1763, une course à la propriété des minerais pour le domaine de la couronne au Québec a été menée⁸⁹⁷. Jusqu'aux années 1880, la terre appartenait à la couronne. Devenir propriétaire d'une terre exigeait une demande d'acquisition auprès du gouvernement de la province. Le droit de propriété permettait ainsi au propriétaire terrien d'exploiter la terre et le sous-sol contenant des minerais selon sa convenance⁸⁹⁸. Il n'existait aucune loi commune ou un quelconque règlement en la matière⁸⁹⁹.

405. Au milieu du XIXe siècle, le législateur du Québec, face à la multiplicité des activités minières a voulu encadrer le secteur, comme l'avaient fait plusieurs États auparavant. Dans sa construction, le droit québécois sur les mines a été influencé par le droit américain, en ce qui concerne le claim⁹⁰⁰. Le claim était pratiqué par les mineurs de la Californie en l'absence de texte étatique⁹⁰¹. Ensuite, l'une des grandes influences a été le droit français. L'Acte général des mines de 1880 du Québec a été inspiré par la gestion des terres et des titres miniers en France comme prévu par les ordonnances de Charles VI et de l'édit de Henri IV⁹⁰².

⁸⁹³ Article 92. 13. de la *Loi Constitutionnelle de 1867*, (R. -U.), 3^o-31 Vict., c. 3 ; voir également Benoît PELLETIER, « L'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867 : principes fondamentaux et évolution du fédéralisme canadien », *Cap-aux-Diamants, La Revue d'histoire du Québec*, n^o129, 2017, Pp. 25-30.

⁸⁹⁴ *Ibid.*

⁸⁹⁵ Article 109 de la Loi constitutionnelle précitée.

⁸⁹⁶ Louis MADORE, « Mines en chiffres », *L'investissement minier au Québec en 2020*, Enquête annuelle sur l'investissement minier, Institut de la statistique du Québec.

⁸⁹⁷ *Ibid.*

⁸⁹⁸ *Ibid.*

⁸⁹⁹ Charles-de-Koninck PAVILLON, « De la ruée vers l'or Californienne au Québec minier contemporain, Le système du free mining et le pouvoir des communautés locales », *Conférence présentée dans le cadre du colloque international de la commission sur l'approche culturelle en géographie*, Québec, Université de Laval, 21 mai 2008.

⁹⁰⁰ Jean-Paul LACASSE, *Le claim en droit québécois*, th. Juin 1974, Université d'Ottawa, P. 8.

⁹⁰¹ *Ibid.*

⁹⁰² Charles De CHEPPE, maître des requêtes, chef de la division des mines, *Jurisprudence des mines*, précitée.

L'ordonnance de 1413 attribuait la propriété des mines au roi⁹⁰³ de même que l'édit de 1604. Dans l'Acte général des mines du Québec, la propriété des mines appartenait à la couronne⁹⁰⁴. Mais la précision du droit de propriété a été faite suite à l'amendement de l'Acte général en 1884⁹⁰⁵. Le droit français a pu influencer le droit québécois. Cette hypothèse s'explique par la domination de la France sur le Québec jusqu'au XIXe siècle⁹⁰⁶. L'influence reste néanmoins limitée quant aux règles applicables dans la relation de travail dans les mines.

406. La liberté d'exploitation des mines. Contrairement à la France, pendant longtemps l'exploitation des minerais a été libre au Québec⁹⁰⁷. Les exploitants exerçaient dans les mines à leurs risques et périls sans une autorisation particulière⁹⁰⁸. Ces activités n'ont pas été sans impact sur les travailleurs dans les mines. Le travail se faisait de façon artisanale, ce qui impliquait l'usage d'une main-d'œuvre suffisamment robuste⁹⁰⁹. Il était de se faire pénible pour les travailleurs et source d'énormes dangers. La question des travailleurs n'était cependant pas une priorité du pouvoir étatique. Réglementer le droit des travailleurs dans les mines relevait d'abord des prérogatives des exploitants ou employeurs en vertu de leur droit de propriété⁹¹⁰.

407. La liberté des employeurs dans la gestion des relations de travail et son impact. La relation de travail dans le secteur des mines a été traitée comme toutes les autres relations de travail. La relation de travail au sens général a toujours reposé sur le droit civil et le droit de propriété. Sous l'influence du *free mining* et de l'absence de réglementation spécifique, les employeurs se sont arrogé le droit de réglementer l'organisation du travail du fait de leur droit de propriété. Le Code civil de 1866 ne régissait pas l'organisation du travail privé, encore moins, le travail dans les mines⁹¹¹. Il donnait les fondements d'une relation contractuelle ou d'autorité. Les relations de travail s'assimilaient au rapport entre un maître et son serviteur⁹¹². Elles étaient soumises aux rapports de droit privé et n'appelaient pas l'interventionnisme

⁹⁰³ Ordonnance de Charles IV de 1413 sur les mines, *op. cit.*

⁹⁰⁴ Article 3, 13, 17 de l'Acte général des mines, *op. cit.* ; Voir également la *Loi de 1892 modifiant l'Acte général des mines*. Voir Robert Armstrong, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », *L'actualité économique*, vol. 59, n°3, 1983, P. 592.

⁹⁰⁵ *Acte pour amender de nouveau l'Acte général des mines de Québec de 1880*, 47 Victoria, Chap. 22. 10 juin 1884.

⁹⁰⁶ Robert Armstrong, *op. cit.*, P. 580.

⁹⁰⁷ *Ibid.*, P. 576.

⁹⁰⁸ *Ibid.*

⁹⁰⁹ Pierre PAQUETTE, « industries et politiques minières au Québec, une analyse économique 1896-1975 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 4, n°4, 1984, P. 575.

⁹¹⁰ Marc VALLIERES, *Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui*, GT-2013-01, Gouvernement du Québec, 2012, Pp. 92-93.

⁹¹¹ *Code civil du bas Canada, 1866*.

⁹¹² Joseph CLEOPHAS LAMOTHE, *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, éd. Carswell, Montréal, 1904, P. 2.

étatique. De ce fait, la loi n'interdisait pas à l'employeur de diriger son entreprise selon son organisation personnelle⁹¹³.

408. L'Acte général des mines de 1880 encadrait les droits sur les minerais, mais il ne contenait aucune orientation particulière sur l'organisation du travail⁹¹⁴. Lorsqu'en 1885 le législateur a réglementé le travail dans le secteur privé, il n'accordait pas d'importance particulière aux travailleurs dans les mines. Les textes ne s'appliquaient qu'aux employés dans les manufactures⁹¹⁵. Avant cette date et après 1885, le secteur des mines était toujours soumis à une organisation privée, dont le titulaire du droit était l'employeur.

409. Il a fallu attendre 1888 pour que le législateur assimile les mines aux manufactures par un amendement de la loi⁹¹⁶. Aussi, ce n'était qu'une simple assimilation sans des mesures particulières quant aux spécificités minières. Dans tous les cas, l'employeur était le titulaire de l'action d'organisation de son entreprise⁹¹⁷ et des nouvelles formes de travail⁹¹⁸.

410. Les débuts d'un encadrement des risques dans les mines. Ensuite, une Loi provinciale sur le repos dominical de 1907⁹¹⁹ a été adoptée. Mais cette Loi n'a pas toujours pu pénétrer l'organisation du travail dans les mines. Les années suivantes ont été marquantes et ont contraint le législateur québécois à intervenir pour encadrer le travail dans les mines, mais seulement en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs. Il convient de rappeler que le travail dans les mines relève des États fédérés du Canada. Autrement dit, la province québécoise est en principe la seule habilitée à réglementer le travail dans les mines situées dans la province⁹²⁰.

411. Face aux taux d'accidents croissants dus aux mauvaises conditions de travail dans les mines et à la négligence des entrepreneurs, des employeurs et des propriétaires miniers⁹²¹, le

⁹¹³ Joseph CLEOPHAS LAMOTHE, *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, op. cit., P. 3.

⁹¹⁴ *Acte général des mines de 1880*.

⁹¹⁵ Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, 8 mai 1885.

⁹¹⁶ John A. DICKINSON, « La législation et les travailleurs québécois, 1894-1914 », *Relations industrielles*, vol. 41, n°2, P. 357.

⁹¹⁷ Paul-André LAPOINTE, Renaud PAQUET, « Les syndicats et les nouvelles formes d'organisation du travail », *Relations industrielles*, vol. 49, n°2, 1994, P. 281.

⁹¹⁸ *Acte général des mines*, précité.

⁹¹⁹ *Loi du 28 février 1907 sur le repos dominical au Québec*.

⁹²⁰ Micheline PATENAUDE, « L'entreprise fédérale », *Les Cahiers de droit*, vol. 31, n°3, 1990, P. 1195. Voir également article 92, 92 A (1) de la *loi constitutionnelle de 1867* modifié en 1982 du Canada.

⁹²¹ Marc VALLIERES, *Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui*, GT-2013-01, Gouvernement du Québec, 2012, P. 90-91.

législateur québécois a adopté une loi afin de protéger les travailleurs des risques professionnels et les dangers liés au travail dans les mines.

412. En 1912, un arrêté a été pris afin de prévenir les accidents dans les mines⁹²². Cet arrêté a été le premier texte spécifique au travail dans les mines. Mais ce n'était pas toute la relation de travail qui était soumise à la spécificité. Il ne s'agissait que de la sécurité du travail. Le travail dans les mines était quasiment considéré comme relevant d'un travail ordinaire. C'est le syndicalisme et les conventions collectives qui ont permis de marquer une différence entre les travailleurs syndiqués dans les mines et les autres secteurs. Le syndicat de travailleurs veillait à la protection de ses membres⁹²³. Il est dès lors évident que seuls les travailleurs syndiqués feront l'objet de cette étude du fait de la différence de traitement.

413. L'apport du syndicat dans les relations de travail. Le système québécois des relations professionnelles comme dans tout le Canada repose sur les conventions collectives négociées par entreprise⁹²⁴. Ceci diffère de la pratique en France où les conventions collectives concernent en général la branche d'activité ou le secteur. D'ailleurs, en France, les syndicats n'ont pas toujours accordé assez d'importance à la santé et à la sécurité du travail dans les négociations contrairement au Québec⁹²⁵. Au Québec comme au Canada, les conventions collectives couvrent tous les domaines de la relation d'emploi⁹²⁶. Dans les mines, les négociations collectives ont porté principalement sur les conditions du travailleur⁹²⁷. Elles prennent en compte les conditions de travail et la rémunération⁹²⁸. Dans ce cas, il n'y a pas une seule spécificité de traitement, mais plusieurs traitements spécifiques, en fonction des négociations obtenues par les syndicats dans une entreprise. Autrement dit, dans un même secteur, il existe des conditions de travail qui changent d'une entreprise à une autre. Toutefois, les différentes conventions collectives conclues dans les mines et la réglementation étatiques révèlent que l'éradication des dangers a été l'objectif de ces acteurs, afin de réduire les risques

⁹²² Marc VALLIERES, « Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui », *op. cit.*, Pp. 90-91.

⁹²³ Thomas COLLOMBAT, Martines D'AMOURS, « Qu'est devenu le modèle québécois des relations professionnelles », in *Relations professionnelles, une histoire sans fin ?*, *La Nouvelle Revue de travail*, Vol. 21, 2022, Pp. 3-4.

⁹²⁴ Jean-Réal CARDIN, « Convention collective et sécurité sociale/ Social security and collective bargaining », in *Relations industrielles*, vol. 18, n° 1, 1963, Pp. 13-14.

⁹²⁵ Nathalie FERRE, « Les institutions et les acteurs en santé au travail au Québec et en France : regard croisé », dans *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (en ligne), n°12-1, 2010, mis en ligne le 01 février 2010, P. 3.

⁹²⁶ Jean-Réal CARDIN, *op. cit.*, P. 13.

⁹²⁷ Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 92.

⁹²⁸ *Ibid.*

professionnels, en premier lieu (**Chapitre 1**). En dépit de l'évolution du droit de l'emploi de manière générale et du syndicalisme dans tous les secteurs, le travail dans les mines est resté spécifique seulement en ce qui concerne la protection des travailleurs contre le danger lié à l'activité minière (**Chapitre 2**).

Chapitre I : La construction d'un droit spécial dans les mines

414. Le libéralisme économique d'autrefois. L'État québécois a opté avant les années 1960 et particulièrement sous le gouvernement de Maurice Duplessis pour la liberté économique. Le libéralisme économique est une manière de penser qui rejette toute intervention étatique dans la régulation du marché ou du salaire minimum ou encore dans les politiques d'emploi pour une partie de la doctrine⁹²⁹. Autrement dit, ce courant repose sur l'autorégulation du marché, selon Friedman Milton⁹³⁰.

415. Cette conception a été critiquée, notamment par Galbraith qui soulignait la nécessité de l'interventionnisme étatique afin de lutter contre les inégalités sur le marché⁹³¹. Il remet donc en cause la conception d'un marché libre sans l'interventionnisme étatique. Le libéralisme économique a influencé bien des États tels que la France⁹³². La situation québécoise est singulière⁹³³.

416. L'interventionnisme progressif de l'État. À partir des années 1960, avec Jean Lesage, Premier ministre du Québec, les États d'Amérique du Nord sans appliquer totalement le régime libéral ni un interventionnisme étatique stricte, ont adopté une politique de libéralisation de l'économie avec une intervention de plus en plus importante de l'État dans les rapports privés⁹³⁴. L'objectif a été de créer un équilibre dans la société et surtout dans les domaines où il était flagrant. La relation de travail, plus déséquilibré que d'autres domaines, a nécessité l'interventionnisme étatique⁹³⁵. Cette intrusion dans la sphère du travail a concerné tous les secteurs. Le secteur des mines n'a pas connu un traitement réellement spécifique en matière de relation d'emploi. Cet interventionnisme a été toutefois limité. La liberté d'embauche, fondement du libéralisme économique, a été source de discrimination entre les travailleurs. Elle n'a pas pour autant préoccupé le législateur de l'époque encore moins que les travailleurs⁹³⁶. Dans les mines, l'encadrement spécifique a visé l'éradication des dangers à la source pour

⁹²⁹ Jean-Claude VEREZ, « Le libéralisme économique : atouts et limites », in *Centre international de formation européenne, l'Europe en formation*, vol. 3, n° 381, 2016, P. 33.

⁹³⁰ Michel SARRA-BOURNET, « L'économie du Québec et le modèle duplessiste dans une perspective comparée », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 24, n° 1, 2015, Pp. 66-67.

⁹³¹ Jean-Claude VEREZ, *op. cit.*, P. 33.

⁹³² Jean-Claude VEREZ, *op. cit.*, P. 40.

⁹³³ Roger CHARTIER, « L'inspecteur des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900) », in *Relations industrielles*, vol. 17, n° 1, janvier 1962, P. 44.

⁹³⁴ Michel SARRA-BOURNET, *op. cit.*, Pp. 56-57, voir également Frédéric BOILY, « Le parti libéral du Québec et l'émergence du centre droit (1960-1976) », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 21, n° 1, 2012, Pp. 150-160.

⁹³⁵ John A. DICKINSON, *op. cit.*, P. 361.

⁹³⁶ Benoit-Beaudry GOURD, *Mines et syndicat en Abitibi-Témiscamingue 1910-1950*, Ecole des études supérieures et de la recherche, Université d'Ottawa, 1978, P 63.

améliorer les conditions de travail, d'une part (**Section 1**). D'autre part, par le canal du syndicalisme, la rémunération du travail dans les mines a été fonction du risque auquel s'expose le travailleur (**Section 2**).

Section 1 : La prise en compte de la dangerosité du travail dans les mines

417. Définition de la condition de travail. Les conditions de travail dans les mines ont d'abord été abordées au travers de la gestion du danger. Les conditions de travail sont définies au sens large au Québec, depuis l'arrêt syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. contre Paquet Ltée⁹³⁷. La notion de condition de travail est interprétée comme « *tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan, individuel que collectif* ». Or la relation d'emploi, de manière générale, renvoie à la gestion de la main-d'œuvre. Dans la perspective individuelle, elle se définit comme « *le lien que tisse un employé, un individu, avec son organisation, ses représentants et les membres qui la composent*⁹³⁸ ».

418. L'amélioration des conditions de travail. Éliminer les dangers du travail c'est prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs des risques professionnels liés à l'organisation du travail, aux tâches, aux directives et lieux du travail. Le danger est considéré comme les conséquences potentiellement néfastes du travail⁹³⁹. Dans les mines, pour améliorer les conditions de travail, l'attention s'est focalisée sur les risques professionnels. Pour comprendre ce choix, il convient d'étudier les raisons (**Paragraphe 1**) puis l'implémentation (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : Le choix d'une élimination des dangers dans les mines

419. L'acte général des mines⁹⁴⁰ sans être assez précis sur les relations de travail dans les mines a constitué un commencement de réglementation du travail. Il pose les canaux en

⁹³⁷ Arrêt Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. contre Paquet Ltée, 1959, 51, SCC.

⁹³⁸ Kathleen BENTEIN, Sylvie GUERRERO, « La relation d'emploi : état actuel de la question », dans *Relations industrielles*, vol. 63, n°3, 2008, Pp. 393-394.

⁹³⁹ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Coffrage Luc Pelletier inc., 2017 QCCQ 14770.

⁹⁴⁰ L'Acte général des mines est la première Loi adoptée par le gouvernement québécois en 1880 pour réglementer les mines. Elle a connu plusieurs modifications à ce jour. Avant l'adoption de l'Acte Général des mines, qui marque le droit de propriété du Québec sur les minerais, « *la plupart des gisements miniers du Québec reposaient*

définissant le mot mineur. Il s'agit de « *toute personne employée à l'exploitation de l'or ou de l'argent ou à aucun travail qui s'y rattache, en quelque capacité que ce soit, excepté les ouvriers employés temporairement à la construction ou réparation des bâtisses extérieures*⁹⁴¹ ». Pourtant, le législateur a encadré la santé et la sécurité dans les mines. L'une des raisons de cet intérêt pour la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines a été l'insuffisance des textes à éliminer les dangers (A). L'autre est la persistance des dangers dans les mines (B).

A- L'insuffisance des textes face aux dangers dans les mines

420. Le travail dans les mines a été une priorité du législateur. La première raison de son action est le constat des dangers en dépit des textes généraux (1). La seconde concerne le début de la réglementation de la santé et la sécurité au travail. Les premiers textes se sont rapportés à la protection des personnes vulnérables dans les mines (2). La troisième est liée au caractère dérisoire de la réparation des accidents de travail dans les mines (3).

1- Les dangers dans les mines et remise en cause de loi applicable

421. Les enquêtes sur les dangers. Le législateur québécois avant de procéder à l'adoption du règlement sur la salubrité et la sécurité dans les mines a préalablement mené des enquêtes sur les conditions de travail des mineurs. Le gouvernement a ordonné que des enquêtes soient menées pour s'enquérir des conditions de travail et également dans les mines. Au cours des années 1886 et 1889, une commission du travail a été formée. Elle a mené plusieurs enquêtes sur les dangers du travail et la possible différenciation entre les secteurs⁹⁴². L'objectif de l'enquête a été de s'enquérir des conditions de travail afin de proposer des lois adaptées au travail et à la réparation des lésions.

422. Le nombre important d'accidentés dans les mines. Dans les mines, de nombreux accidents ont été rapportés à la suite des enquêtes, soit de dix à trente accidents mortels par

*sous des terres appartenant à la Couronne. La pauvre qualité du sol et les coûts élevés du transport terrestre jusqu'au fleuve St-Laurent restreignaient le développement agricole des régions riches en ressources minières. Les droits de propriété sur les terres minières devaient être obtenus directement du gouvernement provincial », Cf. Robert ARMSTRONG, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », in *L'Actualité économique*, vol. 59, n°3, 1983, P. 576.*

⁹⁴¹ Article 1 (o) de l'Acte général des mines de 1880 précité.

⁹⁴² Fernand HARVEY, « Une enquête ouvrière au XIXe siècle : la Commission du travail, 1886-1889 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 30 ; n° 1, 1976, P. 51.

année. Des centaines de blessées sur une période de trois cents jours, à la différence des autres secteurs ou de chiffres très bas, ont été enregistrées⁹⁴³. Les témoignages attestent du risque élevé d'accidents dans les mines que dans la charpenterie, la mécanique, l'agriculture⁹⁴⁴. Ces constats ont emmené le législateur à traiter différemment le secteur des mines. Ce secteur sera le premier à bénéficier de mesures exceptionnelles en matière de santé et sécurité au travail. Ces mesures tirent leur fondement de la pratique en France, mais également de l'absence de textes pouvant encadrer et éliminer les dangers.

423. La France, un modèle d'inspiration dans l'encadrement du secteur des mines. En premier lieu, le système québécois semblait s'inspirer du modèle de réglementation du secteur des mines en France. Dans ce pays, les premières règles adoptées ont concerné la propriété des mines et ensuite la santé et la sécurité des travailleurs⁹⁴⁵. Il était important pour le législateur québécois de prendre des mesures pour éliminer les risques comme son homologue. Suivant la logique de la France, après la gestion de la propriété, il était urgent d'aborder les questions de santé. L'acte général des mines de 1880⁹⁴⁶ ne s'intéressant, comme cela a été le cas en France, qu'à la propriété, à la fiscalité minière et non au travail⁹⁴⁷. L'idée de l'inspiration de la législation française des mines pourrait tirer son fondement de la colonisation française⁹⁴⁸. Le contact avec les colons français et plus tard, les entreprises françaises ont influencé de droit des mines au Québec. L'expérience française dans la gestion des minerais est perceptible⁹⁴⁹. Pour appliquer les lois dans les mines, le gouvernement provincial a eu recours à des ingénieurs des mines. Cela s'est fait à la suite de la renaissance des relations surtout économiques et politiques avec la France. Le premier spécialiste en charge des mines avait reçu sa formation dans l'école de mine de Paris. Il était chargé de faire un rapport sur l'industrie minière de tout le Québec et d'apporter des éléments nécessaires dans l'adoption des textes⁹⁵⁰. À l'adoption de l'acte général des mines de 1880, les droits sur la concession des terres étaient très similaires à ceux de la

⁹⁴³ Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 89-S.

⁹⁴⁴ Guy GAUDREAU, « Le témoignage fictif d'Oscar Bougie ou réflexions sur les accidents, suspensions et maladies à la mine Lake Shore de Kirkland Lake », dans *Revue du Nouvel-Ontario*, 2008, P. 45.

⁹⁴⁵ Paul GAILLARD, *Étude historique et critique sur la législation des mines, op. cit.*, P. 16

⁹⁴⁶ Article 16 de l'*Acte général des mines* de 1880.

⁹⁴⁷ La France sous Henri IV si l'État s'est impliqué dès le début dans le contrôle des exploitations, la part du travail était infirme. Le contrôle était purement administratif visant la réclamation des dues de la province ou des personnes ayant droit sur la terre devant l'inspecteur des divisions. Voir le titre I de la première partie.

⁹⁴⁸ John A. DICKINSON « L'héritage laissé par la France au Canada en 1763 », in Serge JOYAL, Paul-André LINTEAU (dir.), *France-Canada-Québec 400 ans de relations d'exception*, Presses Universitaire de Montréal, Montréal, 2008, P. 39-S.

⁹⁴⁹ Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 46.

⁹⁵⁰ *Ibid.*

France sous l'ancien régime⁹⁵¹. De telles influences seraient possibles en matière de santé et sécurité au travail. D'ailleurs, l'idée de coïncidence est à écarter. Le Québec semble avoir suivi la même approche que la France en pensant à la santé et la sécurité juste après la réglementation de la propriété.

424. L'insuffisance de la Loi de 1880 et encadrement des risques dans les mines. En second lieu, face à l'insuffisance de la Loi des mines de 1880 à régler les questions liées au travail et précisément à la santé et à la sécurité au travail, de nouvelles mesures étaient nécessaires. Lorsque l'Acte général des mines abordait la question du travail dans les mines, il se limitait à faire obligation au propriétaire des mines souhaitant étendre son domaine d'exploitation de respecter certaines dimensions, en tenant compte des mineurs y travaillant. L'article 78 (2) dispose que « *les compagnies de deux ou plus peuvent marquer et exploiter un terrain additionnel, le long d'une veine, sur la largeur ci-haut mentionnée, dans la proportion de cinquante pieds additionnels de long, par chaque mineur additionnel, le tout ne devant pas excéder cent pieds de longueur, et elles peuvent exploiter le claim en commun* ». Ainsi, toutes les fois qu'ils ont souhaité rallonger leur périmètre pour cinquante pieds de long, ils devaient embaucher un mineur de plus⁹⁵². Dans ce cas, selon les dimensions du domaine d'exploitation, les tâches devaient être réparties par espace et en fonction du nombre d'ouvriers. La question est de savoir si l'objectif du législateur a été de protéger la santé et la sécurité du travailleur en équilibrant les tâches à accomplir, selon l'espace à exploiter.

425. Il semble que la structure de l'article précité ne réponde pas à cette question dans l'affirmative. Il vise plutôt un simple équilibre entre les dimensions de la mine et le nombre de mineurs. Mais il est possible de voir en cette disposition une exigence liée au surcroît d'activité par mineur ralentissant l'exploitation. L'article 34 de l'Acte général des mines dispose que les exploitants doivent exploiter les terrains miniers dont ils disposent dans un délai de deux ans consécutifs suivant la possession dans le cas contraire, il leur sera confisqué et revendu. Il serait logique pour veiller au respect de cette obligation d'imposer un nombre de mineurs en fonction du périmètre à exploiter. Dans tous les cas, l'objectif reste économique et au bon déroulement de l'exploitation et en aucun cas à la santé et sécurité des travailleurs. Il était dès lors urgent de penser à la sécurité des travailleurs vu que les risques persistaient en dépit des nouveaux textes adoptés. Cette fois, le législateur avait associé le risque à la vulnérabilité.

⁹⁵¹ Rober ARMSTRONG, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », in *L'Actualité économique*, vol 59, n°3, 1983, P. 579 et voir précisément Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 46.

⁹⁵² Article 78 de l'Acte général des mines, précité.

2- Les risques de santé et sécurité associés principalement à la vulnérabilité

426. L'adoption des mesures de renforcement de la sécurité dans les mines. Face aux dangers constatés dans les mines, en 1892, au Québec, le législateur a adopté de nouvelles mesures cette fois-ci pour encadrer, réduire ou éliminer le danger⁹⁵³. En fait, dès le départ, sans l'affirmer explicitement, le secteur des mines a été considéré comme spécifique. Il était le premier secteur dans lequel la protection des travailleurs a été traitée. Toutefois, l'idée de protection a été associée à la vulnérabilité, de sorte que seules les femmes et les enfants ont été protégées. Pour ce faire, le législateur avait dédié un paragraphe à la protection des ouvriers dans l'exploitation des mines dans la loi des mines de 1892⁹⁵⁴. Deux questions ont été traitées. D'une part, le travail des femmes était interdit. D'autre part, le travail des enfants a été encadré. Ces mesures peuvent faire l'objet d'une extension en matière de sécurité et de salubrité dans les mines.

427. L'encadrement du travail des femmes et des enfants. Pour ce qui est de l'interdiction du travail des femmes, la Loi des mines dispose que ni les femmes ni les filles ne doivent être employées dans les mines que ce soit celles à ciel ouvert ou souterraines⁹⁵⁵. Autrement dit, le genre féminin est considéré comme vulnérable face au métier à risques. Cela y va de soi. Le travail dans ce secteur était considéré comme difficile et dangereux pour les femmes⁹⁵⁶. La loi interdisait le travail de celles-ci au nom des risques d'insécurité. Cette approche est perceptible dans l'énoncé de l'interdiction. Elle s'inscrit dans l'intitulé « protection des ouvriers ». Autrement dit, c'est la protection de la femme qui est le justificatif d'une telle interdiction. Mais la loi était ce titre préventif, puisque le travail effectif de la femme ne commence que vers le début du XXe siècle⁹⁵⁷. Était-il possible que la loi vise effectivement la protection de la femme et que son objectif ne soit pas de l'écarter d'une activité dite masculine ? Le travail des filles dans les métiers dangereux était interdit en dessous de 18 ans en raison des longues journées de travail continues⁹⁵⁸. L'objectif était de protéger la femme des travaux dangereux et insalubres. Il ne s'agissait pas d'une question sociale ou de genre. Le droit

⁹⁵³ Chap. 20, *Loi des mines*, 1892, 55-56 Vict.

⁹⁵⁴ *Ibid.*

⁹⁵⁵ Article 1546 de la *Loi des mines* précitée.

⁹⁵⁶ Maryse BILODEAU, « Des femmes dans les mines d'amiante », dans *Histoire du Québec*, vol. 8, n°1, 2002, P. 22.

⁹⁵⁷ *Ibid.*

⁹⁵⁸ Roger CHARTIER, « L'inspecteur des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900) », *op. cit.*, P. 48.

avait eu pour approche la protection de la femme en souffrance. La Loi était dans une logique de protection des personnes vulnérables. Ce qui était visé c'était de protéger les personnes.

428. Quant au travail des enfants, il a été encadré en fonction de l'âge. Les enfants de moins de 15 ans étaient interdits dans les mines souterraines. Ceux qui avaient entre 15 et 17 ans ne pouvaient travailler plus de 48 heures par semaine dans lesdites mines. Pour ce qui est du maniement des machines, il était interdit aux enfants jusqu'à l'âge de 20 ans, exception faite pour les machines mues par des animaux et seulement si ces enfants ont 16 ans⁹⁵⁹.

429. L'éradication des risques de vulnérabilité. L'objectif de la loi parue assez claire. Elle visait la protection des personnes vulnérables dans les mines. D'ailleurs, l'adaptation de cette loi et l'orientation vers la vulnérabilité n'étaient pas anodines. Au préalable, le travail des enfants désigné sous l'appellation des « cobbers⁹⁶⁰ » parce qu'effectuant le travail du « cobbing⁹⁶¹ » n'était pas interdit. Les enfants étaient employés à travailler dans des conditions difficiles avec des salaires dérisoires. La loi des mines était un moyen de mettre fin à cette exploitation de l'enfant.

430. L'ouverture pour un renforcement de la sécurité des travailleurs. Au-delà de la vulnérabilité, la loi ouvrait la possibilité pour le lieutenant-gouverneur en conseil de prendre des règlements pour la sécurité et la salubrité dans les mines⁹⁶². Ici, le texte a fait une extension dans le secteur afin de protéger les travailleurs contre les risques liés aux mines. Toutefois, aucun règlement n'a pris avant le début de l'année 1909 pour combattre les risques dans les mines⁹⁶³. Et lorsque l'État a eu connaissance des risques dans les mines de manière générale, les premières mesures de prévention n'ont pas été prises avant 1921⁹⁶⁴. Jusqu'à cette loi, seuls la femme et les enfants étaient protégés.

431. Une loi d'influence. Néanmoins, la Loi des mines de 1892 en tant que prémisses législative a influencé la réglementation du travail dans les industries en général. Elle marque également la distinction entre les mines et les autres industries. En 1894, le législateur a adopté une loi pour les établissements industriels⁹⁶⁵. Cette loi régissait le travail dans les industries⁹⁶⁶

⁹⁵⁹ Article 1548 de la *Loi sur les mines* de 1892 précitée.

⁹⁶⁰ « cobbers » est l'appellation qui permettait de désigner les enfants employés au triage des minerais.

⁹⁶¹ « Cobbing » désigne le travail de triage de l'amiante pour séparer les déchets des matières utilisables.

⁹⁶² Article 1550 de la *Loi sur les mines* de 1892 précitée.

⁹⁶³ Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 89-S.

⁹⁶⁴ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *Impact et facteurs clés de l'introduction d'équipements miniers, innovants : le cas d'une mine souterraine*, Th. Université de Québec, le 25 septembre 2014, P. 163-S.

⁹⁶⁵ *Loi sur les établissements industriels* de 1894, chap. 30, 109, § 9.

⁹⁶⁶ Article 3021 de la *Loi des établissements industriels* du Québec.

et encadrait la santé, la sécurité et la salubrité⁹⁶⁷, le travail des femmes et des enfants⁹⁶⁸, la durée du travail⁹⁶⁹, les devoirs des chefs d'établissements⁹⁷⁰, les inspections dans les établissements industriels⁹⁷¹. Au regard de son contenu, la loi sur les établissements industriels et commerciaux a été en 1979 remplacée par la loi sur la santé et la sécurité au travail⁹⁷². La loi sur les mines a donc été le modèle de référence dans l'établissement des règlements sur la santé et la sécurité au travail.

432. Le traitement spécial des travailleurs dans les mines. Le traitement de l'enfant dans les mines était différent de celui des manufactures. Si l'acte des manufactures réglementait les conditions de travail, les mines n'en faisaient pas partie. Elles n'étaient pas considérées comme des établissements industriels. Cet acte faisait référence aux établissements industriels sans exclure les mines de prime abord, ce qui laisse supposer qu'elles ont été considérées comme telles. Or, pour son application, elle a précisé que le secteur des mines était exonéré⁹⁷³. L'article 3020 de la loi sur les établissements industriels disposait que, sauf mention expresse, le secteur des mines était exempté de l'application de cette loi. L'âge d'admission de l'enfant au travail était beaucoup plus haut que dans les mines. Dans les établissements industriels en général, le garçon pouvait travailler à partir de 12 ans et 14 ans pour les filles⁹⁷⁴. Or, dans les mines, seul le garçon était admis et pas avant l'âge de 15 ans⁹⁷⁵. Ce seuil montrait que le secteur des mines était considéré comme un secteur spécifique et à risque.

433. Interdiction formelle du travail des enfants dans les mines. À l'heure actuelle, dans la mine à ciel ouvert, un enfant ne peut effectuer un travail que s'il a 16 ans⁹⁷⁶. En ce qui concerne les mines souterraines, l'enfant doit avoir 18 ans pour y accéder⁹⁷⁷. Quant au droit de manipuler les dynamites ou les machines d'extraction, il n'est acquis qu'à partir de 20 ans⁹⁷⁸. Cette prohibition n'empêchait pas que les statistiques d'accidents de lésions professionnelles

⁹⁶⁷ Article 3021, 3022 de la *Loi des établissements industriels* du Québec.

⁹⁶⁸ Article 3023 et suivant, *ibid.*

⁹⁶⁹ Article 3025, *ibid.*

⁹⁷⁰ Article 3027 et suivant, *ibid.*

⁹⁷¹ Article 3030, *ibid.*

⁹⁷² *Le Chapitre E-15, Loi sur les établissements industriels et commerciaux* est remplacé par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2. 1). Voir énoncée du chapitre S-2. 1.

⁹⁷³ Article 3020 de la *Loi sur les établissements industriels*.

⁹⁷⁴ Article 3023 de la *Loi sur les établissements industriels*.

⁹⁷⁵ Article 1548 de la *Loi sur les mines de 1892*.

⁹⁷⁶ Article 26 du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*.

⁹⁷⁷ *Ibid.*

⁹⁷⁸ *Ibid.*

dues aux accidents de travail et maladies professionnelles, en dépit, des améliorations des mesures de prévention demeuraient importantes⁹⁷⁹.

434. Le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines répond à l'objectif de lutte contre l'exploitation des enfants tels qu'adoptés par l'OIT avec les conventions 182⁹⁸⁰ et 138⁹⁸¹. L'article 3 d. de la Convention n°182, la restriction quant à la conduite du travail des enfants s'explique dans la mesure où il est considéré comme une exploitation « *les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé ou à la moralité de l'enfant* ». Or le secteur des mines a été identifié comme un secteur dangereux pour la santé⁹⁸².

435. Si le risque d'atteinte à la santé et la sécurité des personnes était connu, la réparation des lésions professionnelles était dérisoire.

3- La réparation dérisoire

436. Une réparation de droit commun. La réparation des lésions professionnelles dans les mines a obéi aux règles générales encadrant le travail au tournant du XXe siècle. Avant le XXe siècle, les travailleurs dans les mines à l'instar des autres branches professionnelles ne bénéficiaient d'aucune réparation de la part de l'employeur, en cas d'accidents et de maladies professionnelles⁹⁸³. Les métiers qui jouissaient d'une organisation se formaient en vue de s'entraider. Les secteurs dangereux comme les mines étaient exclus de ce système d'entraide entre travailleurs⁹⁸⁴.

437. Pour bénéficier d'une réparation générale dans la relation de travail, le travailleur devait se fonder sur le droit commun. Le Code civil offrait la possibilité au travailleur qui avait subi des dommages de demander la réparation. Cette réparation n'apparaît pas clairement dans le Code civil comme intrinsèquement liée au travail. Il s'agit d'une déduction sur le fondement

⁹⁷⁹ Sylvie OUELLET, Elise LEDOUX, Esther CLOUTIER, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Conditions d'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur minier » *Une étude exploratoire (version corrigée), Rapport R-650, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011, P. ii.

⁹⁸⁰ Convention n°182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁹⁸¹ Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973.

⁹⁸² Article 3 de la Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁹⁸³ Jean-Claude DIONNE, « La santé et la sécurité du travail au Québec », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol.4, n°1, 2002, mis en ligne le 01 mai 2002, consulté le 4 novembre 2021, <http://journals.openedition.org/pistes/3706>, P. 3 et s.

⁹⁸⁴ Jean-Claude Dionne, « La santé et la sécurité du travail au Québec », *op. cit.*, P. 7.

des obligations générales en cas de dommage causé à autrui⁹⁸⁵ et de celles fondées sur la responsabilité des maîtres du fait de leurs ouvriers⁹⁸⁶.

438. Or la réparation fondée sur la responsabilité du maître exigeait une faute de la part de celui-ci. Cette faute devait être liée à l'accomplissement des fonctions de l'ouvrier⁹⁸⁷. En l'espèce, le travailleur ne pouvait engager la responsabilité de l'employeur pour les dommages qu'il avait subis que s'il prouvait une faute de celui-ci dans l'exécution de son travail⁹⁸⁸. Dans ce cas, seule la faute de l'employeur et non le dommage subi par le travailleur était prise en compte⁹⁸⁹. Le travailleur qui réclamait une réparation devait donc prouver l'existence d'une faute personnelle de l'employeur, ou une faute d'imprudence, de négligence, d'inhabileté⁹⁹⁰. Dès lors a été exclue la responsabilité sans faute de l'employeur fondée uniquement sur la simple relation de travail. L'accident dû au cas fortuit ou à la force majeure n'était pas non plus indemnisable sur le fondement du Code civil⁹⁹¹. Cette conception de la réparation a été la même dans les mines. En matière de réparation, aucune distinction n'a été faite. Le dire de manière tranchée revient à ne pas prendre en compte les présomptions de responsabilité des employeurs en faveur des travailleurs, puisque le droit a évolué.

439. Les premières lois de réparation au travail. Les enquêtes réalisées dans le travail ont emmené le législateur à adopter la Loi du 29 mai 1909 portant reconnaissance des accidents de travail⁹⁹². Cette loi, applicable également dans les mines, a fixé pour la première fois des indemnités de réparation des accidents causés au travail. La réparation des lésions dans les mines a obéi aux règles générales encadrant le travail au tournant du XXe siècle⁹⁹³.

440. Des indemnités individualisées. Les indemnités en vertu de la loi du 29 mai 1909 étaient distinctes selon le degré d'atteinte du travailleur⁹⁹⁴. Elles n'étaient néanmoins pas incompatibles avec les règles de droit commun de la responsabilité. Ce qui signifie qu'indépendamment de ces indemnités, le travailleur avait le droit de demander des

⁹⁸⁵ Article 1053 du *Code civil du bas-canada*.

⁹⁸⁶ Article 1054 du *Code civil du bas-canada*.

⁹⁸⁷ *Ibid.*

⁹⁸⁸ Supreme court of Canada, Shawinigan Carbide CO. V. Doucet, (1909) 42 S.C.R. 281, 05/ 10/ 1909.

⁹⁸⁹ Jean-Claude DIONNE, *op. cit.*, P. 9.

⁹⁹⁰ Article 1053 du *Code civil du bas-canada*.

⁹⁹¹ Katherine LIPPEL, « Les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents de travail », dans *Criminologie*, vol. 21, n°1, 1988, P. 37.

⁹⁹² *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, Loi du Québec, ch. 66, *sanctionnée le 29 mai 1909*.

⁹⁹³ Jean-Claude DIONNE, *op. cit.*, P. 3 et s.

⁹⁹⁴ Article 2 et suivant de *La loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*.

dédommagements aux responsables de son préjudice. Mais une exception a été faite entre l'employeur et ses préposés⁹⁹⁵. Ceux-ci n'ont pas eu la possibilité d'obtenir réparation sur le fondement du droit commun en dehors des termes de la loi sur la responsabilité au travail. La réparation fondée sur la responsabilité du maître exigeait une faute de la part de celui-ci. Cette faute devait être liée à l'accomplissement des fonctions de l'ouvrier⁹⁹⁶. En l'espèce, le travailleur ne pouvait engager la responsabilité de l'employeur pour les dommages qu'il a subis que s'il faisait la preuve d'une faute de celui-ci dans l'exécution de son travail⁹⁹⁷.

441. Si la loi permettait de réparer les préjudices causés à l'ouvrier à l'occasion de son travail, la réparation ne valait que pour les accidents et non les maladies professionnelles⁹⁹⁸. La Loi du 29 mai 1909 a été inspirée par la loi française du 9 avril 1898. Cette loi ne reconnaissait pas pour autant le droit à l'indemnisation sans égards à la faute lorsque les travailleurs ont été victimes de maladies professionnelles. Il faut attendre 1931 pour que la victime de maladie professionnelle obtienne réparation sur le fondement de la faute inexcusable de l'employeur⁹⁹⁹.

442. L'insuffisance de la loi sur les accidents du travail. Les mesures générales adoptées jusqu'alors sont restées d'insuffisances. La prise en compte par le juge des demandes en justice des travailleurs et à qualifier même l'absence de surveillance des ouvriers de fautes pour indemniser les travailleurs ne parvenaient pas à les protéger¹⁰⁰⁰. C'est d'ailleurs pour ce qui explique que le mouvement de syndicat dans les mines a lutté pour l'élimination du danger dans les mines par des mesures spécifiques.

B- Le danger dénoncé dans les mines par le syndicalisme

443. Les premiers textes adoptés dans les mines ont montré leur faiblesse face aux dangers persistants et élevés dans les mines. Le législateur n'avait pas encore connaissance de l'importance des dangers dans ce secteur. Le mouvement syndical a joué un rôle important en dénonçant les risques à travers des actions syndicales, d'une part (1). D'autre part, cette action

⁹⁹⁵ Article 14 de la loi sur la responsabilité précitée.

⁹⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁹⁷ Supreme court of Canada, *Shawinigan Carbide CO. V. Doucet*, (1909) 42 S.C.R. 281, 05/ 10/ 1909.

⁹⁹⁸ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. 164.

⁹⁹⁹ Katherine LIPPEL « Le système de reconnaissance des maladies professionnelles au Québec », dans *Droit Social*, 2020, P. 1013.

¹⁰⁰⁰ Katherine LIPPEL, « Les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents de travail », *op. cit.*, P. 31.

a eu une portée sur le choix de la spécificité des mesures de protection des travailleurs dans les mines (2).

1- Le danger dénoncé par les mouvements syndicaux

444. La lutte syndicale dans les mines. Les syndicats dans les mines, à l'instar d'autres syndicats, ont eu recours à des négociations et grèves pour défendre les droits des travailleurs. La grève a été leur plus puissant moyen d'action¹⁰⁰¹. Cette dernière est un moyen par lequel le travailleur oblige l'employeur à des négociations¹⁰⁰². Elle constitue aussi une manière d'imposer une certaine collaboration entre l'employeur et le travailleur¹⁰⁰³. L'objectif est d'établir une entente avec l'employeur par une négociation¹⁰⁰⁴.

445. Les raisons de la lutte. Dans les mines et de manière générale, l'action des syndicats a été impulsée par les mauvaises conditions des travailleurs, à partir du début des années 1900¹⁰⁰⁵. Les conditions de vie et de travail et le désir d'égalité des conditions de travail¹⁰⁰⁶ ont eu un rôle moteur. La médiation des syndicats dans les mines en vue de revendiquer une amélioration de leur situation a pu être interprétée sous deux angles.

446. La première a concerné l'action menée en vue de l'obtention d'un partage de pouvoir. Le partage de pouvoir s'assimile ici à une cogestion de l'entreprise et précisément des conditions de travail. Les conditions de travail sont entendues au sens général. Elles prennent en compte les heures de travail, la rémunération, l'organisation du travail, le temps de repos¹⁰⁰⁷. La grève de 1934 à la Noranda en est une illustration. Elle a porté sur l'amélioration des conditions de travail¹⁰⁰⁸. L'objectif était de permettre aux travailleurs d'intervenir dans leur

¹⁰⁰¹ Eugène A. FORSEY, « Le mouvement ouvrier au Canada, 1812-1902 », *Brochure historique du Canada*, n°27, Ottawa, 1975, P. 3.

¹⁰⁰² Noël MALETTE, « Le piquetage : étude comparée des dispositions législatives et des critères jurisprudentiels des provinces de Common Law et de la province du Québec », *Revue générale de droit*, vol. 11, n° 2, 1980, P. 437.

¹⁰⁰³ Gregor MURRAY, Pierre VERGE, *La représentation syndicale : visage juridique actuel futur*, Les presses de l'Université de Laval, 1999, P. 1.

¹⁰⁰⁴ Pierre VERGE, Gregor MURRAY, *Le droit et les syndicats. Aspects du droit syndical québécois*, Les presses de l'université de Laval, Québec, 1991, P. 32.

¹⁰⁰⁵ Chantal BRISSON, « La santé au travail et la convention collective », dans *Relations industrielles*, vol. 36, n° 1, 1981, P. 153.

¹⁰⁰⁶ Eugène A. FORSEY, *op. cit.*, P. 3.

¹⁰⁰⁷ Emmanuel ABORD de CHATILLON, Olivier BACHELARD, Jean MOSCAROLA, « Conditions de travail et nouvelles pathologies contingences sectorielles et personnelles », éd. *Management Prospective, Management et Avenir*, vol. 4, n° 10, 2006, P. 103.

¹⁰⁰⁸ Guy GAUDREAU, « Les causes d'une participation à la grève : grévistes et non-grévistes de la Noranda Mines Ltd, juin 1934 », *Labour*, 1999, P. 47.

propre protection. Il visait non pas une cogestion de l'entreprise, mais une participation aux prises de décisions en ce qui concerne leur protection contre les risques et la précarité. Ce désir de collaboration a marqué le passage d'une société traditionnelle dominée par les employeurs à une société moderne qui oblige le partage des pouvoirs avec les travailleurs¹⁰⁰⁹.

447. La deuxième approche de l'action syndicale dans les mines a visé la lutte pour la reconnaissance de leurs droits fondamentaux. La grève de 1949 à Asbestos par exemple a été l'aboutissement d'une campagne de lutte pour la reconnaissance de la silicose comme maladies professionnelles dans les mines¹⁰¹⁰. Rappelons que jusqu'ici, il n'existait pas de protection pour la maladie professionnelle dans les mines. Aucune enquête ou étude n'avait démontré que les travailleurs dans les mines étaient en proie aux risques de maladies en lien avec le travail dans les mines. Pourtant, ce n'était pas que le risque professionnel était méconnu dans les mines. Pour le législateur, seuls les accidents étaient à éviter. Les textes ont été orientés sur la protection contre les risques d'accident¹⁰¹¹. En fait, en 1909 et en 1915, le législateur a adopté des règlements sur la sécurité et la salubrité dans les mines¹⁰¹². Mais ceux-ci ne portaient que sur la sécurité dans les mines et non la maladie. Le syndicalisme dans les mines luttait de ce fait pour que la maladie du travailleur soit prise en compte.

448. Il ne s'agissait pas d'une lutte pour des intérêts personnels ou ceux liés aux travailleurs affiliés à un syndicat. Il s'agissait d'une négociation sectorielle. Une telle approche est à distinguer de celle de la syndicalisation générale au Québec. Un syndicat ne pouvait négocier qu'en son nom et pour ses affiliés¹⁰¹³. Autrement dit, la négociation prônée a été celle d'entreprise¹⁰¹⁴. Ce que les syndicats dans les mines tentaient de dénoncer c'était l'impact de la liberté d'entreprise sur les conditions générales de travail.

449. Les mauvaises conditions de travail. Il ressort de ces contestations que les travailleurs creusaient à l'aide des pics, à la pelle, et ils se livraient au triage manuel¹⁰¹⁵. Ils

¹⁰⁰⁹ Jacques ROUILLARD, « La grève de l'amiante de 1949 et le projet de réforme de l'entreprise. Comment le patronat a défendu son droit de gérance », *Labour*, vol. 46, 2000, P. 311.

¹⁰¹⁰ Esther DELISLE, Pierre MALOUF, « Le quatuor d'Asbestos : autour de la grève de l'amiante », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 13, n°3, 2005, P. 175.

¹⁰¹¹ *Règlement n°524 concernant la sécurité et la salubrité dans les mines*, 19 mai 1915.

¹⁰¹² *Ibid.*

¹⁰¹³ Article 6 et 11 de *La loi sur les relations ouvrières* de 1944.

¹⁰¹⁴ Paul-André LAPOINTE (dir.), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme, perspectives historiques et internationales*, Les presses de l'université Laval, 4e trimestre 2016, P. 5.

¹⁰¹⁵ Robert ARMSTRONG, « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », *L'actualité économique*, vol. 59, n°3, 1983, P. 585.

exerçaient dans des endroits exigus, non éclairés et mal aérés¹⁰¹⁶. La conséquence première de ses mauvaises conditions de travail était la mort de nombreux mineurs et des centaines de blessés¹⁰¹⁷. En outre, il y avait une absence d'hygiène sur les lieux du travail et les commodités pour leur bien-être physique¹⁰¹⁸. Quant aux risques d'effondrements, d'incendies, de coup de grisou, les mineurs en étaient chaque jour exposés¹⁰¹⁹.

450. D'ailleurs, ces risques n'étaient pas moins connus de l'État. Au début du XXe siècle, précisément à partir de 1909, le service des mines a publié des rapports sur les accidents dans les mines au Québec et les mauvaises conditions de travail¹⁰²⁰. Pourtant, les actions menées par les syndicats pour éliminer ses risques et participer à la protection des travailleurs n'ont pas toujours eu le résultat escompté.

2- La portée de la dénonciation dans l'entreprise

451. Le principe de la relation de travail. Influencée du Code civil français, la relation de travail était analysée comme un contrat de louage de services¹⁰²¹. Ce contrat a permis qu'une personne mette sa force de travail au profit d'une autre personne pour une certaine durée¹⁰²². En effet, il était prohibé, le servage et le service étaient limités¹⁰²³. Dans une telle configuration, la personne à qui la force de travail est donnée avait le droit de conduire la relation à son gré au nom de la liberté d'entreprise.

452. Créateur de l'organisation, l'employeur a le droit d'imposer son organisation propre de l'entreprise, sous réserve des règles de droit civil, commercial et fiscal. Le droit des relations professionnelles, notamment le droit de la négociation collective a été inspiré premièrement par le droit français. L'inspiration tient en la possibilité pour le gouvernement québécois d'étendre l'application de la convention collective à toute la branche d'activité. La Loi des syndicats

¹⁰¹⁶ Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, éd. LEMEAC, 2^e trimestre 1971, Pp. 26-27.

¹⁰¹⁷ Sylvain BEAUPRE, *Des risques, des mines et des hommes, La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue*, Presses universitaire du Québec, 4^e trimestre, 2012, P. 40.

¹⁰¹⁸ Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, *op. cit.*, P. 27.

¹⁰¹⁹ Sylvain BEAUPRE, « La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue », in Sylvie APRILE, Mathieu DE OLIVEIRA, Béatrice TOUCHELAY, Karl—Michael HOIN (Dir.), *Les Houillères entre l'État, le marché et la société, Les territoires de la résilience XVIII-XXIe siècle*, Villenave D'ascq, Presses du Septentrion, 2015, P. 46.

¹⁰²⁰ Marc VALLIERES, *op. cit.*, P. 73.

¹⁰²¹ Pierre VERGE, « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec ; pertinence ou impertinence ? », in *Revue générale de droit*, vol. 24, n°2, 1993, Pp. 239-240.

¹⁰²² *Ibid.*

¹⁰²³ Thierry REVET, *Force de travail : étude juridique*, Litec, Paris, 1992, P. 31.

professionnels du 15 mars 1924 en est la preuve¹⁰²⁴. Elle a été inspirée par la Loi de 1919 sur le syndicalisme en France, faisant du contrat collectif un acte juridique¹⁰²⁵. En 1937, au Québec deux lois ont été adoptées au Québec pour proclamer la liberté d'association, sans imposer une obligation de négociation à l'employeur¹⁰²⁶.

453. Pour autant, avant 1941, le droit syndical n'était pas garanti. C'est la loi ouvrière, loi de base des relations de travail au Québec¹⁰²⁷ à laquelle il est associé la première Loi de la convention collective de 1941¹⁰²⁸ qui a garanti enfin la liberté syndicale¹⁰²⁹. Cette loi met fin aux influences du droit français du syndicalisme au Québec.

454. Aujourd'hui, la loi québécoise sur la convention collective a été inspirée par les États-Unis. Le Québec a adopté en s'inspirant du *Wagner Act américain* de 1935 transposé au Canada en 1943 et au Québec en 1944¹⁰³⁰. Le *Wagner Act* suggère la négociation collective décentralisée au niveau de l'établissement et soumet la présentation à l'accréditation du groupe majoritaire¹⁰³¹.

455. Le syndicalisme québécois s'est singularisé. Au Québec, pour négocier, il faut une accréditation. Elle consiste pour le syndicat majoritaire de l'unité de négociation à déposer auprès du tribunal administratif une demande d'accréditation¹⁰³². Les négociations sont le plus souvent faites dans le cadre d'une entreprise¹⁰³³. Il était interdit pour un syndicat de faire une grève pendant la durée de la convention collective lorsqu'elle en existait à la suite des négociations¹⁰³⁴. Mais préalablement à la reconnaissance du syndicalisme, la primauté était

¹⁰²⁴ Evelyn JARDIN, « Principe de la négociation collective au Québec dans le secteur privé », in *Travail et emploi*, n° 88 octobre 2001, P. 84. *Loi des syndicats professionnels, 15 mars 1924*.

¹⁰²⁵ Article 31 de la Loi du 4 mars 1919 portant convention collective en France, voir également Didry Claude. La production juridique de la convention collective. *La loi du 4 mars 1919*. In: Annales. Histoire, Sciences Sociales. 56^e année, n° 6, 2001. Pp. 1254-s.

¹⁰²⁶ Loi relative aux salaires des ouvriers, S.Q.,1 Geo. VI, ch.49 ; Loi des salaires raisonnables, S.Q.,1 Geo. VI, ch. 50.

¹⁰²⁷ *Loi des relations ouvrières (SRQ 1941)*.

¹⁰²⁸ h. 162A), la *Loi de la convention collective (SRQ 1941, ch)*.

¹⁰²⁹ Roger CHARTIER, « Evolution de la législation québécoise du travail », *Relations industrielles*, vol. 16, n°4, octobre 1961, P. 381.

¹⁰³⁰ Pierre VERGE, « Bref historique de l'adoption du monopole de la représentation syndicale au Québec », in *Les Cahiers de droit*, vol. 12, n° 2, 1971, P. 306-s. Mélanie LAROCHE et Philippe BARRE, « Concertation sociale et négociation collective au Québec en temps de crise », *Travail et Emploi (En ligne)*, n°132 octobre-décembre 2012, mis en ligne le 01 décembre 2014, P. 62.

¹⁰³¹ Pierre VERGE, « Bref historique de l'adoption du monopole de la représentation syndicale au Québec », *op. cit.*, P. 306-s.

¹⁰³² Evelyn JARDIN, *op. cit.*, P. 85.

¹⁰³³ Julie BOURGAULT, Michel COUTU, « Le système québécois de participation des travailleurs : vers une refondation sur de nouvelles assises constitutionnelles ? », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, vol. 3, 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, P. 95.

¹⁰³⁴ Gérard BOISMENU, « L'État et la régulation du rapport salarial depuis 1945 », dans *Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne*, Montréal, Paris Méridien-L'Harmattan, 1990, P. 1028.

accordée aux intérêts de l'entreprise. L'État jouait un rôle supplétif dans les relations de travail¹⁰³⁵.

456. L'entreprise comme un bien personnel. L'entreprise a été appréhendée comme un bien personnel ou une propriété privée. La propriété en droit québécois réunit l'usus, l'abusus, le fructus et l'accessio¹⁰³⁶. En vertu de ce droit et en dehors des limitations législatives, il revient de plein droit au propriétaire de disposer de son bien sans restriction, de jouir des produits et de ce qui s'y unit de manière naturelle ou artificielle¹⁰³⁷. Ce droit de propriété inclut la libre administration de son bien. De ce fait, l'entreprise est un bien appartenant à celui qui l'a créé. Elle prend en compte la libre gestion et la liberté d'organisation de son bien, y compris l'organisation de la relation de travail. C'est ce postulat qui semble avoir été retenu par les entreprises minières.

457. Entreprise et pouvoir de gestion. En vertu du droit de propriété, les employeurs dans les mines avaient acquis le droit de gérer à leur guise la relation de travail¹⁰³⁸. Le droit de propriété s'entremêlant au pouvoir de gestion de l'employeur, l'action interne du syndicat dans l'entreprise était appréhendée comme une violation du droit de gestion¹⁰³⁹.

458. Au-delà, de la simple volonté de partage de pouvoir, ce qui a été remis en cause fut le pouvoir de direction de l'employeur¹⁰⁴⁰. Le pouvoir de direction est celui qui permettait « *au maître de se servir de la force de travail de l'ouvrier comme d'une chose louée, de lui faire produire le résultat déterminé, lequel lui appartient comme fruit d'une chose appartenant au preneur*¹⁰⁴¹ ». Dès lors, si la force du travail appartient à l'employeur ou au maître en vertu de son droit de louage, le travailleur qui refuserait de mettre sa force de travail à son service met

¹⁰³⁵ *Ibid.*

¹⁰³⁶ Article 947 du *Code civil Québécois*.

¹⁰³⁷ Article 948 et suivant du *Code civil Québécois*.

¹⁰³⁸ Jacques ROUILLARD, Compte rendu de Suzanne CLAVETTE, *Les dessous d'Asbestos. Une lutte idéologique contre la participation des travailleurs*, Les presses de l'université Laval, Québec, 2005, 566 p., dans *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 59, n° 4, 2006, P. 523.

¹⁰³⁹ Jacques ROUILLARD, Compte rendu de Suzanne CLAVETTE, *Les dessous d'Asbestos. Une lutte idéologique contre la participation des travailleurs*, *op. cit.*, P. 522.

¹⁰⁴⁰ Daniel VIDAL « Pouvoir et action syndicale » in, Gérard DION, Vincent LEMIEUX, Hugues LEYDET, Jean COURNOYER (...), *Pouvoir et pouvoirs en relations du travail*, Les presses Universitaires Laval Québec, 1970, P. 136.

¹⁰⁴¹ Thierry REVET, « L'objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, P. 864.

fin à ce contrat¹⁰⁴². Dans cette logique, l'employeur disposait du droit de refuser de prendre en compte toutes les propositions syndicales ou de céder à leurs demandes.

459. Spécificité du pouvoir de direction dans les mines. Dans les mines, le droit des employeurs a été renforcé avec le pouvoir propre dont disposaient les entreprises minières. Ces entreprises avaient acquis au-delà de la simple gestion d'entreprise le droit de construire des villes minières¹⁰⁴³. Elles avaient eu le droit de les administrer et de mettre en place toutes les installations qu'elles ont jugées nécessaires pour atteindre l'objectif¹⁰⁴⁴. Cette liberté inclut la gestion des salariés, leurs lieux d'habitation¹⁰⁴⁵. En conséquence, les réticences à une cogestion de l'entreprise entre eux et les travailleurs tirent leurs sources de l'application de la loi. Cette idée fait naître deux questions.

460. Les manifestations antisyndicales. Premièrement, les actions antisyndicales se sont multipliées durant le début de la syndicalisation de manière générale et spécifiquement dans les mines. Les employeurs licenciaient les grévistes pour employer des briseurs de grève. L'objectif étant de dissuader les grévistes¹⁰⁴⁶. Ces actions n'ont pas été sanctionnées par l'État pour plusieurs raisons. On était sous le gouvernement de Maurice Duplessis entre 1944 et 1959, un anticommuniste qui était farouchement opposé à l'idée de syndicats. Il manifestait son désaccord à toutes manifestations syndicales qu'il assimilait à des mouvements politiques¹⁰⁴⁷. Il considérait que les syndicats des travailleurs s'interposaient à la manifestation du pouvoir de gestion des employeurs¹⁰⁴⁸. L'État ne reconnaissait pas le droit de grève. La négociation collective n'avait pas une valeur juridique. L'État ne réglait que les conflits entre les travailleurs et les employeurs¹⁰⁴⁹. Cela se justifie politiquement. De plus, de nombreux travailleurs et

¹⁰⁴² Cette interprétation se déduit de l'approche du contrat de louage par le code civil. Pour le code civil le contrat de louage est pour une période déterminée et concerne la force de travail. Voir Thierry REVET, « La force de travail », *op. cit.*, P. 31.

¹⁰⁴³ Marc VALLIERES, « Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minérale Québécoise des origines à aujourd'hui », *GT-2013-01, Gouvernement du Québec*, 2012, P. 73.

¹⁰⁴⁴ Sylvain BEAUPRE, *Des risques, des mines et des hommes, La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue*, *op. cit.*, Pp. 10-11.

¹⁰⁴⁵ Patrice LEBLANC, compte rendu de Odette VINCENT (dir.), *histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, *op. cit.*, P. 203.

¹⁰⁴⁶ Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, *op. cit.*, P. 34.

¹⁰⁴⁷ Esther DÉOM, « La syndicalisation des journalistes dans quelques quotidiens québécois », in *Relations Industrielles*, vol. 42, n°4, Autumn 1987, P. 739.

¹⁰⁴⁸ Sylvain BEAUPRE, « La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue », in Sylvie APRILE, Mathieu DE OLIVEIRA, Béatrice TOUCHELAY, Karl-Michael HOIN (dir.), *Les Houillères entre l'État, le marché et la société, Les territoires de la résilience XVIII-XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2015, P. 46.

¹⁰⁴⁹ Evelyn JARDIN, « Principe de la négociation collective au Québec dans le secteur privé », in *Travail et emploi*, n° 88 octobre 2001, P. 83.

syndicalistes ont été condamnés à payer, par la justice, des amendes pour grèves illégales¹⁰⁵⁰. Ces grèves étaient illégales avant la reconnaissance des droits syndicaux. Et même si le droit syndical était admis, les travailleurs ne pouvaient faire des grèves sans respecter la procédure de grève, à savoir les négociations avec l'employeur et les délais avant d'entrer en grève¹⁰⁵¹.

461. Deuxièmement, les actions des syndicats s'expliquaient. Avant l'ampleur des manifestations syndicales dans les mines, le législateur avait pris un Règlement sur la salubrité et la sécurité dans les mines¹⁰⁵². Ce règlement se limitait à deux objets. Il portait sur le nettoyage des parois pour assurer la sécurité des travailleurs et l'usage de l'électricité dans le tirage des coups de la mine pour éviter les explosions¹⁰⁵³. Il ne répondait pas aux besoins des travailleurs en proie au risque dans la mine.

462. Difficile conciliation entre les intérêts. La conciliation entre les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs a toujours été difficile, même après l'évolution du droit du travail au Québec, que ce soit dans le secteur des mines ou de manière générale dans les relations de travail. L'interprétation des textes limitatifs de la liberté d'entreprendre et leur mise en application en matière de relation de travail est souvent controversée¹⁰⁵⁴. Il est difficile pour le droit du travail même aujourd'hui de garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs, notamment le droit de grève. La violation de ces droits est souvent tolérée ou ignorée si l'on tient compte des objectifs des employeurs. Le juge accorde en général plus d'importance à la liberté d'entreprendre dans l'interprétation et l'application du droit. Dans un arrêt datant de 1981, la reprise de la décision du juge dans l'affaire A.I.E.S.T, locale de scène n°56 c. société de la Place des Arts de Montréal, 2004, CSC 2 par la Cour suprême est révélatrice. Dans cette décision, un syndicat défendait l'idée que la liberté d'entreprendre viole les droits, du moins son interprétation. Pour le syndicat, les employeurs ont l'obligation de respecter le Code du travail, qui est d'ordre public, leur interdisant de licencier les travailleurs en grève par la fermeture de l'entreprise¹⁰⁵⁵. Autrement dit, le droit de grève doit être respecté par les employeurs. Ils ne doivent pas poser des actions illégales pour contraindre les travailleurs à cesser les grèves. Ce qui pourrait être interprété comme une violation de leur droit.

¹⁰⁵⁰ Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, op. cit., Pp. 31-33.

¹⁰⁵¹ *Ibid.*

¹⁰⁵² Règlement n°524 concernant la sécurité et la salubrité dans les mines, 19 mai 1915.

¹⁰⁵³ *Ibid.*

¹⁰⁵⁴ Guylaine VALLEE, « Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles », in *La revue du Barreau Canadien*, vol. 86, 2007, P. 251.

¹⁰⁵⁵ City Buick Pontiac (Montréal) Inc. C. Roy, 1981 T. T. 22, P. 26.

463. Le juge de la Cour suprême, citant une décision du tribunal pour rendre sa décision, en cas de cessation d'activité, portant préjudice aux travailleurs, affirme que « *dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire ... Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat... même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés*¹⁰⁵⁶ ». Il conclut qu'il n'a pas à rechercher les motifs pour lesquels un employeur a décidé de fermer son entreprise.

464. Le rôle du juge pour lui est « *de s'assurer que l'employeur ferme effectivement son entreprise et que l'employeur ne s'est pas simplement livré à de savants subterfuges pour briser la grève*¹⁰⁵⁷ ». Cette décision est révélatrice sur la difficulté à concilier les droits et les intérêts. En vertu de la liberté d'entreprise, le juge ne peut contraindre une entreprise à continuer ses activités. Dans ce cas, la décision du juge en l'espèce est justifiée. Toutefois, l'intérêt des travailleurs et leurs droits doivent être protégés. Ce qu'il faut rechercher pour la protection des travailleurs est la réelle intention des employeurs dans les actions posées lors de manifestation syndicale. Le juge se doit de vérifier que l'action des employeurs n'est fondée sur des motifs antisyndicaux. Sur ce point, l'affaire *Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada* rendu en 2014 a conduit à réviser les affaires *City Buick et Place des arts*¹⁰⁵⁸. Désormais, sans rechercher nécessairement, les raisons qui ont conduit l'employeur à fermer son entreprise, ce dernier ne peut immuniser contre les conséquences financières de sa décision. Les travailleurs peuvent demander réparation à l'employeur pour perte de leur emploi lorsque celui-ci ferme boutique. Ce qui compte est la protection de l'emploi des travailleurs que ce soit dans les mines ou dans tous les secteurs. Si sous le droit positif cela est possible¹⁰⁵⁹, la lutte syndicale dans les années 1930 ne s'est pas soldée par des facilités de protection des droits des travailleurs et surtout en matière de santé et sécurité au travail.

¹⁰⁵⁶ *Ibid.*

¹⁰⁵⁷ A.I.E.S.T., local de scène n°56 c. Société de la Place des Arts de Montréal, 2004 CSC, 2004, 1 RCS 43.

¹⁰⁵⁸ *Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014, CSC 45.

¹⁰⁵⁹ Guylaine VALLEE, *op. cit.*, P. 255.

465. Conclusion du paragraphe. Concilier le droit des employeurs et la protection des travailleurs a toujours été difficile. Pour corriger ses écarts entre le droit et la réalité, de nouveaux textes ont été adoptés. Ils vinrent prendre davantage en compte la spécificité des risques dans les mines (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 2 : La prise en compte des risques pour la protection des travailleurs

466. Les textes applicables aux mines ont eu pour objectif d'éliminer les dangers en encadrant les risques intrinsèques aux mines. Dans cette approche, deux aspects sont à distinguer : l'élimination des pratiques dangereuses (A), puis la prévention de la maladie dans les mines (B).

A-L'élimination des pratiques dangereuses

467. Le fait pour le législateur d'encadrer depuis 1909 la salubrité et la sécurité de manière spécifique dans les mines a été révélateur de l'objectif de protection dans les mines¹⁰⁶⁰. L'ossature des textes qui ont succédé avant le droit positif et leur contenu font échos d'une ambition d'écarter le danger dans les mines. D'une part, les textes applicables aux mines ont visé l'élimination du risque par un contrôle renforcé du travail dans ce secteur (1). D'autre part, les textes ont sensibilisé les employeurs sur le danger dans les mines (2).

1- L'élimination du danger par un contrôle renforcé

468. L'obligation d'un contrôle proportionné au risque. Dans les mines, le contrôle du travail a été fait de sorte à écarter le danger. Si dans ce secteur de même que dans les industries, les inspecteurs avaient le devoir de veiller à l'application des règlements¹⁰⁶¹, dans les mines, cette obligation a été plus stricte. D'abord, en ce qui concerne la déclaration des accidents, l'exploitant avait l'obligation de faire la déclaration immédiatement à l'inspecteur¹⁰⁶². Dans les

¹⁰⁶⁰ Règlement n°524 concernant la sécurité et la salubrité dans les mines, 19 mai 1915.

¹⁰⁶¹ Article 265 de la Loi des mines concernant la protection des ouvriers dans l'exploitation des mines, pour les établissements industriels, voir S. Q., 1965 et S.R., 1964, c. 150, a. 25 ; 1968, c. 16, a. 38 ; 1975 ; c. 49, a. 12.

¹⁰⁶² Article 260 de la Loi précitée.

industries, celle-ci doit être faite dans les 48 heures¹⁰⁶³. L'exploitant devait non seulement respecter les instructions de l'inspecteur, mais les appliquer sans délai. Par exemple, « *un inspecteur des mines a le droit d'ordonner par écrit à un exploitant ou à ses agents de remédier, dans le temps qu'il fixe, à tout état de choses ou pratique jugé dangereux. Il peut, en ce cas, ordonner l'arrêt du travail et l'évacuation de la mine jusqu'à l'application des mesures qu'il juge satisfaisantes pour la protection des ouvriers*¹⁰⁶⁴ ». Dans les industries, l'inspecteur peut certes ordonner la suspension des travaux dans un établissement, mais seulement en cas de danger immédiat d'accident. Autrement dit, l'idée d'imminence du risque est une condition pour la suspension d'une entreprise par l'inspecteur dans les industries¹⁰⁶⁵. Ceci n'est pas le cas dans les mines. Dans ce secteur, la dangerosité d'une activité était suffisante pour sanctionner l'établissement. Les inspecteurs portaient une attention particulière aux risques liés au lieu de travail ou à l'organisation du travail. Le lieu de travail est défini comme l'endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente¹⁰⁶⁶. Les inspecteurs avaient le droit et le devoir de veiller à l'application des mesures de sécurité dans les mines¹⁰⁶⁷.

469. Les manifestations du contrôle. Dans ce secteur, pour un contrôle efficient du travail, la loi des mines a fait obligation de créer dans les entreprises minières des postes de sauvetage¹⁰⁶⁸. Ces sauveteurs devaient être formés aux frais des exploitants et choisis parmi les employés¹⁰⁶⁹. Ils assuraient le port des blessés dans les mines, apportaient leur concours en cas de sinistre ou lorsque des mineurs sont bloqués dans les mines¹⁰⁷⁰. Leur rôle était curatif et non préventif. Toutefois, seuls les travailleurs dans les mines en bénéficiaient.

470. Aussi, dans la même approche de protection spécifique des travailleurs dans les mines, contrairement au droit applicable dans les industries, pour être inspecteurs des mines, des conditions étaient à remplir. L'inspecteur des mines devait non seulement être diplômé en génie

¹⁰⁶³ Article 17-3, *Chapitre E-15, Loi sur les établissements industriels et commerciaux*, S. R. 1964, c. 150, a. 19 ; 1975, c. 49, a. 11.

¹⁰⁶⁴ *Ibid.*

¹⁰⁶⁵ Article 23-8, S. R. 1964, c. 150, a. 25 ; 1968, c. 16, a. 38 ; 1975, c. 49, a. 12.

¹⁰⁶⁶ Katherine LIPPEL, Anne MARIE-LAFLAMME, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », 334 *Développement récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Ed. Yvon Blais, Cowansville, 2011, P. 17.

¹⁰⁶⁷ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. 165.

¹⁰⁶⁸ Eric WHITTOM, « Le service du sauvetage minier a 61 ans ! », *Le journal des Belmine*, n°28, décembre, P. 8-9.

¹⁰⁶⁹ Article 17, D. 213-93, a. 17 ; D. 1236-98, a. 2 ; D. 1190-2010, a. 3 ; D. 945-2020, a. 2, D. 374-97, a. 10. *Du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*. Voir également Direction Générale de la prévention-inspection, Direction des communications et des relations publiques, *Manuel de formation en sauvetage minier*, 6^e édition, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016, P. VII.

¹⁰⁷⁰ Direction Générale de la prévention-inspection, Direction des communications et des relations publiques, *Manuel de formation en sauvetage minier*, *op. cit.*, P. VII- s.

civil dans une université, mais également avoir travaillé au moins cinq ans à l'exploitation des mines¹⁰⁷¹. De telles exigences n'étaient pas requises dans les établissements industriels et commerciaux¹⁰⁷², sans doute parce que le risque n'était pas aussi élevé que dans les mines. Ces exigences ont justifié l'intervention prononcée de l'inspecteur des mines dans toutes les activités d'exploitation et même dans la définition des conditions de travail¹⁰⁷³. Les travailleurs dans les mines bénéficiaient d'un traitement différent à cause du risque. Le risque devient un élément distinctif dans la gestion des travailleurs. D'ailleurs, les textes applicables aux mines n'ont cessé de sensibiliser les employeurs sur les dangers dans les mines.

2- La prévention des risques

471. Dans les différents textes applicables aux mines au Québec, en se référant à la construction du droit, ces textes ont sensibilisé sur le danger dans les mines. L'objectif était de protéger de manière spécifique les travailleurs dans les mines. Pourtant, le Règlement du 19 mai 1915 concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines était limité à deux objets. L'un des articles portait sur les explosifs et l'autre sur nettoyage pour éviter les risques d'effondrement¹⁰⁷⁴. C'est seulement en le Règlement concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité, Sécurité-113 pris en 1971 qui a été plus insistant sur le danger dans les mines¹⁰⁷⁵. Il commence par souligner l'obligation pour les exploitants de signaler les accidents liés au lieu de travail ou à l'exercice de l'activité qui survenaient dans la mine¹⁰⁷⁶. Le règlement comprenait une liste de dangers liés aux mines, tels que les incendies, les inondations, les explosions, les effondrements de terres, les risques d'évanouissement par manque d'air, etc¹⁰⁷⁷. Au travers de cette énumération, la mine est présentée comme un lieu dangereux pour le travailleur. Pour y remédier, le législateur a pris des mesures de prévention. Elles sont tant individuelles que collectives. Ainsi, l'employeur a eu le devoir de protéger le

¹⁰⁷¹ Article 303 de *La loi sur les mines de 1965* précitée.

¹⁰⁷² Article 2- 5° de la *Loi sur les établissements industriels* précité.

¹⁰⁷³ *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité-113, 1971.*

¹⁰⁷⁴ *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines n°524, 19 mai 1915.*

¹⁰⁷⁵ *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité-113, op. cit.*

¹⁰⁷⁶ Article 2 du *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité-113, précité.*

¹⁰⁷⁷ *Ibid.*

travailleur en lui fournissant les mesures de sécurité personnelle¹⁰⁷⁸. Au niveau du collectif, il devait veiller à ce que le lieu de travail soit sûr¹⁰⁷⁹.

472. Ces mesures rappelaient sans cesse le danger du travail minier, mais en même temps la nécessité de prendre des mesures appropriées pour la protection du travailleur. L'objectif affiché était d'éviter les risques d'accident. Toutefois, il serait réducteur de s'arrêter au titre du Règlement concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité pris en 1971 et ignorer que par ricochet la santé et précisément la maladie du travailleur avaient été prise en compte de manière générale dans l'encadrement.

B- L'apparition de la lutte contre les maladies minières

473. Avant 1925, il n'existait aucun texte que ce soit de manière générale ou spécifique sur les risques de santé au travail¹⁰⁸⁰. Le législateur avait concentré les efforts d'encadrement à la sécurité sur les lieux de travail¹⁰⁸¹. Pourtant, dans les industries de même que dans les mines, quelques textes internationaux ont été ratifiés, afin de combattre les maladies au travail.

474. Le Québec, État fédéré, peut appliquer les normes internationales ratifiées par l'État fédéral qui régissent le travail de manière générale. La référence est principalement faite aux normes de l'OIT. Suivant la logique internationale, une norme de l'OIT ne peut trouver application dans un État donné qu'en vertu de sa ratification par l'État¹⁰⁸². Le partage de pouvoir législatif entre l'État fédéral et les provinces suppose que l'État fédéral, le Canada ne pourra valablement ratifier une convention qui serait d'application immédiate surtout en matière de travail. Pourtant, dans la liste des États ayant ratifié les conventions de l'OIT, le Québec n'y figure pas. André Patry avait suggéré le « *principe de l'extension des compétences provinciales dans la négociation et la ratification des traités internationaux*¹⁰⁸³ ». Mais au début, le Québec n'intervenait pas réellement dans les relations internationales, même si constitutionnellement

¹⁰⁷⁸ Article 12 et suivant *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité-113, op. cit.*

¹⁰⁷⁹ Article 3 et suivant du *Règlement précité.*

¹⁰⁸⁰ Jean Denis GAGNON, « La protection des travailleurs contre les maladies industrielles et les effets de la pollution », *McGILL law Journal*, vol 23, 1977, P. 225.

¹⁰⁸¹ *Ibid.*

¹⁰⁸² Gilles AUZORO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *Droit du travail*, Dalloz, 36e éd., 2022, Pp. 36 - 37.

¹⁰⁸³ Louis BALHAZAR, Compte rendu de Robert AIRD, André Patry et la présence du Québec dans le monde, Montréal, VLB Ed., 2005, 160 P., publié dans *Recherches sociographiques*, vol. 47, n°2, Pp. 417-418.

la thèse de André Patry avait un sens¹⁰⁸⁴. Sur ce fondement, une norme ratifiée par le gouvernement fédéral en matière de relation de travail ne peut s'appliquer automatiquement au Québec.

475. L'explication réside dans le fait que les conventions de l'OIT ou les conventions internationales ratifiées par l'État fédéral qui portent sur des questions relevant du domaine législatif des provinces nécessitent l'accord de ceux-ci. Dans ce cas, ceux-ci seraient liés par leur volonté¹⁰⁸⁵. Si les normes du travail applicables au Canada ne s'imposent pas dans l'État québécois, principalement dans les mines¹⁰⁸⁶, ce n'est pas toujours le cas pour les conventions de l'OIT. La compétence fédérale a été admise pour les traités internationaux dont l'application dans les provinces nécessite que celles-ci les réceptionnent dans leur droit interne¹⁰⁸⁷. Plusieurs conventions ont été ratifiées par le Canada pour protéger les travailleurs dans les mines contre les risques particuliers. Autrement dit, l'éradication des risques dans les mines et de manière générale au travail a été l'une des raisons de la ratification de certaines conventions de l'OIT. La lutte pour la protection des travailleurs dans les mines n'était pas uniquement une question de province, mais une urgence pour le Canada et ses provinces. Le Québec a réceptionné plusieurs normes ratifiées par l'État fédéral. D'une part, l'interprétation de l'attitude du législateur au Québec permettrait de croire que le risque d'épuisement a été évité grâce aux conventions de l'OIT. Les textes encadrent le temps de travail (1). D'autre part, les pouvoirs publics ont voulu protéger les travailleurs des éléments toxiques à leur santé (2).

1- L'évitement de l'épuisement par l'encadrement du temps de travail

476. L'influence des normes de l'OIT sur le repos. Des conventions de l'OIT, quelques-unes ont influencé l'encadrement du travail de manière générale et les mines en particulier. Pour éviter la maladie, les premières mesures prises sont de sources internationales. La convention de l'OIT n°14 sur le repos dans les industries¹⁰⁸⁸ peut être acceptée comme une source de droit du travail. Cette convention a été ratifiée par le gouvernement fédéral.

¹⁰⁸⁴ Charles-Emmanuel CÔTÉ, « La doctrine GUÉRIN-LAJOIE et le domaine du travail : une relation retrouvée », *Revue québécoise hors-série*, juin 2016, P. 206.

¹⁰⁸⁵ Carmen LAVALLEE, « La convention internationale relative aux droits de l'enfant et son application au Canada », *Revue internationale de droit comparé*, vol. 48, n°3, juillet-septembre 1996, P. 607.

¹⁰⁸⁶ Article 91, *Loi constitutionnelle de 1867, 30 et 31 Victoria, c 3 et Article 50 de La loi, à l'exception de l'alinéa 23(1) a) pour le Québec, entrée en vigueur le 17 avril 1982 par proclamation de la Reine.*

¹⁰⁸⁷ Charles-Emmanuel CÔTÉ, « La doctrine GUÉRIN-LAJOIE et le domaine du travail : une relation retrouvée », *op. cit.*, Pp. 209-210.

¹⁰⁸⁸ Convention n°14 sur le repos hebdomadaire dans l'industrie de 1921, ratifiée le 21 mars 1935

477. La convention n°14 portant sur le repos dans les industries pouvait être considérée comme la première loi sur le repos dans le travail en général et dans les mines si elle s'appliquait au Québec, avant l'adoption de la Loi sur les normes du travail. Dans sa conception, les mines sont considérées comme faisant partie de la catégorie des industries¹⁰⁸⁹. Dans ce cas, l'État ratifiant doit accorder à chaque travailleur après 7 jours de travail consécutif, un repos de 24 heures¹⁰⁹⁰. Toutefois, si ce texte pouvait être applicable aux mines, il reste soumis à une libre appréciation des États. La référence devait être faite aux textes internes¹⁰⁹¹.

478. Pour ce qui est de son application au Québec, si le gouvernement québécois ne précise pas ouvertement la réception de cette convention, il n'empêche qu'il l'a réceptionné dans son ordonnancement juridique. Plusieurs conventions et recommandations de l'OIT ont servi de matrice principale au gouvernement québécois dans l'adoption de la Loi sur les normes du travail¹⁰⁹² parmi lesquelles la convention n°14 sur le repos dans les industries¹⁰⁹³. La manifestation de ce consentement implicite pourrait ainsi permettre d'harmoniser le temps de repos dans les mines. Mais le dire ainsi n'est pas totalement juste. La référence à la convention n°14 sur le repos a été faite dans la cadre de l'élaboration de la Loi sur les normes du travail sanctionnée en 1979¹⁰⁹⁴. Ce qui suppose deux hypothèses. Dans la première, la Convention pouvait s'appliquer de manière officieuse dans la relation de travail dans les mines. Dans la seconde, il faut limiter la référence à cette convention à partir de son usage officiel en 1979. Cette dernière hypothèse semble la mieux vérifiée.

479. Une convention ratifiée par le Canada n'est en principe pas d'application immédiate, en raison de la séparation des pouvoirs législatifs au Québec. Pour que cette convention s'applique au Québec, il faut nécessairement selon la doctrine courant¹⁹⁶⁵ que le Québec déclare vouloir être liée à cette convention¹⁰⁹⁵. Or, pour ce qui est de la convention n°14 sur le repos, le Québec n'a officiellement jamais déclaré en être soumis¹⁰⁹⁶.

¹⁰⁸⁹ Article 1 de la convention n° 14, portant sur le repos dans les industries.

¹⁰⁹⁰ Article 2 de la convention précitée.

¹⁰⁹¹ Article 4 *ibid.*

¹⁰⁹² Luc DESMARAIS, « L'élaboration des normes du travail au Québec », dans *Regards sur le travail*, vol. 9, numéro spécial Forum, 2012, P. 2.

¹⁰⁹³ *Ibid.*, P. 16.

¹⁰⁹⁴ *Ibid.*, P. 2.

¹⁰⁹⁵ Charles-Emmanuel CÔTÉ, « La doctrine GUÉRIN-LAJOIE et le domaine du travail : une relation retrouvée », *op. cit.*, P. 217.

¹⁰⁹⁶ *Idem*, P. 216.

480. Temps de travail non uniformisé. Le temps de travail, de pause et le nombre d'heures à travailler par jour ou par semaine n'étaient pas réglementés au Québec¹⁰⁹⁷. Ce n'est qu'en 1933 qu'il a été adopté une loi visant la limitation du temps de travail en général¹⁰⁹⁸. Mais le travailleur était soumis aux usages du secteur minier. De plus, le risque d'épuisement n'était pas à négliger. C'est la santé du travailleur qui en était en jeu. Or la convention n°14 sur le repos, non ratifiée, au Québec, avait pour objectif la prévention du risque d'épuisement du travailleur¹⁰⁹⁹.

481. Les risques liés à l'harmonisation tardive du temps de travail. Un rapport officiel du Québec sur les accidents dans les mines a fait écho sur ce désordre dans la gestion du temps de travail. Ce rapport soulignait que le travail dans les mines dépendait du temps mis pour finir une activité déterminée. Les travailleurs avaient une heure pour le dîner ou plus lorsqu'ils finissaient à temps leur travail¹¹⁰⁰. D'autres études datant du XIXe siècle ont relevé que le travail dans les mines en journée obligeait les travailleurs à effectuer des horaires de 12 heures avec 30 minutes de pause pour le dîner¹¹⁰¹. Ces deux études montrent une évolution entre le début du XIXe siècle et la fin de ce même siècle. Si au début le temps de pause était conditionné par l'objectif de l'employeur par mineur, la fin est la preuve que le temps de pause n'en était plus soumis. Il y avait un temps de travail bien défini à savoir 12 heures. Le rapport officiel précité a été un moyen pour l'État de parvenir à une harmonisation du temps de travail et de le réduire. Mais ce n'était pas le seul risque pris en compte pour protéger la santé des travailleurs. Il fallait protéger le travailleur contre les risques d'intoxications.

2- La protection contre les éléments toxiques

482. L'inaction face à la maladie dans les mines. Jusqu'en 1940, aucune action n'avait été menée contre les maladies professionnelles liées aux mines. Or, de nombreux risques étaient associés aux mines. Le principal risque ayant eu un impact significatif sur la santé des travailleurs a été la poussière dans les mines. Ledoux explique que les travailleurs exerçaient dans les mines sans protection contre la poussière¹¹⁰². De nombreux mineurs souffraient sans

¹⁰⁹⁷ Roger CHARTIER, « La création du ministère du travail : l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre 1931-1939 », *Relations industrielles*, vol ; 18, n° 2, avril 1963, Pp. 218-219.

¹⁰⁹⁸ Loi relative à la limitation des heures de travail, 23 *Géo.* V, ch. 40.

¹⁰⁹⁹ Convention n°14 sur le repos hebdomadaire dans l'industrie de 1921, *op. cit.*

¹¹⁰⁰ J. H. VALIQUETTE, « Rapport sur les opérations minières dans la province du Québec durant l'année 1911 », *Bureau des mines*, Québec, 2012, P. 48.

¹¹⁰¹ Shirley LAVERTU, « La mine de Capelton : dès les débuts de l'industrie minière », *op. cit.*, P. 19.

¹¹⁰² Suzanne CLARVETTE (dir.), « L'affaire silicose », *Relations*, Presses de l'Université de Laval, 2e trimestre 2006, Pp. 75 et suivant.

connaître les raisons ni l'origine de leur maladie¹¹⁰³. Ils souffraient des maladies liées à l'amiante et à la silicose¹¹⁰⁴. Ainsi, plus de 50 travailleurs sont décédés des suites de la silicose au XXe siècle dans des mines dans une entreprise minière en une seule année¹¹⁰⁵.

483. Au-delà de ces risques, plusieurs composés étaient nocifs pour la santé. Par exemple, dans le cadre de l'exploitation des minerais, certains gaz nocifs étaient libérés. C'est le cas, par exemple, du méthane dont la composition peut provoquer des explosions¹¹⁰⁶. Par ailleurs, les maladies pulmonaires, le rhumatisme, l'asthme, les maladies liées au stress, les troubles musculosquelettiques n'étaient pas moins inexistant¹¹⁰⁷. Leur encadrement a été une lutte constante dans les mines.

484. Ratification de la norme sur l'amiante. Le Canada a ratifié la convention n° 162 sur l'amiante en 1988¹¹⁰⁸. Cette convention n'est pas d'application immédiate au Québec sauf déclaration d'une acceptation par le Québec de son application. Pour son application, le Québec avait donné un assentiment antérieur par Décret datant de 1987 en acceptant de se lier à la ratification de cette convention¹¹⁰⁹. La convention vise à protéger les travailleurs de l'amiante dans les mines et dans les secteurs y étant exposés. Cette convention « *s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition à l'amiante des travailleurs, à l'occasion du travail*¹¹¹⁰ ». L'amiante désigne « *les formes fibreuses des silicates minéraux appartenant aux roches métamorphiques du groupe des serpentines..., et du groupe des amphiboles ... ou de tout mélange contenant un ou plusieurs minéraux*¹¹¹¹ ». Les travailleurs dans les mines sont également susceptibles d'être affectés par l'amiante. D'ailleurs, dans la pratique, plusieurs études démontrent les affections liées à la présence de l'amiante dans les mines¹¹¹². La décision prise par le Québec et le Canada de lutter contre l'amiante qu'à partir de 1987 est tardive. Les ravages occasionnés par l'amiante et l'inaction avant la convention n°162 sur l'amiante sont

¹¹⁰³ *Ibid.*

¹¹⁰⁴ Esther DELISLE, Pierre K. MALOUF, « Le Quatuor d'Abestos autour de la grève d'amiante », in *Bulletin d'histoire politique*, vol. 13, n°3, January 2005, P. 175.

¹¹⁰⁵ Suzanne CLARVETTE (dir.), *op. cit.*, P. 75.

¹¹⁰⁶ *Ibid.*

¹¹⁰⁷ Sylvain BEAUPRE, « La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue », in Sylvie APRILE, Mathieu DE OLIVEIRA, Béatrice TOUCHELAY, Karl-Michael HOIN (dir.), *Les Houillères entre l'État, le marché et la société, Les territoires de la résilience XVIII-XXIe siècle*, *op. cit.*, P. 47.

¹¹⁰⁸ Convention n°162 sur l'amiante, 1986, ratifiée le 16 juin 1988 par le Canada.

¹¹⁰⁹ Charles-Emmanuel CÔTÉ, « La doctrine GUÉRIN-LAJOIE et le domaine du travail : une relation retrouvée », *op. cit.*, P. 216.

¹¹¹⁰ Article 1 de la Convention n° 162 sur l'amiante précitée.

¹¹¹¹ Article 2. a de la Convention n° 162 sur l'amiante.

¹¹¹² Institut de Santé Publique du Québec, *Présence de fibres d'amiante dans l'air intérieur et l'air extérieurs de la ville de Thetford Mines : estimation des risques de cancer du poumon et de mésothéliome*, Institut de santé publique du Québec, Québec, 2010, 50 P.

critiquables. Depuis 1949, les organisations syndicales ont mené de nombreuses actions dont des grèves en vue de voir l'État prendre des mesures de lutte contre les effets de l'amiante sur les travailleurs¹¹¹³. Mais ces actions n'ont pas produit les effets escomptés dans les années 1949, mais seulement en 1987 avec la convention n°162 de l'OIT portant sur l'amiante. En France par exemple, depuis 1945, certaines maladies liées à l'amiante comme l'asbestose ont été reconnues comme maladies professionnelles indemnifiables. En 1977, les premières règles spécifiques en vue de la prévention des risques d'amiante ont pris¹¹¹⁴.

485. Réception de la norme. Dans l'ordre interne, les pouvoirs publics au Québec ont adopté de nouvelles règles afin de protéger le travailleur au fur et à mesure que les risques se présentaient dans les mines. Autrement dit, à la suite des risques dénoncés, le législateur a fait obligation aux employeurs d'aérer les mines souterraines¹¹¹⁵. L'objectif était d'encadrer les risques de maladie liés au manque d'aération et de garantir l'hygiène de l'atmosphère¹¹¹⁶. La reconnaissance d'une nécessaire protection contre les risques de maladie dans les mines marque la prise en compte de la réalité minière. Elle met également en exergue les risques liés à l'activité minière. Les risques liés à l'amiante, à la poussière, à la silicose, sont les premiers risques pris en compte dans les mines. Les autres secteurs n'en bénéficiaient pas.

486. Conclusion du paragraphe. L'encadrement des risques professionnels a été l'élément déclencheur d'une législation spéciale dans les mines. La prise en compte de ces risques s'est appuyée sur le développement des compétences et de la pratique de l'activité minière. La description des faits par la doctrine et le syndicat ont eu un poids substantiel dans la définition des mesures à prendre. Ceux-ci ont contraint le législateur à l'action. Il intervient dans les relations de travail pour équilibrer les rapports.

487. Conclusion de la section. Le secteur des mines est le premier secteur à exiger une législation spécifique au Québec. Au vu des risques associés à l'activité minière, le législateur a pris une réglementation spéciale. Le droit commun, applicable aux travailleurs des industries

¹¹¹³ Claude RIOUX, « La contribution de la CSN à la défense et la promotion du droit à la santé et la sécurité dans le monde du travail au Québec » in *Bulletin d'histoire politique*, vol. 30, n°2, 2022, Pp. 75-s.

¹¹¹⁴ CE, « Responsabilité de l'Etat qui n'a pris aucune mesure de prévention des risques liés à l'exposition professionnelle aux poussières d'amiante », 3 mars 2004, *Lebon* 2004, P. 1.

¹¹¹⁵ Article 59 du *Règlement S-113*, *op. cit.*

¹¹¹⁶ *Ibid.*

et du commerce, avait montré ses faiblesses face au travail dans les mines. La dénonciation des dangers, le nombre élevé d'accidents et de maladies dans les mines ont contribué à ce début de spécialisation. Mais la réglementation applicable comportait des insuffisances tant du fait de la méconnaissance de tous les dangers présents à ce siècle que par la faible intervention du législateur dans les relations de travail. Parallèlement à ce renforcement de la protection des travailleurs, la pénibilité du travail dans les mines a également été prise en considération par la rémunération.

Section 2 : La rémunération comme compensation des risques

488. La liberté des employeurs dans la fixation des salaires. Avant 1940, il n'existait au Québec aucune loi visant à réglementer le salaire minimum au travail dans les mines¹¹¹⁷. Ce n'est qu'à partir de 1930 que, dans les autres industries telles que dans les manufactures, les salaires ont été fixés par le gouvernement provincial à l'instar du gouvernement fédéral¹¹¹⁸. Le salaire était fixé par l'employeur dans chaque entreprise. Il n'y avait pas un salaire fixe dans le secteur des mines. Logiquement, la question du salaire était de la compétence de l'employeur¹¹¹⁹. En fait, la relation de travail repose sur ce que monsieur PIOTTE a décrit comme une organisation taylorisée du travail. Cette relation exige une séparation rigide du travail qui réduit « *le travailleur à l'exécution d'une tâche, à un salaire et des avantages sociaux croissants, négociés en échange de la productivité permise par cette organisation* »¹¹²⁰. Le salaire et les avantages sociaux afférents ont été du seul ressort de l'employeur, à condition que celui-ci donne l'autorisation aux travailleurs d'y intervenir¹¹²¹. Cette condition a été supprimée avec l'avènement du Code du travail¹¹²².

489. L'ouverture de la négociation du salaire aux travailleurs. Désormais, les travailleurs peuvent en s'unissant en syndicat négocier leurs conditions de travail et par la même

¹¹¹⁷ Chapitre 39, *Loi du salaire minimum*, sanctionnée le 22 juin 1940.

¹¹¹⁸ Jacques LACOURSIERE, *Histoire populaire du Québec 1896 – 1960*, Tome 4, éd. Septentrion, Québec, 3e trimestre 1997, P. 195.

¹¹¹⁹ Cette interprétation tire sa source de la pratique de la nature du contrat de travail qui s'assimile au contrat de louage, voir article 1667 du Code civil du bas-canada. Mais également elle semble être le principe de la *Loi concernant le salaire des domestiques et serviteurs*, voir article 1669 du Code civil du bas-canada.

¹¹²⁰ Jean-Marie TREMBLAY, « Du combat au partenariat, « Les classiques des sciences sociales » », 2003, P. 4, édition réalisé à partir du texte de Jean-Marc PIOTTE in Yves BELANGER et Robert COMEAU (dir.), *La CSN. 75 ans d'action syndicale et sociale* (PP. 191-210), Montréal, Les presses de l'Université du Québec, 1998, 340 p.

¹¹²¹ *Ibid.*

¹¹²² Article 40 de la *Loi sur les normes du travail*.

occasion leur salaire. Les décisions relatives à la rémunération sont prises sur le fondement des textes et de concert avec le syndicat. De l'étude de ces deux sources de droit, dans les mines, la rémunération est la rétribution du risque individuel (**Paragraphe 1**), de prime abord. Aussi, la rémunération est appréhendée comme la compensation des efforts collectifs (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La rémunération, une contrepartie du risque individuel

490. La rémunération est une notion large qui inclut le salaire. Elle est la contrepartie consentie pour le travail exécuté et prend en compte les avantages et gratifications diverses¹¹²³. Dans les mines, la conception de la rémunération du travailleur ne diffère pas de la définition donnée par la loi. Toutefois, elle a été adaptée en tenant compte des risques auxquels sont exposés les travailleurs. D'une part, le salaire est la contrepartie du risque associé à la prestation de travail (A). D'autre part, il est une compensation du risque associé au travail (B).

A- Le salaire, contrepartie des risques pris dans l'accomplissement de prestation de travail

491. Le salaire au Québec se définit comme « *la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services du salarié*¹¹²⁴ ». Dans les mines, la rémunération tient compte de la tâche accomplie dans l'entreprise¹¹²⁵. « *Le salaire à la pièce ou à la tâche rétribue un travail effectué sans égard au temps consacré à son exécution. Une certaine relation entre le temps et la production est toutefois établie et la somme fixée d'avance pour chaque unité produite ou opération effectuée étant déterminée par une étude du temps portant sur la productivité moyenne des travailleurs valide* »¹¹²⁶. Le travailleur est payé en fonction de la tâche qu'il accomplit dans l'entreprise. Dans ce cas, le salaire est lié à un poste donné. Suivant cette logique, le travailleur dans les mines est payé en fonction de la tâche qu'il

¹¹²³ May et Montréal - Direction des immeubles, n°474635-71-1206, 04-11-2013, QCCLP 6434.

¹¹²⁴ Article 1. 9 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹¹²⁵ Article 13.04 de la Convention collective Glencore corporation Canada-la mine raglan et syndicat les métaux, section locale 9449, 1^{er} mars 2017- 30 avril 2022, *op. cit.*; Article 6.29 de la Convention collective entre ArcelorMittal et les employés d'ArcelorMittal dans les régions de Lac-Jeannine, Mont-Wright et de Port-Cartier et dans les localités intermédiaires, du 1^{er} mars 2011-28 février 2017. Article 12 de la Convention collective Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake, du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2025

¹¹²⁶ *Office québécois de la langue française*, 2005.

effectue dans l'entreprise¹¹²⁷. Le salaire à la tâche dans chaque entreprise minière est déterminé par la convention collective (1). Ce qui est rémunéré dans les mines c'est non seulement la tâche exécutée, mais aussi le risque qui en découle, puisque le risque ne peut constituer à lui seul le fondement de la rémunération (2).

1- La convention collective comme la source de détermination du salaire

492. L'évolution de la conception libre du salaire. Le salaire dans les mines a connu une évolution. Si l'employeur avait la liberté de fixer le salaire dans les mines sans fondement légal communes, son pouvoir de direction lui en donnait. En vertu de celui-ci, l'employeur avait le droit de déterminer le salaire. Le niveau de compétence des ouvriers était pris en compte dans la fixation des salaires dans l'entreprise. Le salaire a été distingué selon les qualifications. Ainsi, le salaire d'un ouvrier qualifié était supérieur à celui non qualifié pour le même travail dans les mines et était lié à la tâche accomplie dans l'entreprise¹¹²⁸. Autrement dit, à une qualification différente, le salaire était différent.

493. L'obligation d'un salaire minimum. Si l'employeur était libre de fixer le mode de rémunération du travail, il ne peut en accord avec le travailleur convenir à un salaire plus bas que le salaire minimum fixé par règlement¹¹²⁹. Dès lors, la liberté de salaire se trouve limitée par rapport à un minimum légal. L'employeur ne peut payer un travailleur en dessous du taux minimum légal. Il est libre de fixer un taux horaire plus élevé, suivant sa propre classification¹¹³⁰.

494. Aussi, le salaire doit tenir compte de la dignité du travailleur. Le préambule de la loi sur le salaire minimum a relevé une question importante. Il stipulait que « *considérant que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille*¹¹³¹ ». Si le législateur ne se prononce pas sur la question du droit à l'information sur le mode de calcul, il souligne un fait important qui est la suffisance des salaires. Pour lui, cette question est liée à la dignité du travailleur. Il

¹¹²⁷ Article 13.04 de la Convention collective de la convention collective Glencore corporation Canada-la mine raglan et syndicat les métallos, section locale 9449, *op. cit.* ; Article 6.29 de la Convention collective entre ArcelorMittal et les employés d'ArcelorMittal dans les régions de Lac-Jeannine, Mont-Wright et de Port-Cartier et dans les localités intermédiaires, précité.

¹¹²⁸ Robert ARMSTRONG, « L'industrie de l'amiante au Québec, 1878-1929 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 33, n° 2, septembre 1979, P. 190.

¹¹²⁹ Article 40 de *La loi sur les normes du travail*.

¹¹³⁰ *Ibid.*

¹¹³¹ Préambule du Chapitre 39, Loi sur le salaire minimum, 1940.

considère le salaire comme un droit fondamental du travailleur dont la protection est primordiale. Cette conception du salaire a été défendue par l'OIT¹¹³². Mais au Québec, jusqu'en 1957, le salaire des mineurs dans certaines régions restait suffisant pour un ouvrier moyen¹¹³³. Ces travailleurs ont bénéficié d'une hausse considérable de leur salaire depuis l'après-guerre par rapport à tous les autres secteurs¹¹³⁴. La question de la dignité du fait de l'insuffisance des salaires, ne se posait donc pas¹¹³⁵. D'ailleurs, le salaire était lié à la capacité de négociation du syndicat. Plus le syndicat est fort, dans la profession ou l'entreprise, le salaire était élevé et respectait l'égalité entre les travailleurs¹¹³⁶. Ce qui devait être résolu était de maintenir l'influence du syndicalisme dans les mines et de définir les critères de définition de la valeur d'une tâche.

495. Adaptation du taux horaire de salaire par les conventions collectives minières. En général, le taux horaire du salaire est défini par une convention collective ou le contrat de travail. Pour rémunérer le travail dans les mines, la synthèse de plusieurs conventions collectives permet de comprendre que chaque tâche est décrite et classifiée. Un taux de salaire est attribué à chaque employé en fonction de sa classification¹¹³⁷. Le juge ne contredit pas ces conventions. Selon lui, la détermination d'une échelle salariale ne peut être autre que celle prévue par la convention collective en tenant compte de la fonction du travailleur au vu de la classification conventionnelle¹¹³⁸. Autrement dit, la convention collective est la référence pour la détermination du salaire du travailleur dans les mines. Cette approche implique une diversité de salaire face à une pluralité de conventions collectives. Le salaire est à la limite fonction de la convention collective applicable dans l'entreprise.

496. Le salarié travaillant dans une entreprise minière jouit d'un salaire du fait de son appartenance à l'entreprise. En fait, dès lors qu'un salarié est membre d'une entreprise, il jouit des avantages rattachés à cette entreprise. Autrement dit, si dans l'entreprise, il existe une convention collective qui fixe le salaire, elle trouve entière application au travailleur pourvu

¹¹³² Convention n°95 portant sur la protection du salaire, 1949.

¹¹³³ Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, éd. LEMEAC, 2^e trimestre 1971, P. 26.

¹¹³⁴ Pierre HARVEY, « Salaire et redistribution des revenus », dans *L'actualité économique*, vol. 33 ; n° 1, P. 164.

¹¹³⁵ Léo ROBACK, « Les travailleurs du Québec au XXe siècle », dans *Relations industrielles*, vol. 40, n°4, 1985, Pp. 829-830.

¹¹³⁶ Jacques ROUILLARD, Jean-François ROUILLARD, « L'évolution des salaires réels au Québec de 1940 à 2018 : analyse historique », dans *L'Actualité économique*, vol. 96, n°1, 5-4, mars 2020, P. 11.

¹¹³⁷ Article 12.02 de la convention collective entre ArcelorMittal et les employés horaires du secteur Mont-Whright, Fermont, Fire Lake, *op. cit.*

¹¹³⁸ Glencore Canada Corporation c. Syndicat des métaux, n°600-17-000655-17, 07-25-2018, QCCS 3732.

qu'il y soit soumis¹¹³⁹. Or, dans les États anglo-saxons, les conventions collectives fixent par principe les salaires applicables au travail¹¹⁴⁰.

497. La grille salariale dans une entreprise s'impose à tous les travailleurs. Il ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi¹¹⁴¹. En l'espèce, les règles dans l'entreprise sont celles qui s'appliquent à un travailleur exerçant dans ladite entreprise. Dans ce cas, l'élément pris en compte n'est pas le rendement, mais la fonction du travailleur combiné au taux horaire applicable dans l'entreprise¹¹⁴². C'est d'ailleurs ce qui ressort des conventions collectives dans les mines¹¹⁴³.

498. Absence de spécificité du salaire à la fonction dans les mines. Aussi, si le salaire est fonction de la convention collective et des règles dans l'entreprise, il ne revêt pas une spécificité. En fait, le salaire à la fonction est pratiqué par plusieurs secteurs¹¹⁴⁴. Il s'agit donc d'une appropriation de la loi adaptée aux entreprises minières. Mais s'il est probable que le salaire est fixé suivant la fonction du travailleur, la difficulté réside en la détermination exacte de la qualification de la fonction du travailleur.

499. La classification du travailleur en rapport avec ses tâches soulève des questions lorsque des travailleurs exercent des tâches similaires. En effet, il est difficile de distinguer le salaire des travailleurs faisant la même tâche ou des tâches à valeurs similaires, mais n'étant pas classés dans la même catégorie¹¹⁴⁵. Pour régler cette question, les textes applicables au travail dans les mines ont pris en compte la difficulté dans l'accomplissement de la tâche.

2- Le salaire, une rétribution de la difficulté de la tâche

500. Le salaire individualisé. Le salaire dans les mines est individuel ou fonction du groupe auquel appartient le travailleur. Le salaire horaire tient compte des différentes tâches ou de la fonction du travailleur. Il existe plusieurs classifications en tenant compte de la fonction

¹¹³⁹ Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec c CHU de Québec, 2018, 57392 (QC SAT).

¹¹⁴⁰ Gérard LYON-CAEN, « Le salaire », in Guillaume Henri CAMERYNCK (Dir.), *Droit du travail*, tome 2, deuxième éd., Dalloz 1981, P. 19.

¹¹⁴¹ Article 41.1 *Chapitre N-1.1, Loi sur les normes du travail*.

¹¹⁴² Article 2.01, Convention collective Glencore Canada corporation/ Mine Matagami 500, Boulevard industriel, Matagami QC Joy 2A0 et syndicat des Métallos, section locale 6131, du 18 novembre 2020 au 17 novembre 2023.

¹¹⁴³ Article 11.12, Convention collective Glencore Canada corporation/ Mine Matagami 500 et syndicat des Métallos, section locale 6131, *op. cit.*

¹¹⁴⁴ Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec c. CHU de Québec, *op. cit.*

¹¹⁴⁵ Syndicat démocratique des techniciens en fibre et employés de bureaux de C. J. M. (C.S.D) c. Asbestos inc. 1991, n°500-28-000111-908, DTE 91T-1156-AZ-91147127, 11498.

du travailleur dans les mines. À chaque type de tâche a été affecté dans la classification un salaire horaire ou selon la difficulté de la tâche ou encore le niveau de formation et d'ancienneté du travailleur¹¹⁴⁶. Ainsi, le salaire horaire est élevé suivant les exigences de la tâche et du niveau de formation du travailleur.¹¹⁴⁷ Dans ce cas, le salaire n'est autre qu'une rétribution des efforts consentis dans l'accomplissement d'une tâche.

501. La lutte pour un salaire équivalent à l'effort fourni. Depuis le début de la syndicalisation dans les mines, les syndicats ont toujours réclamé un salaire à la hausse lorsque le travailleur fournissait plus d'efforts ou en cas de nouvelles tâches exigeant des efforts considérables¹¹⁴⁸. Pour l'arbitre¹¹⁴⁹, chargé de régler les différends entre les patrons et les travailleurs, s'il n'y a pas lieu d'épiloguer sur cette question, la preuve d'un effort considérable dans l'exercice de l'activité devait être faite¹¹⁵⁰. Ceci est différent dans le secteur de la construction où c'est la compétence et le temps de travail qui sont rémunérés¹¹⁵¹. Si la difficulté reliée à la tâche est prise en compte pour rémunérer le travailleur, la dangerosité a été aussi une condition de différence de traitement salariale dans les mines.

B- Le salaire, une contrepartie de la dangerosité du travail

502. Le salaire, contrepartie de la dangerosité des postes. L'idée d'un salaire lié à la dangerosité du travail tire ses origines de l'histoire, mais également des conventions collectives actuelles. Depuis le XIXe siècle, les enquêtes menées dans les mines ont révélé une différence de traitement entre les travailleurs exerçant au fond des mines et ceux de surface. Cette observation ne démontrait certes pas une homogénéité des salaires dans toutes les mines, mais

¹¹⁴⁶ Annexe A et B de la Convention collective Glencore corporation Canada-la mine raglan et syndicat les métaux, section locale 9449, *op. cit.*

¹¹⁴⁷ *Ibid.*

¹¹⁴⁸ Alfred CHARPENTIER, « La grève de l'amiante », dans *Relations industrielles* ; vol. 19, n°2, 1964, P. 222.

¹¹⁴⁹ L'arbitre a pour mission l'arbitrage des différends. Cela concerne « la détermination des conditions de travail, dans une entreprise, par un arbitre assisté facultativement d'assesseurs désignés par les parties », Cf. Claude D'AOUST, « Réflexions sur l'arbitrage des différends », in R.D.U.S., n° 14, 1984, P. 626.

¹¹⁵⁰ Alfred CHARPENTIER, *op. cit.*, P. 222.

¹¹⁵¹ Article 5.03 et 19.04 et suivant de la Convention collective pour le Secteur résidentiel de l'industrie de la construction intervenue entre l'APHCHQ et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (FTQ-Construction) et le Syndicat Québécois de la construction (SQC), 2021-2025.

était la preuve d'une différence de traitement entre les travailleurs¹¹⁵². Par exemple, dans deux mines telles que Asbestos et Capelton, les travailleurs n'étaient pas traités de la même manière.

503. L'absence d'homogénéité du salaire. Monsieur Lavertu a relevé que le salaire était plus élevé dans les mines de Capelton que celui de Asbestos¹¹⁵³. Ces différences étaient fonction des lieux et des entreprises. Pour ce qui est du traitement entre les mineurs de fond et ceux de surface, si les chiffres ne sont pas égaux, une différence a été établie. Alors que le salaire horaire de l'ouvrier de surface variait entre 0, 40 à 0, 80, celui de fond était compris entre 0, 60 à 1 dollar¹¹⁵⁴.

504. Le danger lié à la tâche comme motif de différence de salaire. La distinction entre travailleurs de jour ou de surface et de fond avait dès le commencement résidé dans le danger lié à chaque poste. Cela étant dit, le travail de fond d'une mine était et est plus dangereux que celui à ciel ouvert¹¹⁵⁵. Cette affirmation tient d'un constat. Le nombre de blessés et malades dans les mines de fond a toujours été plus nombreux que ceux de surface¹¹⁵⁶. Le salaire plus élevé pour les postes dangereux peut être interprété comme un moyen de compenser le risque pris par le travailleur.

505. Conclusion du paragraphe. Le salaire dans les mines a été un élément crucial dans la définition de la condition du travailleur. Préalablement au droit positif, le salaire était un élément de manipulation du travailleur par l'employeur. Ce dernier pouvait contraindre le travailleur à consentir des efforts supplémentaires pour un salaire alléchant. Mais les luttes syndicales ont permis aux travailleurs de bénéficier d'un salaire en fonction du risque qu'il prend dans l'entreprise. Le syndicalisme et par la suite la loi de 1940 ont contraint l'employeur dans les mines à récompenser le travail du salarié. Le danger reste néanmoins un élément central dans la rémunération du travailleur dans les mines. De plus, la rémunération a permis de récompenser les efforts collectifs des travailleurs dans les mines.

¹¹⁵² Shirley LAVERTU, « La mine de Capelton : dès les débuts de l'industrie minière », *Histoire Québec*, vol. 8, n°1, 2002, P. 19.

¹¹⁵³ *Ibid.*

¹¹⁵⁴ Sylvain BEAUPRE, *La perception du risque sous terre : l'exemple des mineurs de fond de l'Abitibi-Témiscamingue*, *op. cit.*, P. 67.

¹¹⁵⁵ Guy GAUDREAU, *op. cit.*, P. 45.

¹¹⁵⁶ *Ibid.*

Paragraphe 2 : La rémunération comme la récompense des efforts collectifs

506. Pour compenser les efforts collectifs et améliorer les conditions des travailleurs dans les mines, les accessoires au salaire ont été d'un grand apport. Les conventions collectives contiennent sur le fondement de la loi des dispositions relatives à la rémunération la plus favorable aux travailleurs dans les mines. La rémunération ici a été longtemps fondée sur le rendement. Ce mode de rémunération connaît une stabilité dans sa conception grâce à la négociation collective. Au préalable, il existait une ambiguïté sur l'approche de la rémunération au rendement (A). Aujourd'hui, si le rendement conserve toujours sa signification, il est pris uniquement comme une prime pour compenser les efforts fournis (B).

A-La rémunération au rendement dans les mines

507. Le salaire a été fixé en référence à l'évolution du secteur des mines engendrées par l'industrialisation. La mécanisation des mines et la hausse de la production ont eu plus d'influences sur les salaires. Ils ont eu pour effet de faire grimper les salaires¹¹⁵⁷. En fait, corrélativement à l'industrialisation, la production augmentait et les employeurs étaient obligés de partager les bénéfices avec les travailleurs¹¹⁵⁸. Dans les mines, le partage du rendement de l'entreprise a pris un tournant remarquable. Le salaire était conditionné à la productivité dans l'entreprise (2). Avant d'aborder cette question, il est essentiel de définir la notion de salaire au rendement dans les mines (1).

1- Le salaire à la productivité

508. L'association du salaire au rendement du travailleur. Le salaire au rendement a été la rémunération dont la détermination est fondée sur l'efficacité du travailleur et sa production¹¹⁵⁹. Ce mode de rémunération a été très usité dans les mines. Il se présentait comme un système de « boni » qui permettait aux salariés de bénéficier des rendements de l'entreprise. Le boni a été un moyen de faire participer les travailleurs aux résultats de l'entreprise. Il ne s'agit nullement d'un système visant à accorder aux travailleurs des dividendes ou des actions

¹¹⁵⁷ Robert ARMSTRONG, *op. cit.*, P. 191.

¹¹⁵⁸ *Ibid.*

¹¹⁵⁹ Jean-Paul DESCHENES, « Une critique de la rémunération selon le rendement », *Relations industrielles*, vol. 14, n° 2, 1959, P. 178.

dans les entreprises¹¹⁶⁰. L'objectif était de rémunérer le travail en fonction de la quantité produite. Ceci pourrait s'apparenter à un salaire au rendement.

509. Notion de salaire au rendement. Le salaire au rendement se définit comme la rémunération versée au travailleur en fonction de la quantité produite et des résultats souhaités par l'entreprise¹¹⁶¹. En conséquence, si cette rémunération peut varier en tenant compte des quantités produites, elle reste un salaire, donc une rémunération pour le travail effectué. Dans les mines, employeurs et législateurs tiennent compte de la quantité produite par le travailleur dans le calcul des salaires.

2- *La productivité, un des critères d'évaluation du salaire*

510. Salaire et productivité. La hausse des salaires dans les mines a été corrélative à la production. Cette connexité présente le salaire non comme une simple rémunération, mais comme un partage des bénéfices. Le salaire croît au rythme de la productivité. Pour preuve, l'augmentation du rendement dans les mines en 1892 a été corrélative à la diminution du travail et à l'augmentation des salaires au double. Ceux-ci passaient de 2,20 dollars pour 10 heures de travail à un doublement de cette rémunération pour 8 heures de travail dans plusieurs mines¹¹⁶². Les employeurs augmentaient le salaire dès lors que les travailleurs produisaient les quantités souhaitées sans tenir compte du temps de travail. Le salaire n'était pas fonction du temps de travail, mais du rendement de l'entreprise¹¹⁶³.

511. L'homme n'était pas en centre de l'entreprise. C'est le bénéfice qui comptait en Europe comme en Amérique¹¹⁶⁴. Ceci a déteint sur le travail dans les mines. Il n'y avait pas de place à la concession, aucune négociation sur le salaire et son mode de calcul dans les mines au Québec.

512. Une telle approche du salaire a été source de conflits entre les employeurs et les travailleurs précisément sur le mode de calcul. Ce qui a été remis en cause, ce n'est pas le système de paiement au rendement. Les syndicats en général, au Québec comme en France, par exemple n'ont jamais porté leur revendication dans ce domaine¹¹⁶⁵. Si le salaire au rendement

¹¹⁶⁰ Diane HENNEBELLE, *Essai sur la notion de salaire*, Th. Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2000, Pp. 176 à 177.

¹¹⁶¹ Diane HENNEBELLE, *op. cit.*, P. 36.

¹¹⁶² Marc VALLIERES, « Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui », *op. cit.*, P. 66.

¹¹⁶³ Guy GAUDREAU, *op. cit.*, P. 48.

¹¹⁶⁴ *Ibid.*

¹¹⁶⁵ Guy LAJOINIE, *op. cit.*, P. 142.

était normal, c'est le mode de calcul qui a été source de conflits. Les travailleurs n'étaient pas informés sur le calcul du salaire.

513. Les crises de confiance dans le calcul des salaires. La liberté de l'employeur dans la fixation du salaire a entraîné des conséquences dans les mines. Elle a engendré un manque de confiance au regard du mode de calcul du salaire et précisément sur la prise en compte du rendement¹¹⁶⁶. Ceci n'a d'autre fondement que le manque de transparence dans la gestion salariale¹¹⁶⁷. La rémunération au rendement prend la forme d'une prime sous le droit positif.

B- L'assimilation de la prime de rendement à un accessoire du salaire

514. Les gratifications, les pourboires et les primes sont des accessoires du salaire¹¹⁶⁸. Dans les mines, pour partager le rendement de l'entreprise, les employeurs ont insaturé une prime au rendement. Elle est connue sous l'appellation « boni » en accord avec les syndicats (1). Mais cette prime est une source de risque pour les travailleurs (2).

1- Une prime au rendement imposée par les conventions collectives

515. Le boni, un système d'encouragement. Si le « boni » n'est pas défini par la loi, il est précisé par des conventions collectives et le juge. Le système de rémunération au rendement est réglementé dans les différentes conventions collectives minières. Il est d'abord un moyen de reconnaissance par l'employeur de l'engagement de ses salariés indispensable à la réussite de l'entreprise¹¹⁶⁹. Autrement dit, le « boni » est un moyen pour l'employeur d'encourager les travailleurs à produire plus au sein de l'entreprise. À ce titre, il peut prendre la forme d'un « boni » collectif ou individuel, ou encore les deux. Le calcul des « bonis » se fait sur entente entre le syndicat et l'employeur¹¹⁷⁰.

516. Le boni, un système de récompense. Dans un second sens, le « boni » peut signifier un « bonus » ou encore une prime. La prime se définit comme une somme d'argent versée au

¹¹⁶⁶ Sylvain BEAUPRE, *La perception du risque sous terre : l'exemple des mineurs de fond de l'Abitibi-Témiscamingue*, th., Université de Montréal, 2011, P. 50.

¹¹⁶⁷ *Ibid.*

¹¹⁶⁸ Gilles AUZORO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *Droit du travail*, op. cit., P. 1284 - S.

¹¹⁶⁹ Article 33.01et s. de la Convention collective entre Glencore Corporation Canada-Mine Raglan et syndicats des Métallos, section locale 9449, op. cit. ; Annexe D de la Convention collective de travail entre Minerai de fer Inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9996, 10 septembre 2020 - 9 septembre 2023.

¹¹⁷⁰ *Ibid.*

salarié en plus de son salaire régulier en fonction de son rendement, de manière discrétionnaire, elle prend la forme de bonus ou boni¹¹⁷¹. Elle est aussi la somme d'argent versée pour les risques du travail, ou encore pour les efforts, le travail de nuit, dans ce cas on parle de gratification, d'allocation¹¹⁷². La prime de rendement se comporte comme une prime attribuée en récompense pour le travail exercé¹¹⁷³. Cette prime encourage le travailleur à fournir des efforts afin d'atteindre les objectifs de production¹¹⁷⁴.

517. Par exemple, dans la convention collective entre les travailleurs de ArcelorMittal et les employés horaires du secteur Mont-Whright, Fermont, Fire Lake, le mot « boni » est utilisé chaque fois pour exprimer une prime¹¹⁷⁵. Il en était ainsi lorsqu'il s'agissait d'aborder la question des primes d'ancienneté ou de vie chère¹¹⁷⁶. Le boni peut être individuel ou collectif. Dans le premier cas, il est basé sur la performance du travailleur par rapport à la norme fixée. Dans le second, c'est le rendement des travailleurs dans l'ensemble ou d'un groupe qui est récompensé¹¹⁷⁷.

518. La prime de rendement dans les mines semble s'assimiler aux primes dans toute relation de travail au regard de sa consistance. Dans ce cas, peut-on affirmer que « le boni » ou la prime au rendement n'est pas spécifique aux travailleurs miniers ? Le « boni » est une prime de rendement versée dans les entreprises minières qui permet de valoriser le travailleur des mineurs. Mais cette prime est à distinguer des primes fixes, propres à un secteur jugé spécifique. La référence est faite, par exemple, au domaine de la construction.

519. Distinction du boni et des primes dans les industries lourdes. Le secteur de la construction a été identifié comme faisant partie de l'industrie lourde. À cet effet, les travailleurs dans cette industrie ont une prime, pour chaque jour à travailler, en plus du salaire fixe¹¹⁷⁸. Cette prime, appelée prime de présence, marque la spécificité de ce secteur puisqu'elle

¹¹⁷¹ Boulé et Commission de la santé et de la sécurité du travail, n°51536-60-9305, 1994, 14066 (QC CALP).

¹¹⁷² *Ibid.*

¹¹⁷³ Elisa CHELLE, « Une politique de récompense dans la haute magistrature : le cas de la prime de rendement », éd. Juridiques associées, *Droit et société*, vol. 2, n°78, 2011, P. 408.

¹¹⁷⁴ *Ibid.*

¹¹⁷⁵ Convention collective entre ARCELORMittal et Locaux 5778/6869- Employés horaires secteur Mont-Wright/Fermont/Fire Lake, *op. cit.*

¹¹⁷⁶ Article 11.5.d et article 15 de la Convention collective précitée.

¹¹⁷⁷ Caroline CYR, « L'affaire Belmoral », *Criminologie*, vol. 21, n° 1, 1988, P. 90.

¹¹⁷⁸ DTE 2016T-874 Commission de la construction du Québec c. J. Euclide Perron ltée, n°200-09-008709, 2016-10-27, 1462016, 1727.

lui reste propre¹¹⁷⁹. Or la prime de rendement peut être adaptée en fonction des entreprises et des résultats escomptés¹¹⁸⁰.

520. La prime de rendement est une particularité dans les mines parce qu'elle apporte un accroissement de la rémunération. Les différentes primes versées dans le secteur des mines ont permis de constater que le salaire moyen d'un travailleur reste supérieur au revenu moyen des travailleurs des autres secteurs¹¹⁸¹. Cette différence de salaire entre un travailleur dans le secteur des mines et un autre travailleur démontre que la condition du mineur est améliorée. Cela ne tient pas à la loi, mais aux conventions collectives. Autrement dit, la capacité de négociation du syndicat au sein de l'entreprise est un élément crucial dans la détermination du salaire. Mais la prime de rendement peut avoir un effet négatif sur les travailleurs. Elle est source de risque.

2- *Le risque associé à la prime de rendement*

521. L'encadrement du salaire. Le salaire fondé sur le rendement ne permet pas d'assurer la sécurité économique des travailleurs. C'est pour limiter cette situation qu'en 1940 une loi sur le salaire minimum a été prise¹¹⁸². Elle était un moyen de limiter les abus patronaux et améliorer les conditions de travail.

522. Le risque lié à la rémunération au rendement. La rémunération en fonction du rendement est source de risque. Le premier risque est celui de la surproduction¹¹⁸³. Quant au second, il tient au mépris des conditions de sécurité au profit des gains financiers par le travailleur dans les mines¹¹⁸⁴. En effet, le travailleur, dans l'espoir d'obtenir un salaire suffisant, exerce un surcroît d'effort. Il s'expose, ainsi, à détériorer sa santé physique et mentale et à des risques d'accident¹¹⁸⁵. L'explication réside dans le fait que plus la charge de travail est grande

¹¹⁷⁹ *Ibid.*

¹¹⁸⁰ Gilles AUZORO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *op. cit.*, P. 1298.

¹¹⁸¹ Ecotec, « Les retombées économiques de l'industrie minière au Québec en 2016 », éd. *Association Minière du Québec*, septembre 2018, P. 17.

¹¹⁸² La *Loi sur le salaire minimum de 1940 a été modifiée en 1941 par S. R. Q., 1941, ch. 164, puis en 1979, la loi sur le salaire minimum est remplacée par la Loi sur les normes du travail, ch. N-1.1, c. 45, a. 148. Voir également Denis LEDOUX, « L'histoire du salaire minimum au Québec », dans *Regards sur le travail*, vol. 7, n°1, automne 2010, Pp. 1-2.*

¹¹⁸³ Claude DURAND, « Rémunération au rendement et motivations ouvrières », in *Sociologie du travail*, 1^{re} années n° 1, octobre – décembre 1959, P. 47.

¹¹⁸⁴ Claude DURAND, *op. cit.*, P. 48.

¹¹⁸⁵ Lucie LAFLAMME, André ARSENAULT, « Rémunération, postes de travail et accidents : une relation interactive », *Relations industrielles*, vol. 39, n° 3, 1984, P. 510.

et le repos réduit, plus le niveau de la fatigue chez l'individu augmente. Il perd, ainsi, sa vigilance et s'expose à des risques plus grands¹¹⁸⁶.

523. L'affaire de Belmoral de 1980 en témoigne. Le 20 mai 1980, le toit de la mine de Belmoral en Abitibi cède et s'effondre vers 22 h. Des commissions d'enquête ont été formées par la province du Québec pour rechercher les causes de cet accident, ayant causé la mort de huit mineurs¹¹⁸⁷. À l'issue de ces enquêtes, plusieurs hypothèses ont été soulevées. L'une réside dans l'influence du boni sur les mineurs. Les travailleurs auraient négligé leurs santé et sécurité afin d'obtenir un boni plus élevé. Le boni est pour le mineur une mesure de son rendement et sa gratification. Il constitue une incitation à atteindre les objectifs de productions individuels¹¹⁸⁸. Cette incitation peut conduire le travailleur à perdre de vue les exigences quant à sa santé et sa sécurité. C'est ce qui semble avoir été observé dans la mine de Belmoral. Le boni n'a pas été retenu comme cause directe de l'accident. La commission d'enquête l'envisage comme une circonstance préalable de l'accident des mineurs.

524. À l'issue de l'enquête, les avis recueillis par de nombreux mineurs attestaient de la méconnaissance de la prime de rendement. En plus, ceux-ci ne connaissaient pas la fonction de cette prime. Pour les uns, le boni est une faveur faite par l'employeur et pour les autres c'est une rémunération du danger dans la mine¹¹⁸⁹. La seconde approche du boni pourrait justifier le risque pris par les mineurs dans l'exécution de leur tâche. Le salaire dans les mines est composé d'un salaire horaire de base auquel s'ajoute la prime de rendement. Celle-ci représente bien souvent 30 à 50% du salaire de base¹¹⁹⁰. Pour avoir un salaire élevé, le travailleur doit fournir plus d'effort individuellement en allant au-delà de sa capacité de travail si nécessaire. Dans la mine, la priorité a été accordée à la production. L'organisation et la surveillance de la sécurité étaient défaillantes, y compris le contrôle de l'inspecteur. Le respect de la sécurité a été en contradiction avec la production¹¹⁹¹. Les travailleurs dans les mines souterraines, en général, sont autonomes, voire indépendants sous terres. Ils sont les seuls maîtres de leurs santé et sécurité¹¹⁹². Face à la prime, ils négligent leur santé afin d'avoir des salaires plus élevés. Le

¹¹⁸⁶ *Ibid.*

¹¹⁸⁷ Caroline CYR, *op. cit.*, P. 88, 90.

¹¹⁸⁸ *Ibid.*

¹¹⁸⁹ Commission d'enquête sur la tragédie de la mine Belmoral et les conditions de sécurité dans les mines souterraines, *Rapport final sur les circonstances, les conditions préalables et les causes de la tragédie du 20 mai 1980*, vol. 1, Gouvernement du Québec, mars 1981, P. 69.

¹¹⁹⁰ *Ibid.*

¹¹⁹¹ *Ibid.*

¹¹⁹² Sylvain BEAUPRE, « La régulation au travail. Résistance des mineurs du fond aux impératifs de production », dans *Résistances et réponses citoyennes, Possibles*, Volumes 39, n°1, printemps, 2015, P. 114.

système de prime au rendement porte préjudice aux règles de santé et sécurité au travail et accroît les facteurs de risques¹¹⁹³. Ces questions se posent encore aujourd'hui avec le salaire à la prime. Les travailleurs continuent de fournir des efforts pour atteindre les objectifs de rendement et corrélativement un salaire élevé¹¹⁹⁴.

525. Conclusion du paragraphe. La prime de rendement, le boni permet de distinguer les travailleurs dans les mines des autres travailleurs. Ce traitement n'émane pas de la loi *stricto sensu*, mais des conventions collectives. Le boni n'est pas sans risque pour les travailleurs. La solution était d'instituer un contrôle efficace pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

526. Conclusion de la section. La rémunération des travailleurs participe à leur protection. Elle les protège de la pauvreté et permet de récompenser le travail fourni. Dans les mines, les deux éléments ont été pris en compte. La rémunération a été envisagée comme un moyen de payer la tâche accomplie par le travailleur et une compensation entre le risque pris et le rendement. La liberté de fixation des salaires n'a cependant pas favorisé une protection réelle du travailleur. D'ailleurs, cette liberté était source d'énormes conflits dans le milieu du travail.

Conclusion du chapitre I

527. De même qu'en France, sous l'ancien régime, le secteur des mines a bénéficié d'une réglementation spéciale. Elle a concerné la protection des travailleurs contre les risques liés à l'activité minière. Au Québec, c'est l'amélioration de la condition du travailleur qui a été l'élément déclencheur d'une législation spéciale. Cette amélioration s'est fondée sur les risques liés à la santé et la sécurité des travailleurs et sur la rémunération. Les premiers textes applicables à la condition de travail des mineurs ont été adoptés à l'issue de luttes syndicales. Le syndicalisme dans les mines a révélé les questions épineuses liées à la condition des travailleurs. Il a permis de désigner les abus liés au libéralisme économique. Pour eux, l'homme devait être au centre du travail. Pour ce faire, il était urgent de penser à protéger les travailleurs. Mais ces textes ne suffisent pas pour autant. Ils sont restés rudimentaires, face aux

¹¹⁹³ *Ibid.*

¹¹⁹⁴ Elise LEDOUX, « Jeunes travailleurs dans les mines / pratiques d'ergonomes », In *Actes de journées de Bordeaux sur la pratique de l'Ergonomie*, mars 2015, P. 24.

évolutions technologiques. Si les salaires ne sont pas remis en cause, la prévention des risques dans les mines et la réparation devaient être revues. Le droit positif a tenu compte des besoins de protection des travailleurs. La spécificité du danger dans les mines est encore d'actualité. Le secteur jouit d'une réglementation spécifique centrée uniquement sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Chapitre II : La persistance du danger et le maintien d'une spécificité minière

528. L'admission d'une spécificité des dangers dans les mines. En matière de santé et sécurité du travail, les lois québécoises confient de grandes responsabilités aux employeurs et travailleurs. Toutefois, elles encadrent les actions que ceux-ci doivent faire¹¹⁹⁵. Dans ce cadre, certaines entreprises, comme les entreprises minières, peuvent être soumises à des règles spécifiques en raison de leurs spécificités. Dans les mines, les conditions de travail et précisément la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines sont régies par des textes spéciaux.

529. Le droit spécifique applicable dans les mines au Québec ne tient qu'à la protection des travailleurs contre les risques professionnels. L'objectif des textes est d'éliminer le danger. Autrement dit, si le danger persiste, la loi doit trouver les moyens pour l'éliminer. Le risque zéro dans les milieux de travail n'est pas l'objectif des lois, puisque tout poste comporte un ensemble de risques dont le niveau dépend de la nature du travail à exécuter. C'est pour cela que des auteurs comme Bernard CLICHE, Serge LAFONTAINE, Richard MAILHOT distinguent le risque du danger. Prenant l'exemple d'un sapeur-pompier, ils soulignent que « *un sapeur appelé sur les lieux d'un violent incendie exécute une tâche qui comporte des risques élevés pour sa santé et sa sécurité. Le danger naît lorsque les conditions d'exécution d'une tâche ou fonction sont inadéquates*¹¹⁹⁶ ». Le risque est donc « *l'ensemble des difficultés, contraintes et aléas inhérents à une fonction, un poste de travail ou une assignation de tâches*¹¹⁹⁷ ». Sur ce fondement, le risque ne peut être supprimé, puisqu'il est rattaché à une tâche ou une fonction. La logique suppose que le législateur prenne des textes pour éliminer les dangers liés aux activités à risque élevé. C'est ce qui a été fait dans les mines.

530. L'encadrement spécifique des risques professionnels dans les mines. En la matière, le secteur des mines est traité de manière spécifique tant dans la prévention des risques professionnels que dans leurs réparations. Le droit de la santé et la sécurité au travail a été adapté aux risques professionnels dans le secteur avec l'adoption de normes spécifiques sur la santé et la sécurité dans les mines¹¹⁹⁸. L'adaptation des mesures de prévention contre les risques

¹¹⁹⁵ Élise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Martin CHADOIN, (al.), « Prise en charge de la SST dans les mines souterraines : témoignages de cadres et de représentants des travailleurs », Étude exploratoire, IRSST, Direction des communications et de la valorisation de la recherche, Québec, 2018, P. 16.

¹¹⁹⁶ Bernard CLICHE, Serge LAFONTAINE, Richard MAILHOT, *Traité de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, éd. Yvon Blais, 1993, Pp. 91-92. Voir également Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Coffrage Luc Pelletier inc., 2017 QCCQ 14770.

¹¹⁹⁷ *Ibid.*

¹¹⁹⁸ Chapitre S-2.1, r. 14, *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

dans le secteur des mines concerne la prévention des risques collectifs et des risques individuels. Le secteur des mines a été identifié comme un secteur dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs si les risques ne sont pas encadrés. Les dangers sont en partie dus aux substances chimiques, au bruit, à la poussière et aux risques propres au type d'exploitation¹¹⁹⁹. Le secteur est donc source de nombreuses maladies que le droit québécois a tenté de prévenir. Autrement dit, la mécanisation des secteurs n'élimine pas les dangers encore présents dans les mines¹²⁰⁰. Pour tenter de résoudre ses questions, les textes encadrant les mines sont préventifs et curatifs. D'une part, ils visent la prévention des risques professionnels spécifiques aux mines (**Section 1**). D'autre part, le régime de réparation dans les mines est mixte (**Section 2**).

Section 1 : La prévention des risques professionnels spécifiques aux mines

531. Depuis l'affaire de la Belmoral en 1980¹²⁰¹, la prévention des risques professionnels dans les mines a connu une grande évolution. Que ce soit par les conventions collectives, les textes législatifs et réglementaires applicables aux mines, la prévention des risques liés au travail dans les mines à une grande place. Du côté syndical comme de celui du législateur, l'objectif est de protéger les travailleurs dans les mines contre les risques inhérents au secteur. Pour ce faire, les textes exigent une aptitude pour toutes les personnes souhaitant exercer dans les mines, prises comme une activité à risques, d'une part (**Paragraphe 1**). D'autre part, la prévention des risques dans l'exercice des activités minières et l'objectif de protection des travailleurs dans les mines sont liés (**Paragraphe 2**).

¹¹⁹⁹ Geneviève BRISSON, Catherine MORIN-BOULAIS, Sabrina DOYON, « Peut-on être à la fois citoyen et travailleur minier dans un milieu d'extraction dit occidental ? Le cas des risques à la santé à Malartic (Abitibi, Québec Canada) », in *Colloque organisé par le Centre Historique Minier de Lewarde en collaboration avec le Réseau européen des musées de la mine, portant sur « Santé à la Mine. Acteurs et systèmes de soins »*, les 4 et 5 avril 2019 à Lawarde, éd. Le Centre Historique Minier de Lewarde, France, mai 2020, P. 142-S.

¹²⁰⁰ Pierre-Yves DUGUA, « Modernisé et bien payé, le métier de mineur reste très risqué », in *Figaro, Le Business Section*, Vol. 19194, Apr 19, 2006, p. 18.

¹²⁰¹ Caroline CYR, « L'affaire Belmoral », *op., cit.*, P. 84.

Paragraphe 1 : L'exigence d'une aptitude à l'exercice des activités à risques dans les mines

532. L'aptitude au travail se définit comme la capacité pour une personne à exécuter une tâche en toute sécurité¹²⁰². Il s'agit des évaluations en général exécutées par un médecin en vue de vérifier les capacités physiques ou mentales d'un employé. Elles peuvent être faites avant ou après l'embauche ou à la suite d'une maladie ou d'un accident¹²⁰³. Dans le secteur des mines pour prévenir les risques professionnels, l'aptitude du travailleur ou futur employé est requise et même obligatoire. Cette aptitude se vérifie par le contrôle médical obligatoire suivant les risques d'expositions aux composants toxiques pour la santé des travailleurs, contrairement aux travailleurs des autres secteurs (A). Aussi, les règles encadrant le travail dans les mines font obligation d'une habilitation pour exercer dans les mines contrairement aux travailleurs en général (B).

A- L'exigence de l'évaluation de la capacité du travailleur comme condition d'exercice dans les mines

533. La protection de la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines sont une préoccupation pour les pouvoirs publics. Les textes applicables dans les mines, notamment le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, obligent les employeurs à prendre des mesures appropriées et adaptées aux types d'activités. Pour ce faire, en tenant compte des risques, il est fait obligation à l'employeur de soumettre leurs travailleurs à un examen d'aptitude en fonction des postes (1). Cet examen est un moyen de lutter contre les atteintes à la santé des travailleurs impulsés par les organisations internationales (2).

1- L'obligation d'examen d'aptitude, moyen de réduire les risques

534. Un secteur prioritaire. Le secteur des mines est classé parmi les secteurs prioritaires en ce qui concerne la santé au travail. Préalablement et pendant l'exercice d'une activité dans les mines, l'employeur a l'obligation de soumettre le travailleur à un examen de santé

¹²⁰² Centre Canadien d'hygiène et de sécurité au travail, « Programme de santé au travail de la fonction publique », *Santé Canada*, 2015, modifié le 2023-05-18.

¹²⁰³ Catherine CHARRON, « Des travailleurs et des travailleuses pauvres à « mettre en mouvement » : l'activation et la notion d'aptitude au travail au sein des services publics d'emploi », dans *Cahiers de recherche sociologique*, n° 66-7, P. 25.

pulmonaire¹²⁰⁴. L'objectif est de favoriser la surveillance médicale de la santé des travailleurs exposés à l'amiante, à la silice et aux effets liés au travail dans les mines¹²⁰⁵. Cette mesure spécifique au travail dans les mines est une condition pour qu'une personne puisse exercer dans le secteur. En fait, le règlement sur les examens médicaux des travailleurs des mines dispose que « *le présent règlement a pour objet d'assurer la surveillance médicale des travailleurs qui exécutent un travail dans une mine où ils sont exposés à l'amiante ou à la silice, en vue de la prévention et du dépistage des maladies pulmonaires causées par ces contaminants. Il ne s'applique pas à un travailleur régi par la loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*¹²⁰⁶ ». Ceci signifie que les travailleurs dans le secteur des mines sont expressément soumis à un traitement exceptionnel. Ce texte tel qu'il est formulé pourrait s'étendre aux travailleurs d'autres secteurs si ces entreprises exercent aussi des activités reconnues dans les mines comme activités minières.

535. Un secteur particulier. Si ce texte a une vocation purement préventive, il distingue les travailleurs dans les mines des travailleurs régies par la loi sur les relations de travail des travailleurs d'autres secteurs. D'ailleurs, il permet de faire la part entre les travailleurs non exposés à l'amiante et à la silice dans les mines de ceux qui le sont. Les travailleurs exposés à ces contaminants risquent leur santé contrairement à d'autres travailleurs dans les mines qui ne sont pas exposés.

2- *L'examen d'aptitude, une voie privilégiée internationalement dans la lutte contre les maladies*

536. L'origine du besoin d'un examen d'aptitude. L'obligation d'un examen d'aptitude dans les mines tire ses origines du programme mondial pour l'élimination de la silicose gérée par l'Organisation mondiale de la santé et l'organisation internationale du travail¹²⁰⁷. La silicose, maladie causée par l'inhalation de la poussière de silice, impactant sur la santé des travailleurs n'est pas une affaire se limitant au Québec. Elle revêt une portée transnationale. La

¹²⁰⁴ Chapitre S-2.1, r. 7, Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines.

¹²⁰⁵ Article 2 du Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines, *op. cit.*

¹²⁰⁶ *Ibid.*

¹²⁰⁷ CSST, IRSST, « Silice cristalline, La poussière invisible qu'on a à l'œil ! », dans *Revue Prévention au travail*, vol. 25, n° 4, hiver 2012-2013, P. 3. Alfreda KRUPOVES, Georges ADIB, Marie-Pascale SASSINE, *Portrait des cas de silicose d'origine professionnelle à partir du système de déclaration des maladies obligatoire, Québec, 2006-2017*, Direction des risques biologiques et de la santé au travail Institut National de Santé Publique du Québec, octobre 2019, P. 1.

raison de la portée internationale de cette lutte est son impact sur la santé. Elle cause des maladies mortelles à toutes les personnes qui a été en contact avec elle dans plusieurs États tel qu'en France et dans plusieurs pays d'Europe¹²⁰⁸. Elle n'est pas seulement liée au travail dans les mines, mais également dans les fonderies, les verreries, la construction¹²⁰⁹. Pourtant, selon le règlement sur les examens pulmonaires, seuls les travailleurs dans les mines sont pris en compte et traités de manière spécifique. Mais il convient de nuancer ces propos. Si dans les autres secteurs il n'y a pas une obligation d'examen pulmonaire ou de prévention de la silice, mais la silice est un contaminant contrôlé par le Code de sécurité des travaux de construction¹²¹⁰ et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail¹²¹¹. L'insistance d'une prévention de la silice dans les mines s'explique au regard de la forte constatation des maladies liées à la silicose dans les mines¹²¹².

537. Les manifestations de l'obligation d'un examen d'aptitude. Pour prévenir les risques de maladies pulmonaires, l'aptitude à exercer dans les mines est soumise à la condition d'un certificat de santé pulmonaire. Il permet de prouver que le travailleur a la capacité nécessaire pour exercer dans les mines¹²¹³. C'est à cette seule condition que le travailleur peut exercer dans les mines. Ainsi, l'examen d'aptitude est un moyen de prévenir les risques de maladies liés aux mines. Ce risque est non seulement du fait de la pratique de l'activité minière, mais également des composants toxiques inhalés. Le risque devient la condition d'un traitement spécifique des travailleurs dans les mines. D'ailleurs, le législateur ne se limite pas à une obligation d'aptitude à exercer, il exige une habilitation d'exercice pour les activités à risques.

B- L'exigence d'une habilitation à l'exercice d'une activité minière

538. L'habilitation à l'exercice d'une activité dans les mines est conditionnée par l'obligation d'une formation (1). Mais les règles encadrant la formation restent insuffisantes pour protéger les travailleurs (2).

¹²⁰⁸ Paul-André ROSENTAL, « La silicose comme maladie professionnelle transnationale » dans *Revue française des affaires sociales*, n°2, 2008, P. 255.

¹²⁰⁹ *Ibid.*

¹²¹⁰ Article 1. 1, Chapitre S-2. 1, r. 4, Code de sécurité pour les travaux de construction.

¹²¹¹ Annexe 1 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail.

¹²¹² Morneau (Succession de) et Mine Lamaque, 2009 QCCLP 6048 ; Morin et J. S. Redpath ltée Location Dumco inc, 2006, 81914 (QC CLP).

¹²¹³ Article 6, 9 Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines, *op. cit.*

1- L'obligation d'une formation préalable comme prévention des risques du travail

539. Obligation de formation pour les travailleurs de fond et machinistes. La formation des travailleurs dans le secteur des mines est une question importante dont le droit s'est saisi dans le cadre de la prévention. Si avant 2006, il n'y avait pas d'obligation de formation formelle, dans les mines, le contraire est perceptible aujourd'hui. La formation dans les mines est une obligation pour des catégories de travailleurs à savoir ceux du fond¹²¹⁴. Il s'agit des travailleurs exerçants sous terre et utilisant des équipements de forages de type manuel¹²¹⁵, un treuil-raclor, une chargeuse pneumatique ou une chargeuse-navette sous terre¹²¹⁶ et des opérateurs de machine¹²¹⁷. Au Québec, de même qu'en France, il existe deux types de travailleurs dans les mines. Les travailleurs souterrains, d'une part, ou les emplois souterrains et, d'autre part, les travailleurs de jour ou encore emploi de jour¹²¹⁸. Ici, le législateur fait obligation de formation pour les travailleurs de fond jugés plus exposés aux risques.

540. Une obligation de formation surpassant les prescriptions légales. La formation est de ce fait fonction du danger dans les mines. Il distingue par la même occasion des travailleurs soumis à la loi sur les normes du travail et à la construction qui n'y sont pas soumis¹²¹⁹. Néanmoins, de manière générale, il existe au Québec une obligation de formation des travailleurs tant sur le poste à occuper, mais également les risques¹²²⁰. La Loi sur la santé et la sécurité du travail énonce les devoirs des employeurs. L'employeur doit à ce titre « ... *informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ...* »¹²²¹. Pour le juge, l'employeur doit obligatoirement se conformer à cette règle en formant les travailleurs. Il doit même aller au-delà des simples prescriptions.

¹²¹⁴ Article 27.1 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines.

¹²¹⁵ Article 27.2 du Règlement précité.

¹²¹⁶ Article 27.3 du Règlement précité.

¹²¹⁷ Article 27.4, 27.5 du Règlement précité.

¹²¹⁸ Chapitre I-7, Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières.

¹²¹⁹ Voir Article 4 et 85.1 chapitre R-20, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. La formation dans le secteur de la construction n'est pas une obligation préalable d'embauche. Ceci ne signifie pas que les travailleurs dans la construction ne doivent pas avoir de l'expérience ou être formé dans leur domaine d'exercice.

¹²²⁰ Pierre CLOUTIER, « Norme professionnelle. Mineur ou mineuse sous terre », Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, approuvée par le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 12 décembre 2011, P. 6.

¹²²¹ Article 51. 9° de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

541. Dans une décision rendue par la Cour du Québec en 2014 dont l'accusation portait sur l'article 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail adoptée en 1979. Selon la Cour, l'employeur avait contrevenu à la santé et à la sécurité d'un travailleur. Le juge répondant à cette accusation a jugé que l'employeur est coupable dès lors qu'il n'a pas offert une formation complète au travailleur pour la nouvelle tâche suivie d'un contrôle de la maîtrise de cette nouvelle tâche et des sanctions en cas de manquements¹²²². Cette décision répond à la logique du droit pénal canadien qui sanctionne de manière stricte ce genre de manquement. L'accusation doit prouver que l'employeur n'a pas prévu de méthode de travail qui est l'élément matériel de l'infraction qui est indépendant du défaut de formation. Le mens rea se rapporte à l'obligation de prévoyance, mais il n'est pas nécessaire de le préciser dès lors que l'élément matériel est sans équivoque¹²²³. La décision permet de relever que manière générale, l'obligation de formation ne consiste pas uniquement à administrer une formation. L'employeur doit identifier les risques et les contrôler efficacement en prévoyant des formations à cet effet et si nécessaire et veiller à ce que les travailleurs obéissent à ces prescriptions.

542. Le contrôle des acquis. L'employeur doit s'assurer que le travailleur maîtrise parfaitement sa nouvelle tâche et qu'il est informé des sanctions, s'il ne se conforme pas aux règles liées à celle-ci. Toutefois, l'employeur ne doit pas faire que se conformer à la loi. Il doit agir en bon père de famille en veillant à la sécurité des travailleurs, selon la décision précitée. Dans ce sens, l'approche de la responsabilité de l'employeur selon la Cour du Québec peut être interprétée comme extensive de l'obligation de sécurité de l'employeur. En ce qui concerne l'obligation de formation, elle est autonome de la Loi sur la santé et la sécurité du travail de 1979. L'obligation de formation évoquée dans cette affaire serait uniquement le prolongement de la défense d'une infraction en matière de santé et sécurité du travail.

543. L'habilitation, condition d'exercice sous terrain. Une personne ne peut exercer dans les mines souterraines ou à manipuler des matériels dangereux qu'à la condition d'avoir une habilitation spéciale. L'habilitation est soumise à la formation. Le travailleur doit suivre une formation adaptée aux types de travaux exercés dans les mines, en matière de santé et sécurité au travail¹²²⁴. Cette précaution est prise afin d'éviter les accidents dans les mines, notamment en lien avec les mutations technologiques. Du fait de ces mutations, les travailleurs doivent

¹²²² Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Phénix Métal inc., 2014 QCCQ 9097.

¹²²³ *Ibid.*

¹²²⁴ Article 27.1 et s. du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*, *op. cit.*

s'adapter et la formation est un meilleur moyen d'y parvenir¹²²⁵. C'est également un moyen de protéger les travailleurs des atteintes portées à leur santé physique. Les études démontrent que le nombre important d'accidents et de maladies professionnelles dans les mines est causé par l'utilisation d'équipements miniers lourds¹²²⁶. Il est dès lors primordial de former les travailleurs. Ce qui emmène à développer le second point.

544. Modalités de formation. Ces formations sont à effectuer auprès d'une école agréée par l'État¹²²⁷. Cette formation est spécifique aux mines. Sa spécificité tient au contenu de la formation et non à la forme qui pourrait être assimilée à toute formation. La formation porte sur les postes de travail dans les mines et les risques liés à ceux-ci¹²²⁸.

545. D'ailleurs, s'assurer de la formation est insuffisant. Les travailleurs doivent être réussis à ces formations. En effet, pour attester d'une formation dans les domaines précités, le travailleur doit être muni d'une attestation de réussite¹²²⁹. L'admission à ces formations est une condition préalable à l'exercice dans la mine. Autrement dit, ne sont autorisés à exercer dans les mines que les personnes habilitées par l'État. La formation devient ainsi un élément de prévention prioritaire pour l'État. Le règlement répond à la question de la prévention en amont de l'exercice d'une activité minière souterraine.

546. Le danger dans les mines est de ce fait éliminé dès le commencement de l'activité en principe. La formation permet d'évaluer le niveau de performances du personnel, de réduire les risques par la maîtrise des risques et de l'activité. C'est aussi un moyen d'expliquer les résultats en santé et sécurité au travail¹²³⁰. Lorsque le travailleur est suffisamment formé, il prend moins de risque. En cas d'accident, les causes peuvent être rapidement connues et faciles à éliminer¹²³¹. La formation dans la mine est donc nécessaire au regard de la complexité du travail minier. Pourtant, selon Bryan BOUDREAU-TRUDEL, le risque d'accident dans le maniement des machines persiste¹²³². Les causes sont multiples et peuvent être liées aux failles dans l'exécution de l'obligation de formation.

¹²²⁵ Josée METHOT, « Mine Industrie 4.0, La main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation », dans *Ressources Mines et Industrie*, vol. 4, n°6, P. 50.

¹²²⁶ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. 13.

¹²²⁷ Article 27.1 et suivant du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*.

¹²²⁸ *Ibid.*

¹²²⁹ Article 27.1 du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*, *op. cit.*

¹²³⁰ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. IX.

¹²³¹ *Ibid.*, P. 6.

¹²³² Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. 13.

2- Les failles dans l'exécution de l'obligation de formation dans les mines

547. Failles dans l'encadrement du personnel formant. À côté de la formation obligatoire d'habilitation, il existe des formations volontaires. Celles-ci dépendent en majorité de l'orientation de l'employeur. Elles ne sont pas, par conséquent, toujours uniformes. Le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines ne s'est pas toujours préoccupé de définir le profil des formateurs. Il a plutôt présenté les cours de formation à suivre¹²³³. Les employeurs ont la liberté de choisir le personnel de formation. Pourtant, il n'existe aucun moyen de vérification de la qualité de ces formateurs.

548. En pratique, les employeurs ne recourent pas toujours à des experts en formation en entreprise ou à une technique de formation préétablie¹²³⁴. Le choix est porté vers des pratiques de compagnonnages¹²³⁵. Or ces techniques ne permettent pas d'évaluer la qualité d'expertise de ce compagnon¹²³⁶.

549. En outre, ces formations volontaires ou obligatoires ont toujours été liées directement à la tâche à accomplir et à la sécurité¹²³⁷. De ce fait, elles ne prennent pas en compte les conditions organisationnelles du travail et du contexte de travail¹²³⁸. Il s'agit principalement des éléments tels que la gestion du stress, la planification, la méthode de communication¹²³⁹. Ces aspects du travail sont pourtant nécessaires. L'approche de la formation dans la mine et le contenu restent dès lors insuffisants.

550. Insuffisance des règles encadrant les modalités de formation. Le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines n'a nullement défini des modalités concrètes de formation. Elles sont pourtant une cause de conflit. De nombreux litiges portés devant le juge dans diverses entreprises minières démontrent la diversité des formations et des modèles de référence¹²⁴⁰. La vérification du niveau de formation du travailleur dépend dès lors du juge en cas de lésion

¹²³³ Article 27.3 alinéa 1 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*, précité.

¹²³⁴ Syndicat des travailleuses et travailleurs de Mine Seleine et Mines Seleine, n° 95-04077, 1995-06-08, 15833 (QC SAT).

¹²³⁵ *Ibid.*

¹²³⁶ *Ibid.*

¹²³⁷ Elise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Caroline JOLLY, Sylvie OUELLET, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Les conditions pour une intégration sécuritaire au métier, un regard sur le secteur minier québécois », *op. cit.*, P. 4.

¹²³⁸ *Ibid.*

¹²³⁹ *Ibid.*

¹²⁴⁰ *Richard c. Mine Aurizon Ltée.*, 2003, 2825 (QC CS), n°615-05-000484-992, du 27-03-2003. *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle Ltée.*, 2020 QCCQ 6447 ; *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation*, 2020 QCCQ 7785.

professionnelle. S'esquisse, dès lors, une perception d'une simple formalité à accomplir en cas d'absence de conflits devant le juge.

551. Toutefois, l'obligation de formation laisse entrevoir la spécificité de traitement des travailleurs dans les mines. D'ailleurs, le gouvernement québécois à la responsabilité, contrairement aux autres secteurs, de former les enfants pour exercer le métier de mineur. Au-delà des objectifs de facilitation de l'insertion professionnelle et de la pérennité de la main-d'œuvre dans le secteur, l'état souhaite former et actualiser les offres pour réduire les risques dans les mines et produire en quantité¹²⁴¹.

552. La formation ne doit pas être le seul élément à privilégier dans les mines. L'expérience est une qualité à rechercher. Elle concentre la connaissance, la maturation et une intégration des événements vécus. L'expérience permet de mesurer non seulement les conséquences par rapport à des actions et de connaître ses forces et faiblesses¹²⁴². Les textes applicables à la prévention dans les mines ne font pas de l'expérience un atout pour exercer dans les mines. La majorité des formations portent sur les tâches à accomplir pour les nouveaux arrivants. Les formateurs ne prennent pas en compte l'expérience des travailleurs pour élaborer les guides de formations en matière de santé et sécurité du travail dans les mines¹²⁴³. Or, l'expérience facilite la reconnaissance des subtilités rattachées à l'exercice d'une tâche, mais également d'éviter de prendre des risques inutiles¹²⁴⁴.

553. Conclusion du paragraphe. L'exigence de l'aptitude pour exercer une activité dans les mines démontre que le travail dans les mines nécessite une expertise particulière. En plus, cette exigence permet d'éviter les dangers liés au métier des mines. Elle permet de prévenir les risques avant l'entame de l'exercice d'une activité minière. Néanmoins, la formation reste insuffisante pour garantir la sécurité des travailleurs. Au-delà, de ces mesures de prévention, l'élimination des risques dans l'exercice de l'activité a fait l'objet d'une priorité dans la protection des travailleurs miniers.

¹²⁴¹ *Chapitre I-13.1.2, Loi sur l'Institut National des Mines.*

¹²⁴² Sylvie OUELLET, Elise LEDOUX, Esther CLOUTIER, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Conditions d'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur minier », *op. cit.*, P. 8.

¹²⁴³ *Ibid.*, P. 3.

¹²⁴⁴ *Ibid.*

Paragraphe 2 : L'élimination des dangers dans l'exercice de l'activité minière

554. L'élimination des dangers par secteur. Au Québec, toutes les entreprises et leurs établissements sont classés en 33 secteurs d'activité économique. Elles sont réparties en 6 groupes prioritaires, en fonction des risques et de leur gravité¹²⁴⁵. L'objectif de ce classement est de contrôler la prévention interne des entreprises et de proposer des solutions concrètes pour prévenir les risques de santé et sécurité du travail¹²⁴⁶. Le premier groupe prioritaire comprend le secteur de la construction classé premier, les industries chimiques, l'exploitation forestière, services forestiers et industries du bois, les Mines, carrières et puits de pétrole, suivis de l'industrie de la fabrication des produits métalliques¹²⁴⁷. Sur le fondement des groupes prioritaires, les règles applicables d'un secteur à l'autre sont différentes. Les groupes prioritaires ont des obligations plus étendues en matière de santé et sécurité du travail, contrairement à ceux qui ne le sont pas, notamment l'établissement d'un programme de santé¹²⁴⁸.

555. La prévention des risques collectifs et individuels. Le secteur des mines est classé comme un secteur prioritaire en matière de prévention. Il fait partie des secteurs à fort taux de risques¹²⁴⁹. La mise en application de ce programme de prévention dans les mines s'est manifestée par l'adoption de normes spécifiques de prévention. Le droit de la santé et la sécurité au travail dans le secteur des mines sont régis par un Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines¹²⁵⁰. La prévention contre les risques dans le secteur des mines concerne la prévention des risques collectifs et des risques individuels. Les mesures de prévention dans les mines sont un moyen de réduire les accidents et la perception que le danger serait inhérent dans les mines.

556. La persistance de la dangerosité. Entre 2000 et 2022, le secteur « service minier », à savoir les travailleurs manuels dans les mines, qui font du forage,¹²⁵¹ était classé en 2^e position. Ce classement pourrait se justifier au regard de l'impact que ces travaux manuels ont sur le corps et la santé de l'homme. Ils l'exposent à l'usure, à la fatigue, à des maladies et au

¹²⁴⁵ *Chapitre S-2.1, r. 10.*

¹²⁴⁶ Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et autres sources d'inégalités », in *Relations industrielles*, vol. 77, n°4, 2022, P. 3.

¹²⁴⁷ Annexe 1, groupe 1, D du *Règlement sur le programme de prévention précité.*

¹²⁴⁸ Nathalie FERRE, *op. cit.*, P. 7.

¹²⁴⁹ Annexe 1, groupe 1, D du *Règlement sur le programme de prévention précité.*

¹²⁵⁰ Chapitre S-2.1, r. 14, *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines.*

¹²⁵¹ Patrice DUGUAY, Paul MASSICOTTE, Pascale PRUD'HOMME, « Lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2000-2002, Profil statistique par activité économique », *Rapport de recherche, IRSST*, 2008, Bibliothèque et archive nationales du Québec, 2008, P. iii.

vieillesse précoce¹²⁵². Le secteur « Mines » qui regroupe les travailleurs dans les mines faisant des activités minières propres comme l'exploitation des mines d'or, de fer, en 8^e position. Le « Groupe mine », 3e parmi les secteurs à fort taux de mortalité suite à une lésion professionnelle¹²⁵³. Les problèmes de santé et sécurité du travail les plus importants étaient détectés chez les travailleurs manuels¹²⁵⁴. Les travailleurs en forêt, les premiers secteurs le plus à risque, suivi de la construction et des mines¹²⁵⁵.

557. En 2015 et 2016, les travailleurs dans les mines exerçant les activités manuelles comme les conducteurs d'engins, les opérateurs machines étaient classés en 4^e rang dans la catégorie des métiers lorsque le calcul est fondé sur le nombre d'employés en équivalent temps complet¹²⁵⁶.

558. Face à tous ces risques, le législateur n'a eu de cesse de modifier le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines et faire de la prévention des risques dans les mines une priorité¹²⁵⁷. Le règlement portant santé et sécurité dans les mines exige à l'employeur une application stricte des mesures recommandées (A). D'ailleurs, l'employeur peut être sanctionné par la voie criminelle sur le fondement d'une obligation de diligence raisonnable en fonction des risques dans le secteur (B).

A- L'application stricte des mesures de prévention spécifique aux mines

559. Le secteur des mines est classé dans le premier groupe prioritaire. Suivant ce classement, les employeurs dans le secteur des mines doivent identifier les risques et prendre des mesures de prévention pour éliminer le danger et contrôler ces risques¹²⁵⁸. Pour ce faire, ils doivent prévenir les risques spécifiques dans les mines. La prévention concerne aussi bien

¹²⁵² Elise LEDOUX, Pierre-Sébastien FOURNIER (...), « Les conditions de travail au Québec : une analyse différenciée selon les groupes d'âge », dans *Relations industrielle*, vol. 68, n°4, 2013, P. 592.

¹²⁵³ Sylvie OUELLET, Elise LEDOUX, Esther CLOUTIER, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Conditions d'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur minier », *op. cit.*, P. 3.

¹²⁵⁴ Patrice DUGUAY, Paul MASSICOTTE, Pascale PRUD'HOMME, *op. cit.*, P. 71.

¹²⁵⁵ *Ibid.*, P. 24.

¹²⁵⁶ Marc-Antoine BUSQUE, Martin LEBEAU, Marilyn-Anne TREMBLAY, (...), Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016, Sécurité-11150-fr », *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, 2022, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022, P. 37.

¹²⁵⁷ L'une des dernières modifications du règlement sur la santé et la sécurité dans les mines a eu lieu en 2021. Voir Jean BOULET, Ministre du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, *Décret concernant le règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*, publié par le Gouvernement du Québec, 2021, P. 1. Voir également *Décret 945-2020, 9 septembre 2020 Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre Sécurité-2.1), dans *Gazette Officielle du Québec*, 23 septembre 2020, 152^e année n°39.

¹²⁵⁸ Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX, *op. cit.*, P. 8.

les risques susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs (1) qu'à leur sécurité sur les lieux de travail (2).

1- L'exigence d'une prévention spécifique des risques dans les mines

560. Approche des risques dans les mines. La mécanisation des secteurs n'a pas éliminé les risques dans les mines¹²⁵⁹. Le secteur des mines a été identifié comme un secteur à risque pour la santé des travailleurs. Ces risques sont en partie dus aux substances chimiques, au bruit, à la poussière et en partie aux risques propres au type d'exploitation¹²⁶⁰. Tous ces risques provoquent de nombreuses maladies que le droit québécois a tenté de prévenir.

561. Prévention contre les risques liés à la pollution de l'air. Dans les mines, le travailleur de fond ou souterrain doit bénéficier d'une qualité d'air comprimé, respirable¹²⁶¹. L'air constitue un élément important pour la santé des travailleurs dans les mines. En son absence ou lorsqu'il est saturé et non traité, il peut provoquer des asphyxies ou maladies graves pour le travailleur¹²⁶². L'employeur est tenu de veiller à respecter les mesures recommandées par la norme spécifique applicable aux mines. Sur cette question, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles a retenu que la qualité de l'air dans les mines doit répondre aux normes fixées par la loi sur les mines¹²⁶³. Elle rejette le contrôle effectué par l'inspecteur du travail qui visait à obliger l'employeur à se conformer aux normes générales de protection de l'air dans les mines¹²⁶⁴. L'obligation de prévention de l'employeur dans les mines n'est donc pas fondée sur des normes générales, mais des règles spécifiques. L'employeur ne peut se départir de son obligation de sécurité en respectant uniquement les mesures générales.

562. Insuffisance des risques pris en compte. La Commission d'appel réaffirme ainsi le principe de la spécialité du secteur des mines en matière de santé et de sécurité au travail. Selon la commission, la norme spécifique prime sur la norme générale. Ce rapport de supériorité et de privilège entre le général et le spécifique n'est pas remis en cause. Ce qui mérite d'être revu

¹²⁵⁹ Pierre-Yves DUGUA, « Modernisé et bien payé, le métier de mineur reste très risqué », *op. cit.*, P.18.

¹²⁶⁰ Geneviève BRISSON, Catherine MORIN-BOULAIS, Sabrina DOYON, « Peut-on être à la fois citoyen et travailleur minier dans un milieu d'extraction dit occidental ? Le cas des risques à la santé à Malartic (Abitibi, Québec Canada) », in *Colloque organisé par le Centre Historique Minier de Lewarde en collaboration avec le Réseau européen des musées de la mine, portant sur « Santé à la Mine. Acteurs et systèmes de soins »*, les 4 et 5 avril 2019 à Lawarde, éd. Le Centre Historique Minier de Lewarde, France, mai 2020, P. 142-S.

¹²⁶¹ Article 12.1 et 13 du *Règlement sur la santé dans les mines*.

¹²⁶² Gestion IAMGOLD-Québec inc. et CSS Gestion IAMGOLD-Québec inc., 06-04-2010, n° 386133-08-0908; 386137-08-0908, QCCLP 4114, consulté le 2022-02-21.

¹²⁶³ Syndicat des Métallos et Minerais Lac Ltée, n 27700-08-9104, 06/03/1992, 9695 (QC CALP).

¹²⁶⁴ *Ibid.*

c'est le rapport entre la norme et la protection qu'elle offre au travailleur. Selon l'inspecteur du travail, les normes spécifiques ne protègent pas toujours suffisamment le travailleur. Il souligne la nécessité d'appliquer des normes générales si elles sont plus protectrices, l'objectif étant de protéger le travailleur¹²⁶⁵. L'inspecteur remet en cause l'approche qui consiste à appliquer de manière stricte des normes spécifiques même lorsqu'elles sont plus favorables pour la protection des travailleurs. Un jugement rendu par la Cour supérieure en 2006, rejoignant l'inspecteur du travail, a souligné que l'employeur devait prendre toutes les mesures nécessaires suffisantes telles qu'édictées par la loi sur les mines et la norme générale¹²⁶⁶. Il doit mobiliser les normes qui sont spécifiques et celles générales, si besoin, pour protéger les travailleurs dans les mines. La conséquence de cette mesure est le rôle supplétif des normes générales en cas de silence ou d'ambiguïté des dispositions du règlement minier. Il est cependant clair que le droit à privilégier est celui spécifique aux mines. Il est supposé être plus précis sur la conduite à tenir dans les mines. Désormais, depuis, l'affaire Bombardier, les juges n'ont plus à décider de la loi à appliquer ou à chercher si l'employeur devrait appliquer la loi selon ses penchants. La Cour supérieure a souligné que la CSST et les tribunaux administratifs doivent respecter les choix du législateur dans l'interprétation des textes¹²⁶⁷. Le rôle du juge ne doit pas consister à justifier du choix de l'employeur, mais à appliquer la volonté du législateur. La loi doit être interprétée surtout en matière de santé et sécurité du travail avec précaution. Selon la Cour supérieure, le « *principe de précaution doit être appliqué dans la mise en œuvre des dispositions législatives visant à assurer la qualité du milieu de travail, à protéger la santé des travailleurs et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique* ¹²⁶⁸ ». Cette position a été confirmée par la Cour d'appel¹²⁶⁹.

563. Lieux de travail et prévention des risques non spécifiques. Le règlement portant santé et sécurité dans les mines fait des obligations aux employeurs de prévenir les risques liés aux lieux de travail. Ces risques concernent les escaliers¹²⁷⁰, les excavations dangereuses¹²⁷¹, les sorties de secours¹²⁷². Si ces obligations sont contenues dans le règlement sur les mines,

¹²⁶⁵ Voir les échantillons prélevés par l'inspecteur du travail et le danger pour les travailleurs tel que relevé par la qualité d'air dans les mines avec le même arrêt. Syndicat des Métallistes et Minerais Lac Ltée, 1992, 9695 (QC CALP).

¹²⁶⁶ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), n°150-36-000117-058, 20-06-2006, QCCS 3345.

¹²⁶⁷ Bombardier Aéronautique inc. c. Tribunal administratif du travail, 2017 QCCS 5488.

¹²⁶⁸ *Ibid.*

¹²⁶⁹ Bombardier Aéronautique inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020 QCCA 315.

¹²⁷⁰ Articles 53 et suivants de la *Norme sur la santé et la sécurité dans les mines*.

¹²⁷¹ Articles 46 et suivants de la *Norme sur la santé et la sécurité dans les mines*.

¹²⁷² § 5, *Section III de la Norme sur la santé et la sécurité dans les mines*.

elles ne sont pas spécifiques à l'activité minière. Ces mesures peuvent être identifiées dans les normes générales de santé et sécurité au travail¹²⁷³.

564. D'ailleurs, le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines est insuffisant en certaines matières. Il s'est très peu intéressé aux postures et à leurs impacts sur la santé au travail. Le règlement a été orienté vers les installations et la dimension qu'elles doivent revêtir pour favoriser le travail dans les mines¹²⁷⁴. Or les postures au travail et les gestes à adopter sont primordiaux pour préserver la santé des travailleurs dans les mines. Il s'agit principalement des risques ergonomiques. Ces risques incluent les mouvements répétitifs, les efforts excessifs. Dans les mines, 26% des maladies professionnelles en 2020 ont été imputés à ces risques sur le nombre total de lésions professionnelles indemnisés au Québec¹²⁷⁵. Dans une décision rendue par la Commission des lésions professionnelles du Québec, le médecin a démontré que le maniement à répétition des machines est une source de maladies professionnelles¹²⁷⁶. Le diagnostic du médecin dans cette décision démontre que les gestes et postures au travail peuvent causer des lésions aux travailleurs.

565. Dans l'espèce, il s'agissait du syndrome du canal carpien. Il est d'origine professionnelle lorsqu'il est « *causé par des gestes répétitifs de flexion-extension ou déviation des poignets (par répétitif, on entend 1200 et plus de mouvements par heure. Lorsqu'à la répétitivité s'ajoutent d'autres facteurs de risque tels que la force élevée et les postures contraignantes maintenues de façon prolongée, on peut avoir des LATR avec une répétition moindre des mouvements*¹²⁷⁷ ». Ici, un travailleur peut avoir un accident de travail ou développer une maladie d'origine professionnelle lorsque les mesures ne sont pas prises en amont. Dans les mines, que ce soit la technologie ou l'exercice manuel de l'activité, les risques de dégradation de la santé du travailleur sont persistants. L'employeur doit donc veiller à préserver la santé et la sécurité du travailleur. Le risque conduit ainsi le législateur et le juge à prendre en compte la santé des travailleurs en lien avec les risques associés aux activités minières. D'ailleurs pour prévenir les risques de fatigue et l'épuisement professionnel, le temps de travail a été encadré et adapté au travail dans les mines par le moyen des conventions collectives.

¹²⁷³ Article 51, Chapitre S-2.1, Loi sur la santé et la sécurité du travail.

¹²⁷⁴ Article 361 et suivant du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines.

¹²⁷⁵ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des mines, *Portrait des lésions indemnisées en 2020, CNESTT, statistique annuelle du secteur des mines et du service minier, 2020, P. 1.*

¹²⁷⁶ Déziel et La Mine Doyon, n° 105587-08-9808, 09/11/1999, 24960 (QCCLP).

¹²⁷⁷ *Ibid.*

566. Droit d'adapter les règles. Par le mécanisme des conventions collectives, les employés et les employeurs ont la possibilité d'adapter les règles applicables au temps de travail. Comment a été appliquée la collaboration entre travailleurs et employeurs dans la gestion du temps de travail ?

567. Limitation de l'adaptation. La durée normale de travail dans les mines est soumise au droit commun du travail. Les conventions collectives ne peuvent fixer des horaires autres que celles prévues par la loi. La fixation de la durée légale du travail fait partie du champ de la loi, donc elle est une mesure d'ordre public. La loi dispose que la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement ¹²⁷⁸». Autrement dit, une convention collective dans les mines ne peut fixer un temps de travail autre que celui prévu par la loi. Ce principe a été confirmé par le juge sur la légalité d'une entente entre le syndicat des travailleurs et l'employeur¹²⁷⁹. Cependant, si les employeurs ne peuvent déroger au temps journalier de travail, la loi permet qu'une convention collective puisse étaler ses heures de travail sur une autre base qu'hebdomadaire¹²⁸⁰.

568. La durée journalière est différente d'une convention collective à un autre et d'un poste à un autre. Le temps de découpage est également dépendant des termes de la convention collective. En général, la durée journalière du travail est de 8 heures que ce soit dans les mines¹²⁸¹ comme dans plusieurs autres secteurs tel que dans les métiers mécaniques¹²⁸². Mais le découpage du temps de travail est spécifique dans les mines. L'organisation du temps de travail est fonction de la spécificité d'exploitation dans l'entreprise. Le juge a jugé « qu'il appartient à l'employeur de déterminer la période qui constituera le point de départ du calcul de la journée de travail » et l'appréhension d'une journée du travail¹²⁸³.

¹²⁷⁸ Article 52 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹²⁷⁹ Syndicat des Métallos, section locale 9449 c Glencore- Mine Raglan, 2020-03-20, CanLII 22482 (QC SAT), consulté le 2021-12-30.

¹²⁸⁰ Article 53 de la *Loi sur les normes de travail*.

¹²⁸¹ Article 11.02 de la convention collective entre Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires Secteur Mont-Wright-Fermont-Fire Lake du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2025. ; Article 15.1 à 15.3 de la convention collective Glencore corporation Canada-Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, *op. cit.*

¹²⁸² Article 10.2 de la Convention collective entre syndicats, Association des métiers mécaniques du Québec et employeur C.C.R. Mécanique Inc., Construction GDM Inc., Gastier M.P. Inc., Maco Mécanique Inc., Mécanique CNC. (2002) Inc., Mécanique Industrielle A.M.N. Inc., Oslo Construction Inc., 2022-2024.

¹²⁸³ Agnico Eagle ltée et Représentant en prévention (Agnico), n° 636903-08-1705, 2019-06-27, QCTAT 2936, P. 174.

569. La persistance des causes d'usure. Les conventions collectives minières laissent transparaître que les mines fonctionnent 24 heures sur 24¹²⁸⁴. La semaine de travail dans une mine est donc de 00 heure 01 minute le lundi à 24 le dimanche suivant, du fait du roulement effectué¹²⁸⁵. Le temps de travail diffère selon que le travailleur est affecté dans un service ou un travail ininterrompu¹²⁸⁶. Dans le premier cas, le temps de travail est de 8 heures. Dans le second, le découpage peut être de 10 ou 12 heures et c'est ce qui semble être le principe dans les mines qui pour la majorité fonctionnent par roulement ou quarts¹²⁸⁷. Ce long temps de travail a toujours fait l'objet de critiques. Le temps de travail peut être la cause de fatigue extrême et influencer négativement la santé du travailleur. Le long temps de travail dans les mines entraîne la fatigue chez les mineurs¹²⁸⁸. Les longues heures de travail associé au temps de trajet entre le lieu de travail et le domicile du travailleur dans les mines causent des troubles psychologiques¹²⁸⁹. Le règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines ne s'est pas penché sur la question des risques psychologiques. Les conventions collectives ne proposent pas de solution concrète.

570. Si l'employeur dispose d'une liberté dans la détermination du temps de travail en l'absence d'accords, il doit tenir compte de certaines exigences¹²⁹⁰. L'une des exigences relevées par le juge consiste en la prévention de la santé au travail, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur¹²⁹¹. La détermination du temps de travail doit dès lors prendre en compte l'impact du travail sur la santé des travailleurs. Le temps de travail devient ainsi un élément de prévention de la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines.

¹²⁸⁴ Le temps de travail dans les mines est resté le même depuis l'adoption de la loi sur les normes du travail, les conventions collectives successives en témoignent ; Article 12.03 à 12.6 de la convention collective convention collective entre Minéraux Noranda inc. division mines Gaspe et les Métallurgistes unis d'Amérique unité locale 6086 employé, *op. cit.* ; Article 13.4 de la 00174 convention collective 2012 – 2015, Xstrata Canada corporation, fonderie Horne et le Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN). Article 15.03 de la convention collective entre Xstrata Nickel- Mine Raglan et syndicat des métallos, section locale 9449 de 2017, *op. cit.* Article 15.3 de la Convention collective entre Glencore Corporation Canada-mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, *op. cit.*

¹²⁸⁵ Article 15. 1 à 15. 3 de la Convention collective Glencore Corporation Canada – Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, 2022, *op. cit.*

¹²⁸⁶ Article 11.08 de la Convention collective entre ARCELORMittal et Locaux 5778/6869- Employés horaire secteur Mont-Wright/Fermont/Fire Lake, du 1er mars 2021 au février 2025.

¹²⁸⁷ Article 14. 01 et suivant de la Convention collective de travail entre Minerai de fer Inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9996, 10 septembre 2020 - 9 septembre 2023.

¹²⁸⁸ Mariève PELLETIER, Michel VEZINA, (...), « Fly-in /fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits », *Institut National de la santé publique du Québec*, 2018.

¹²⁸⁹ *Ibid.*

¹²⁹⁰ Agnico Eagle Ltée et Représentant en prévention (Agnico), n° 636903-08-1705, 2019-06-27, QCTAT 2936, P. 174.

¹²⁹¹ *Ibid.*

571. L'action souhaitée des travailleurs. Pour, leur santé, leur salaire, il revient néanmoins au travailleur d'y veiller au respect par le canal de la syndicalisation. Selon le juge, les travailleurs de la mine doivent réclamer l'application de la convention collective en ce qui concerne le temps de repos et de repas¹²⁹². Il souligne que l'acceptation implicite du temps de pause déterminée par l'employeur sans dépôt de grief vaut le consentement du syndicat en droit¹²⁹³.

572. Dans le prolongement de son obligation de prévention, le règlement impose à l'employeur des obligations spécifiques de sécurité sur les lieux du travail.

2- Le renforcement de l'obligation de sécurité dans l'exercice de l'activité minière

573. L'objet de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. La loi sur la santé et la sécurité au travail a pour objet d'éliminer à la source les dangers pour la santé et la sécurité au travail¹²⁹⁴. Le Règlement minier sur la santé et la sécurité du travail dans les mines s'inscrit dans une approche de précision de ses mesures en tenant compte des activités du secteur.

574. Obligation des équipements de protection individuelle adaptés. L'employeur dans les mines a l'obligation de fournir des vêtements adaptés au travailleur¹²⁹⁵. Par exemple, pour les travailleurs souterrains ou ceux travaillant aux bords des puits, il est recommandé le port du harnais ou d'une ceinture de sécurité¹²⁹⁶. L'objectif de ces mesures est de protéger le travailleur contre les chutes dans les mines. La spécificité d'une telle mesure ne réside pas dans le port des vêtements adaptés qui peut être commun à plusieurs secteurs. Elle est plutôt à rechercher dans le lien entre les vêtements de travail et le travail dans les mines souterraines.

575. Prévention des risques de chute. Pour éviter ces risques de chutes, l'employeur a le devoir de mettre à la disposition des travailleurs des ceintures de sécurité. La ceinture permet de retenir le travailleur contre toute chute dans les puits ou ouvertures¹²⁹⁷. Cette mesure permet d'identifier les risques de chute comme une cause importante d'accident dans les mines. La ceinture de sécurité est exigée pour toutes les personnes présentes dans les mines souterraines. Dans ce cas, la position de travail par rapport à la mine doit excéder une ouverture de trois

¹²⁹² Syndicat des métallos, section locale 9449 c Glencore Corporation Canada - Mine Raglan, n°2019-25, 2021-07-13, 69348 (QC SAT).

¹²⁹³ *Ibid.*

¹²⁹⁴ Article 2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

¹²⁹⁵ Article 3.1 et suivant du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹²⁹⁶ *Ibid.*

¹²⁹⁷ *Ibid.*

mètres. Dès lors, ne sont pas pris en compte les travailleurs exposés à des risques en dessous de ce métrage. Or les risques de chutes sont présents dans les mines et provoquent plusieurs accidents conduisant à la mort¹²⁹⁸. Nombre de ces chutes sont dues à la négligence des employeurs¹²⁹⁹. Dans ce cas, le problème majeur n'est pas le contenu des textes, mais l'effectivité de ces mesures. Le non-respect de ces mesures fragilise la protection de la sécurité des travailleurs.

576. L'impact du mauvais éclairage. L'éclairage dans les mines constitue encore une question majeure à régler. Si le règlement souligne l'obligation pour l'employeur de veiller à un minimum de luminosité dans les mines, il ne fixe pas le maximum¹³⁰⁰. Or la forte ou faible luminosité dans les mines souterraines a un effet sur la visibilité des travailleurs. La non-conformité de la luminosité aux règles de protection des travailleurs expose ceux-ci à des pertes de vue ou des accidents¹³⁰¹.

577. Prévention des risques d'éboulement. Les sols doivent être stables dans les mines. Le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines fait obligation aux employeurs de ne pas négliger l'importance que cela revêt pour la sécurité des travailleurs. Il vise particulièrement les toits, les parois et les fronts de taille d'une excavation souterraine de sorte à la purger de tous risques de détachement¹³⁰².

578. Si la question traitée est importante, seules les mines souterraines sont visées. Les mines à ciel ouvert sont exclues¹³⁰³. Le règlement applicable à la prévention des risques sur la santé et la sécurité dans les mines dispose que « *les paramètres des couches du sol nécessaire au calcul de la hauteur des gradins doivent être déterminés et la géométrie des fronts d'attaque et des parois doit être fixée de façon à assurer leur stabilité lorsque des lignes d'instabilités apparaissent dans le terrain*¹³⁰⁴ ». Autrement dit, la stabilité des sols est fixée par rapport à la hauteur des gradins. Or le sol dans les mines à ciel ouvert peut être instable¹³⁰⁵. Dans ce type

¹²⁹⁸ Succession Gérald Casabon et Société Minière Barrick Inc., n° 38008-08-9203, 25/08/1995, 12535 (QC CALP), Société minière Barrick inc. (Barrick Gold) c. Tardif, n° 500-05-042598-985, 10/08/1998, 27394 (QC CS).

¹²⁹⁹ Mine Agnico Eagle ltée et Syndicat des métallos (local 4796), 2018 QCTAT 3096.

¹³⁰⁰ Article 108.2 et suivant du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹³⁰¹ Elise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Caroline JOLLY, Sylvie OUELLET, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Les conditions pour une intégration sécuritaire au métier, un regard sur le secteur minier québécois », *IRSST-Direction des communications et de la valorisation de la recherche*, Québec, 2015, P. 5.

¹³⁰² Article 28 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹³⁰³ Articles 40 et suivant du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹³⁰⁴ *Ibid.*

¹³⁰⁵ Jean-Alain FLEURISSON, Martin GRENON, « Conception géomécanique de talus à ciel ouvert. Conception géomécanique de talus de mines à ciel ouvert », *Géoscience*, Marrakech, Morocco, Apr 2014, P. 65-S.

d'exploitation, il est nécessaire de tenir compte des talus afin de prévoir la stabilité et prévenir les risques de chute de terrains¹³⁰⁶.

579. Le fait pour le règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de pencher vers une protection renforcée dans les mines souterraines démontrent que l'objectif du législateur est d'éliminer les risques importants dans le secteur. Le but est de protéger le travailleur contre toute installation dans les mines susceptibles de porter atteinte à sa sécurité. En effet, l'instabilité des roches dans les mines est à la base de plusieurs blessures graves par des chutes de roches, des éboulements, des événements sismiques, des roches branlantes dans la face des travailleurs¹³⁰⁷. Dans ce cas, c'est le risque majeur et probant qui est privilégié.

580. La commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail¹³⁰⁸, affirme que pour éviter les conséquences des chutes sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur doit veiller à prendre toutes les précautions nécessaires.

581. Les chutes affectent la santé des travailleurs provoquant des commotions cérébrales, des entorses cervicales, des dislocations avec des contusions¹³⁰⁹. Il n'est pas toujours évident de reclasser le travailleur ou de le soigner. Ces travailleurs peuvent mourir de leurs blessures. L'exemple de l'effondrement à la mine de Belmoral provoquant la mort de six mineurs en 1980 permet de relever non seulement les risques d'effondrement, mais les difficultés liées au sauvetage dans un climat humide et pluvial¹³¹⁰. La Cour du Québec exhorte les employeurs à faire preuve de diligence raisonnable afin de prévenir tous les risques de chute dans les mines¹³¹¹.

582. Persistance des risques d'incendie. Dans les mines, le règlement applicable à la santé et à la sécurité dans les mines aborde de manière générale l'obligation pour l'employeur de protéger les travailleurs des risques d'incendie. Il lui revient de veiller à ce que les machines soient entretenues de façon à éviter les incendies ainsi que toutes les sources possibles

¹³⁰⁶ *Ibid.*

¹³⁰⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 2020 QCCQ 7785 ; Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Ressources Métanor inc., 2013 QCCQ 16470, défaut de vérification du fond de la mine, n° 640-63-000042-128, 31 juillet 2013.

¹³⁰⁸ Au Québec, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'ancienne commission des normes du travail, la commission de l'équité salariale et la commission de la santé et de la sécurité au travail ont été fusionnées pour être une seule commission. Il s'agit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

¹³⁰⁹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 2020 QCCQ 7785.

¹³¹⁰ Caroline CYR, « L'affaire Belmoral », *op., cit.*, P. 84.

¹³¹¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 2020 QCCQ 7785.

d'incendies¹³¹². Mais le règlement se contente des règles générales et de l'évitement des risques d'incendie sous terre¹³¹³. Or ce risque est important dans les mines. En 1947, il y eut un accident mortel occasionnant la mort de 12 mineurs. À cette date, la faute fut imputée à l'absence de mesures efficaces tant dans la technique que dans la théorie, ce qui justifierait l'accident¹³¹⁴. Pourtant, le danger lié aux risques d'incendie reste d'actualité.

583. En 2020, l'incendie intervenu sur une chargeuse-navette relève les insuffisances de la loi et son inadaptation aux risques spécifiques¹³¹⁵. D'ailleurs, les mesures de contrôles indiquées pour l'utilisation des équipements et ceux utilisés pour les quarts d'heure dans les mines restent insuffisantes. Cela s'explique par le fait que le règlement sur les mines ne définit pas la distance nécessaire par rapport aux équipements de protection en cas d'incendie¹³¹⁶.

584. Face à tous ces risques, deux interprétations sont possibles. En premier lieu, la persistance des risques témoigne de l'insuffisance des textes à éliminer les risques dans les mines. En second lieu, ces risques persistants remettent en cause la mission du représentant à la prévention dans les établissements. Au Québec, il faut un représentant à la prévention dans un établissement dès lors qu'il compte 20 salariés au moins¹³¹⁷. Son rôle est de veiller à l'inspection des lieux de travail, s'informer sur les accidents de travail et leur nombre, d'identifier les sources de danger, d'émettre des recommandations, d'assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits, porter plainte à la commission de la santé et sécurité du travail et participer à l'identification et l'évaluation des risques¹³¹⁸. Le représentant à la santé joue un rôle qui est dans les attributions du CSE en France¹³¹⁹ et celui du comité de santé et sécurité au

¹³¹² Articles 174.02, 25.1, 117, 119 et suivant du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹³¹³ *Ibid.*

¹³¹⁴ Hebdomadaire régional, *La Gazette du Nord* du vendredi 25 avril 1947 « Hécatoombe à la mine East Malartic », Page de couverture de l'hebdomadaire « La Gazette du Nord », annonçant la tragédie survenue à la mine East Malartic le 24 avril 1947.

¹³¹⁵ Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest, Service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue, *Rapport d'enquêtes, RAP1316838, CNESST, Iamgold Corporation, Mine Westwood, 20 janvier 2020*.

¹³¹⁶ Articles 174.02 *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

¹³¹⁷ Article 1, *Chapitre S-2.1, r. 12, Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement, voir également Loi sur la santé et la sécurité du travail, Chapitre S-2.1, a. 223*.

¹³¹⁸ Article 90 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*.

¹³¹⁹ Article L2312-9 et suivant du Code du travail français qui dispose que « dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1

2- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

travail comme prévu par le Code ivoirien du travail¹³²⁰. Pourtant, dans les mines au Québec, de nombreux travailleurs victimes de lésions professionnelles dues à des accidents ou maladies professionnelles sont élevés¹³²¹. L'une des solutions à envisager est de former les travailleurs assurant l'inspection dans les puits de mine et dans les mines en général afin de détecter les failles sur les lieux de travail et l'attitude à adopter¹³²².

585. L'appel à la responsabilité des employeurs. Le contrôle n'est cependant pas le seul problème à résoudre. Les employeurs doivent être responsables dans la gestion de la santé et la sécurité des travailleurs. Au Québec, une entreprise qui emploie des travailleurs doit obligatoirement s'inscrire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. La Commission est un organisme à laquelle le gouvernement québécois a confié la promotion des droits et obligations en matière de travail. Elle veille au respect de ces droits par les travailleurs, travailleuses et employeurs¹³²³. Cette Commission est habilitée par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Elle a été créée à la suite de la Loi regroupant la Commission de l'équité des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituant le tribunal administratif du travail¹³²⁴. Elle fonctionne par les primes versées par les employeurs. Celles-ci varient en fonction des secteurs d'activités et du risque associé à l'activité et du coût des accidents de travail¹³²⁵. Autrement dit, outre le contrôleur interne, la Commission veille à la santé à la sécurité des travailleurs. Les employeurs doivent se conformer aux mesures édictées par cette commission. Au-delà, ils ont tout intérêt à protéger les travailleurs pour éviter de payer des primes élevées. Mais en réalité, la tarification par expérience découle du financement de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹³²⁶.

586. Ineffectivité des normes sur la santé et la sécurité du travail. Les rapports d'audit de la commission démontrent que non seulement le contrôle du respect de ses mesures est

3- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé ».

¹³²⁰ Article 42.1 du Code du travail ivoirien et article 42.3 qui dispose que An. 42.3 : « sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, le comité de santé et sécurité au travail est chargé de l'étude des conditions de santé et sécurité au travail 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 la santé et de sécurité »

¹³²¹ Mariève PELLETIER, Michel VEZINA, (...), « Fly-in /fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits », *Institut National de la santé publique du Québec*, 2018, P. 2.

¹³²² Landry KAROLANE, « Palier meurtrier », in *le Belmine*, n°48, été 2017, P. 4.

¹³²³ Article 1° du *Projet de Loi n°59, Chapitre 27, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, sanctionné le 6 août 2021.

¹³²⁴ *LQ*, 2015, c 15.

¹³²⁵ Article 3° de la *Loi modernisant du régime de santé de sécurité du travail*, 2021, précitée.

¹³²⁶ Chapitre A-3.001, r. 7 Règlement sur le financement.

défaillant, mais que la commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail régresse dans ses actions de prévention¹³²⁷. D'ailleurs, les modes de tarification des employeurs en vue d'une incitation à la prévention ne sont pas très dissuasifs pour la violation des règles de santé et sécurité du travail. De plus, la Commission ne veille pas suffisamment à la formation des inspecteurs dans les entreprises, de même que dans les mines¹³²⁸. De ce fait, il est difficile de mesurer l'efficacité et le respect des mesures de prévention par l'employeur dans les mines.

587. L'employeur doit se conformer aux mesures de préventions comme prévu par les règlements sur la santé et la sécurité dans les mines. Il en est de même de celles recommandées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. À défaut, il peut être poursuivi par deux voies : la voie criminelle, et la voie pénale.

B- L'interprétation stricte des manquements de l'obligation de sécurité de l'employeur

588. Les manquements à l'obligation de sécurité et santé au travail dans les mines peuvent être sanctionnés par la voie criminelle et la voie pénale. Il faut distinguer le pénal du criminel au Québec. Le Code criminel adopté en 1985, une loi fédérale, a vocation à s'appliquer à toutes les personnes qui commettent une ou des infraction(s) criminelle(s) au Canada et dans les provinces¹³²⁹. Ce Code s'applique en fonction de la finalité recherchée en présence d'une infraction et vise une meilleure protection de l'intérêt public. Il vise la répression d'un manquement à une obligation fondamentale. Pour se faire, il rend sa décision avec sévérité¹³³⁰.

589. La poursuite des infractions provinciales est réglementée par le Code de procédure pénal du Québec adopté le 18 décembre 1987¹³³¹. Ce Code est applicable au contentieux répétitif, aux infractions sérieuses. Il vise la sanction pénale des infractions aux lois et aux règlements de la province¹³³². Ces deux voies emploient des moyens différents. La voie criminelle propose de sanctionner l'employeur qui a contrevenu à une disposition législative

¹³²⁷ Chapitre 3, Audit de performance, *Prévention en santé et en sécurité du travail*, Rapport du vérificateur général du Québec, à l'Assemblée nationale pour l'année 2019-2020, Rapport du commissaire au développement durable, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, mai 2019, P. 3.

¹³²⁸ Chapitre 3, Audit de performance, *Prévention en santé et en sécurité du travail*, *op. cit.*, P. 29.

¹³²⁹ Code criminel, LRC 1985.

¹³³⁰ Jean LECLAIR, « Aperçu des virtualités de la compétence fédérale en droit criminel dans le contexte de la protection de l'environnement », in *Revue générale de droit*, vol. 27, n° 2, 1996, P. 141-s.

¹³³¹ Gilles LÉTOURNEAU, « Le Code de procédure pénale du Québec : éléments de problématique et de solution », in *Revue générale de droit*, vol. 19, n° 1, 1988, Pp. 151-169.

¹³³² *Ibid.*, P. 160.

prévue par le Code criminel. Le Code criminel est d'envergure fédérale. Ici, l'infraction est autonome et répond à un objectif traditionnellement moral. Ces manquements sont interprétés comme une négligence criminelle de l'employeur qui n'a pas été diligent dans ces agissements au regard de la loi criminelle (1). Aussi, sur le plan pénal, l'employeur pourrait être poursuivi en cas de manquements à ces obligations de prévention (2).

1- La poursuite criminelle de l'employeur

590. La sanction en cas de négligence. La négligence criminelle dans le milieu de l'emploi et par l'employeur est sanctionnée par le Code criminel du Canada applicable au Québec. Elle prend la forme du manquement à une obligation. Le Code criminel dispose que « *Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessures corporelles pour autrui* ¹³³³ ». Toute personne qui supervise ou dirige un travail doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes sous son autorité. En l'espèce, l'employeur ou son représentant a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le représentant de l'employeur est tout cadre non considéré comme un travailleur¹³³⁴. Il ne doit pas négliger de prendre des mesures préventives. Dans le cas contraire, il se rend coupable d'une négligence criminelle par action ou par omission¹³³⁵. En 2004, le Code criminel a été modifié par une nouvelle loi qui ne supprime pas cette obligation, mais l'amplifie.

591. Les raisons de la sanction criminelle. Aborder la question de la négligence criminelle dans la protection des travailleurs dans les mines n'est pas anodin. La réglementation par le Code criminel de la négligence des employeurs tire ses sources dans un drame survenu à la mine de Westray en Nouvelle-Écosse. Des travailleurs, au nombre de 26 personnes, ont péri en raison de la désactivation des détecteurs de méthane en présence des superviseurs et des gérants de l'entreprise minière¹³³⁶. Il était difficile selon les enquêtes de condamner pénalement l'employeur et l'entreprise. Cette réalité troublante conduit le législateur à adopter sur la base de ces faits des mesures afin de remédier à l'insuffisance juridique¹³³⁷. La négligence des entreprises doit être sanctionnée par un texte moralement contraignant. Les organisations, les

¹³³³ Article 217 du *Code criminel*, LRC, 1985, ch. C-46.

¹³³⁴ Julie BOURGAULT, Michel COUTU, *op. cit.*, P. 93.

¹³³⁵ Article 219 (1) du *Code criminel précité*.

¹³³⁶ Amissi Melchiade MANIRABONA, « La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du Code criminel », dans *Revue générale de droit*, vol. 40, n°2, P. 474.

¹³³⁷ *Ibid.*

employeurs doivent être diligents. D'ailleurs, de nombreuses décisions concernent la protection des travailleurs ou les manquements aux obligations de sécurité de l'employeur sont réglés sous l'angle de la diligence raisonnable.

592. L'exigence d'une preuve de négligence. Pour condamner toute personne se rendant coupable de négligence criminelle et en particulier l'employeur, une preuve de cette infraction est exigée. Selon le Code criminel tel que modifié, d'une part, il faut prouver que le superviseur ou le responsable supérieur du travailleur ou l'agent, selon le cas, a commis une faute de négligence par action ou omission. D'autre part, il faut démontrer que « *le cadre supérieur dont relève le domaine d'activité s'est écarté de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction*¹³³⁸ ». Il ressort de cette disposition que ce n'est pas le simple manquement qui est condamné.

593. Le manquement grave. L'employeur est poursuivi selon le Code criminel du Canada applicable au Québec en cas de manquement grave. Celle-ci est caractérisée comme une faute criminelle¹³³⁹. Mais le juge, pour appliquer les sanctions prévues par le Code criminel, doit éviter que les sanctions infligées soient disproportionnées et économiquement insupportables pour l'entreprise¹³⁴⁰. Ici c'est le montant total de la peine qui est évalué. Le concept de diligence raisonnable semble protéger les parties au contrat de travail. Il est non seulement une solution pour mettre fin à la négligence criminelle des employeurs¹³⁴¹, mais il permet de protéger les intérêts de l'entreprise. La sanction pénale de l'employeur pourrait être une solution pour que la prévention soit privilégiée.

2- La poursuite pénale de l'employeur

594. L'obligation de sécurité de l'employeur. L'employeur doit assurer la protection des travailleurs. En principe, en cas de manquement aux règles établies par le règlement sur la santé et la sécurité au travail dans les mines, l'employeur est passible de peine selon cette réglementation dans la majorité des législations du travail¹³⁴². Le Règlement sur la santé et la

¹³³⁸ Article 22.1 de la *Loi modifiant le Code criminel, LC, 2003, ch. 21, sanctionnée le 11-07-2003.*

¹³³⁹ Amissi Melchiade MANIRABONA, « La détermination de la peine pour les entreprises condamnées pour négligence criminelle en milieu de travail : un commentaire critique des premières décisions judiciaires », *Le Cahiers de droit*, vol. 54, n° 4, 2013, P. 957-s.

¹³⁴⁰ *Ibid.*

¹³⁴¹ Annie THEBAUD-MONY, « La mort au travail », *Droit social*, 2007, P. 1244.

¹³⁴² Katherine LIPPEL, « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de modernisation », in *Série de document de travail*, n°2, 2016, P. 5.

sécurité du travail dans les mines prévoit également des dispositions civiles et pénales pour sanctionner l'employeur en cas de manquement. Mais le travailleur ne peut pas poursuivre l'employeur par la voie civile, puisque selon un compromis historique l'employeur bénéficie d'une immunité¹³⁴³. Selon l'article 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, « *quiconque, par action ou par omission agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé et la sécurité ou l'intégrité d'un travailleur commet une infraction et est passible d'une amende pouvant aller à 300 000 \$* ». Dans ce cas, pour que l'employeur puisse être poursuivi, il faut que la faute commise par action ou omission soit grave. Autrement dit, il ne pourra pas être poursuivi pénalement.

595. La Loi sur la sécurité et la santé du travail établit néanmoins une présomption de responsabilité de l'employeur¹³⁴⁴. Ainsi, même lorsqu'un travailleur se serait blessé par son fait, l'employeur est présumé responsable. Il doit donc à tout moment veiller à protéger le travailleur en étant diligent à défaut d'engager sa responsabilité pénale. La diligence consiste en tout moyen efficace mis en œuvre afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour le juge québécois, la diligence est l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures et précautions raisonnables pour éviter de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs¹³⁴⁵.

596. Notion de diligence. La diligence se définit comme l'attention, les soins apportés avec célérité et efficacité pour accomplir une tâche précise¹³⁴⁶. En droit québécois, la diligence est définie comme une norme de conduite à adopter en fonction de la norme qui le prévoit. Elle est un principe général, un comportement à avoir en fonction de la situation donnée même si aucun texte ne le précise¹³⁴⁷. Il s'agit d'une diligence raisonnable qui est une appréciation objective des actions à accomplir dans une situation donnée¹³⁴⁸.

597. La Cour du Québec a rendu une décision dans laquelle elle souligne que le simple fait de prévoir des moyens efficaces pour prévenir les risques sans y mettre de la prévoyance et de l'autorité afin de dissuader les travailleurs de contrevenir aux règles établies est un manquement

¹³⁴³ André LAPORTE, Christiane LAVALLÉE, « Recours aux tribunaux de droit commun », dans Jurisclasseur Québec, collection *Droit du travail, Santé et sécurité du travail*, fascicule 20, Montréal, LexisNexis Canada, mise à jour janvier 2016, feuilles mobiles.

¹³⁴⁴ Article 239 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

¹³⁴⁵ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 25-11-2020, n° 605-63-000095-186, QCCQ 7785.

¹³⁴⁶ Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, 12e éd. PUF, Pp. 348-349.

¹³⁴⁷ Ouédraogo AWALOU, « La due diligence en droit international : de la règle de la neutralité au principe général », *Revue générale de droit*, vol. 42, n°2, 2012, P. 644.

¹³⁴⁸ *Ibid.*

à l'obligation de prévoyance raisonnable de l'employeur¹³⁴⁹. Ici, le juge relève un élément important à savoir la responsabilité de l'employeur, même en présence d'une faute du travailleur, s'il ne justifie pas suffisamment la prévention des risques éventuels¹³⁵⁰.

598. Concept de diligence et responsabilité de l'employeur. Le juge souligne, ainsi, les éléments qui permettent de mieux comprendre le concept de diligence raisonnable. Trois obligations sont contenues dans le concept de diligence raisonnable.

599. Obligation de prévoyance, première obligation de l'employeur. L'obligation de prévoyance, premier démembrement de l'obligation de diligence, consiste pour l'employeur à superviser et contrôler toutes les tâches à accomplir. Le but est de déceler les éventuels risques et proposer des mesures appropriées pour les éviter¹³⁵¹. Il s'agit d'une élimination à la source du danger.

600. Devoir d'efficacité, deuxième obligation de l'employeur. Le devoir d'efficacité, deuxième composant de l'obligation de diligence, vise à faire une contre-vérification afin de s'assurer d'avoir pris les mesures réellement utiles pour éviter les risques¹³⁵². Il consiste pour l'employeur à veiller au respect des règles établies et de sanctionner en cas de besoins pour dissuader les contrevenants¹³⁵³.

601. Refus de confusion de l'obligation de résultat et la vérification de la diligence de l'employeur. Le juge précise qu'il ne s'agit pas d'une obligation de résultat. L'employeur n'est pas jugé sur la base du résultat de sécurité et de santé dans l'entreprise. En conséquence, seul le caractère raisonnable des mesures prises est indispensable en tenant compte des circonstances¹³⁵⁴. Mais l'employeur peut être acquitté de cette accusation pénale. L'article 27 de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles dispose que le travailleur qui s'est blessé par sa propre faute ou négligence est responsable de son fait. Un travailleur peut donc se voir refuser une indemnisation même s'il a été victime d'une lésion professionnelle.

¹³⁴⁹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 25-11-2020, n° 605-63-000095-186, QCCQ 7785.

¹³⁵⁰ *Idid.* Voir aussi 2013-07-31, n°640-63-000042-128, Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Ressources Métanor inc., 2013 QCCQ 16470.

¹³⁵¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n° 615-63-000159-197, 03-11-2020, QCCQ 6447.

¹³⁵² *Ibid*

¹³⁵³ *Ibid.*

¹³⁵⁴ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, L2 Construction inc. c., n° 200-36-002756-187, 24-01-2019, QCCS 141.

Ceci pourrait aller au-delà de l'obligation de sécurité de moyens renforcée de l'employeur en France¹³⁵⁵.

602. Critiques. Si de telles mesures obligent l'employeur à la prévention, elles ne sont pas exemptes de critiques. La diligence raisonnable de l'employeur exclut tous les risques non prévisibles. L'employeur ne peut dès lors être poursuivi pénalement s'il n'y a pas de manquement à ces obligations de préventions. Il peut l'être s'il y a un élément matériel comme du « *du seul fait d'exposer un travailleur à un travail dangereux* » ou la survenue de tous risques sans prédiction certaine¹³⁵⁶.

603. La diligence de l'employeur et la sanction pénale. La diligence raisonnable permet néanmoins de résoudre des questions importantes dans les mines. L'appréciation de la diligence est faite en fonction de la prévalence du risque dans un secteur d'activité précis¹³⁵⁷. En l'espèce, pour juger du respect ou non du respect des obligations de sécurité de l'employeur, le juge doit tenir compte des risques dans les mines. Selon le juge, l'exposition constante du travailleur à un risque dans son activité ne dispense pas l'employeur de sa responsabilité de le protéger. Il va plus loin en affirmant que l'employeur doit encadrer les travailleurs, prévenir les méthodes de travail à risque et le garantir contre son erreur¹³⁵⁸. Pour ce faire, le juge reste sévère lorsque dans les sanctions à infliger à l'employeur en cas de manquement à ses obligations de prévention dans les métiers risqués comme les mines¹³⁵⁹. Ceci s'avère essentiel, au regard du risque dans les mines et des efforts de prévention du législateur. Les employeurs sont censés connaître leur groupe prioritaire de prévention pour agir en fonction des obligations à leur charge. En cas de survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les actions premières à mener sont de savoir si l'employeur a agi en tenant compte du risque lié à son activité.

604. Conclusion du paragraphe. Le secteur des mines est un secteur à risque. La santé et la sécurité des travailleurs restent une priorité tant pour l'État que pour les chercheurs. C'est d'ailleurs pour cette raison que le règlement portant sur la santé et la sécurité du travail dans les

¹³⁵⁵ Patrice ADAM, « Harcèlement moral », *Répertoire du droit du travail*, octobre 2019, actualité en mars 2023, P. 253-261.

¹³⁵⁶ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), n° 150-36000117-058, 20-06/2020, QCCS 3345.

¹³⁵⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, 2020 QCCQ 6447.

¹³⁵⁸ *Ibid.*

¹³⁵⁹ *Ibid.*

mines a été élaboré. L'objectif est de réduire les risques et protéger les travailleurs. Ainsi, l'employeur qui manque de respecter ses textes s'expose à des sanctions criminelles et pénales.

605. Conclusion de la section. La prévention des risques professionnels dans les mines et celles liées au travail lui-même reste une primauté au Québec. Le législateur a mis l'accent sur la prévention. Il a voulu éliminer les risques dans les mines depuis la source. Le secteur des mines, considéré comme dangereux, bénéficie d'un traitement différent en matière de protection contre les risques liés à l'activité dans les mines. Le risque est l'élément distinctif entre les travailleurs miniers et les autres. Pourtant, en dépit des actions menées en vue de l'éradication des risques et des sanctions dissuasives, ils sont persistants dans ce secteur. Les lésions professionnelles, du fait du travail dans les mines, sont nombreuses. Ces lésions sont dues non seulement aux manquements par les employeurs des règlements, mais aussi à l'insuffisance des textes en matière de formation¹³⁶⁰, de prévention des chutes. C'est d'ailleurs en prévision de ces insuffisances dans la protection des travailleurs que le régime de sécurité sociale au Québec admet des aménagements dans les mines.

Section 2 : L'admission d'un régime de sécurité sociale mixte dans les mines

606. Les risques sociaux couverts. Le régime québécois de sécurité sociale des salariés est composé de l'assurance maladie, assurance accident de travail et maladie professionnelle, d'une assurance vieillesse, et d'un régime d'assurance parentale (maternité, paternité, adoption). L'assurance maladie¹³⁶¹ et les prestations familiales sont assurées par l'impôt. Ces dépenses sont partagées entre le gouvernement fédéral et la province¹³⁶². Ces deux régimes ne s'appliquent pas différemment aux travailleurs dans les secteurs. Quant au régime d'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles, il est classé dans le régime de santé et sécurité du travail et s'applique également dans le secteur des mines. Ce régime est géré

¹³⁶⁰ Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX, *op. cit.*, P. 7.

¹³⁶¹ Jean TURGEON, Jean-Claude DESCHÊNES, Guy SIMARD, « Le système de santé et de services sociaux », dans Denis LATULIPPE (dir.), *La sécurité sociale au Québec. Histoire et enjeux*, Presses Universitaire de Laval, 4e trimestre 2016, P. 141.

¹³⁶² Voir pour le financement du régime de santé, Jean TURGEON, Jean-Claude DESCHÊNES, Guy SIMARD, « Le système de santé et de services sociaux », *op. cit.*, P. 181-182, 190, 198.

anciennement par la Commission santé et sécurité au travail devenu la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail¹³⁶³.

607. Au Québec, le régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est pas régi par le système public des assurances maladie¹³⁶⁴. Ce régime est réglementé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles adoptée en 1985¹³⁶⁵. L'assurance vieillesse est composée d'une assurance publique et d'une autre privée¹³⁶⁶. La mise en application de ce régime fait l'objet d'aménagement dans les entreprises¹³⁶⁷.

608. La différence de traitement entre les travailleurs de manière générale et ceux dans les mines se trouve au niveau du régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et celui de vieillesse. Ils feront tous les deux l'objet de cette étude au regard de leurs impacts sur les droits des travailleurs en général et de ceux des mines.

609. En ce qui concerne la réparation des lésions professionnelles, le régime est mixte et il est fonction des risques dans les mines (**paragraphe 1**). Quant au régime de retraite, il a été adapté au risque dans les mines (**paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : Le régime de réparation des lésions professionnelles dans les mines

610. Notion de lésion professionnelle. La lésion professionnelle est la blessure ou la maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la rechute et la récurrence¹³⁶⁸.

611. Notion d'accident du travail. La loi sur les accidents et maladies professionnelles permet de réparer les accidents du travail et maladies professionnelles dont sont victimes les travailleurs¹³⁶⁹. L'accident du travail est « *un évènement imprévu et soudain attribuable à toute*

¹³⁶³ André BEAUCHEMIN, Gilles BINET, « La santé et la sécurité au travail », dans Denis LATULIPPE (Dir.), *La sécurité sociale au Québec Histoire et enjeux*, op. cit., P. 293-s.

¹³⁶⁴ Katherine LIPPEL, « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de modernisation », op. cit., Pp. 1-2.

¹³⁶⁵ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, chapitre A-3.001.

¹³⁶⁶ Luc GODBOUT, Yves TRUDEL, Suzy ST-CERNY, « Le régime de rentes du Québec ; le rendement différencié selon l'année de prise de la retraite de 1968 jusqu'en 2056 », dans *L'Actualité économique*, vol. 89, n°2, P. 89.

¹³⁶⁷ Patrick MIGNAULT, « Une théorie de l'agence des régimes complémentaires de retraite », *Revue de droit de McGill III*, vol. 62, n° 1, 1^{er} septembre 2016, P. 111.

¹³⁶⁸ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, op. cit.

¹³⁶⁹ *Ibid.*

*cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle*¹³⁷⁰ ». La mention par le fait signifie que l'évènement qualifié d'accident de travail doit être directement relié à l'activité pour laquelle le travailleur a été embauché et dans l'exécution de celle-ci. Quant à l'évènement ayant lieu à l'occasion du travail, il fait référence à la connexité entre les activités exécutées par le travailleur durant laquelle l'accident se produit et son emploi¹³⁷¹.

612. Notion de maladie professionnelle. La maladie professionnelle, elle se définit comme « *une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractérisée par ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail*¹³⁷² ». Les définitions de la maladie professionnelle et de l'accident du travail précisent que pour réparer les accidents du travail et maladies professionnelles, il faut l'établissement d'un lien direct entre la lésion du travailleur et son travail. Mais l'élément indirect est désormais pris en compte pour ordonner la réparation. Le juge souligne que la Loi doit être interprétée en matière d'accident de travail dans un sens large. Selon lui, l'application de la loi « *demeure principalement une question de logique et de fait, en fonction des circonstances propres à chaque espèce... Il faut éviter d'emprunter à des notions liées à la conception traditionnelle de la causalité, telle que la distinction entre l'occasion et la cause du préjudice. Pour les fins de la Loi, il suffira d'établir un lien suffisamment étroit entre le préjudice corporel et l'accident... ; à l'inverse, un lien fortuit sera suffisant*¹³⁷³ ».

613. Les moyens d'éviter les lésions professionnelles. Pour éviter les lésions professionnelles, le législateur met à la charge des employeurs des obligations. L'employeur a une obligation de sécurité au travail. Le manquement à ses obligations peut être sanctionné par la voie criminelle si elle a négligé la santé et la sécurité des travailleurs¹³⁷⁴. La réparation des lésions professionnelles est un moyen d'emmener l'employeur par le système de financement à prioriser la prévention et favoriser le retour rapide du travailleur à son poste.

614. La réparation des lésions professionnelles. Dans les mines, la réparation de la maladie professionnelle et de l'accident du travail est soumise à un double régime, un régime général et un régime spécifique. Ce dernier tend à disparaître au profit de celui qui est général.

¹³⁷⁰ Article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

¹³⁷¹ Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *op. cit.*, P. 9.

¹³⁷² *Ibid.*

¹³⁷³ Godbout c. Pagé, 2017 CSC 18, (2017), 1 RCS 283.

¹³⁷⁴ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, c. Iamgold Corporation, n° 605-63-000095-186, 25/11/2020, QCCQ 7785.

Le régime spécifique de réparation des lésions professionnelles dans les mines a été abrogé. La réparation des lésions professionnelles est soumise au régime de droit commun (A). Mais les indemnités liées au régime spécifique des mines qui a été abrogé ont été maintenues pour des raisons autres que le risque (B).

A- Le principe de la réparation des lésions professionnelles : application du droit commun

615. La réparation des lésions professionnelles est soumise à la loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles¹³⁷⁵. Tout travailleur comme défini par la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles à savoir une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou l'apprentissage, sont soumis à cette loi¹³⁷⁶. La réparation des lésions professionnelles comprend : la fourniture des soins nécessitée par l'état de santé du travailleur en raison de sa lésion, la réadaptation, le paiement d'indemnités de remplacement de revenu, l'indemnisation du préjudice corporel, l'indemnité de décès¹³⁷⁷. Toutefois, le travailleur victime de lésions professionnelles dans les mines comme dans tous autres secteurs d'activité pour avoir droit à la réparation doit remplir certaines conditions (1). Le système de réparation selon la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne permet cependant pas de protéger le travailleur dans les mines, d'où l'étude de sa portée dans les mines (2).

1- Les conditions de la réparation

616. Les sources de financement du régime de réparation. L'assurance maladie est financée par l'État. Quant à l'assurance accident du travail, elle est entièrement due à l'employeur¹³⁷⁸. Le régime des accidents du travail et maladies professionnelles est assuré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail¹³⁷⁹.

617. Le lien entre le travail et les lésions survenues. Pour réparer les lésions nées de la maladie ou l'accident, le lien entre la maladie et l'accident du travailleur et le travail exercé par

¹³⁷⁵ Chapitre A-3.0001, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

¹³⁷⁶ Article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, *op. cit.*

¹³⁷⁷ Article 1 de la *Loi précitée*.

¹³⁷⁸ Chapitre 3, *Audit de performance, Prévention en santé et en sécurité du travail*, *op. cit.*, P. 22.

¹³⁷⁹ Chapitre 3, *Audit de performance, Prévention en santé et en sécurité du travail*, *op. cit.*, P. 9

le travailleur doit être établi. L'article 29 de la loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles dispose en son premier alinéa que « *les maladies énumérées dans l'annexe I sont caractéristiques du travail correspondant à chacune de ces maladies d'après cette annexe et sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail* ». Selon cet article, le travailleur est victime d'une maladie, dès lors que cette maladie se trouve dans le tableau portant liste des maladies. L'employeur ne peut remettre en cause cette présomption. La loi de modernisant le régime de santé et sécurité du travail dispose que « *le travailleur atteint d'une maladie visée dans cette annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie*¹³⁸⁰ ». Ici, la présomption est simple, elle peut être évincée par l'employeur s'il prouve que la maladie du travailleur n'est pas d'origine professionnelle.

618. L'extension du principe. L'application de ses mesures est faite de manière extensive. Les juges ne se limitent pas à la lettre du texte. Le juge rappelle que la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles « *est une loi réparatrice et éminemment sociale, qui vise l'indemnisation des conséquences d'une lésion professionnelle et la réintégration des travailleurs, dans la mesure du possible, sur le marché du travail, par le biais notamment des mesures de réadaptation qu'elle prévoit. La jurisprudence a rappelé à plusieurs reprises que les définitions d'accident du travail et de lésion professionnelle doivent être interprétées de manière large et libérale, de façon à permettre que la loi atteigne le plus possible ses objectifs*¹³⁸¹ ». Selon le juge, il ne faudrait pas se limiter à la notion de l'accident du travail et de la maladie professionnelle comme prévu par les textes. Il souligne le caractère social de la loi. Ceci suppose que la loi doit être interprétée de sorte à prendre en compte le plus possible les accidents et maladies dont sont victimes les travailleurs. Toutefois, cette largesse dans l'interprétation des lésions professionnelles ne signifie pas que toutes les lésions sont indemnisées au titre de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

619. Certaines lésions ne sont pas indemnisées. Il s'agit précisément d' « *une blessure ou, d'une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du*

¹³⁸⁰ Article 29 de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, *op. cit.*

¹³⁸¹ Québec téléphone c. CALP, 1990, 10624 (QC CS), 1990, CALP, 1099 (CS) ; Antenucci c. Canada Steamship Lines inc., 1991 3706 (QC CA), 1991 RJQ 968 ; Augustin et CA Résidence Rive-Soleil Inc. 2011 QCCLP 5413, P. 21.

*travail qui en est la victime... à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique*¹³⁸²».

620. Les conditions tenant à la lésion. Dans les mines, ses dispositions sont appliquées sans distinction. Pour réparer la lésion professionnelle, il faut que le travailleur soit victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle telle que définie par la loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles. La qualification de l'accident ou de la maladie du travailleur dépend donc premièrement de la qualification retenue par la Commission des Normes, de l'équité, de la santé et de sécurité du travail, qui rend des décisions administratives en application de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

621. En l'occurrence, les questions relatives aux accidents du travail ou maladies professionnelles sont étudiées par la commission des normes, de l'équité et de santé et sécurité au travail. C'est elle qui accepte ou refuse une réclamation d'un travailleur et l'indemnise¹³⁸³. Lorsque le travailleur est victime d'une lésion professionnelle, il doit aviser son supérieur immédiat ou le représentant de l'employeur avant de quitter le travail si possible¹³⁸⁴.

622. La réparation sans faute. Lorsque la maladie professionnelle ou l'accident du travail est établi, l'employeur a l'obligation de les réparer sans égards à la faute. La Loi garantit la réparation de la faute et l'absence de poursuite de l'employeur¹³⁸⁵. Il convient de préciser que c'est la Commission des Normes, de l'équité, de santé et de sécurité du travail qui répare. L'obligation de l'employeur dans ce paragraphe est évoquée pour préciser une obligation indirecte.

623. L'abondance des contestations de reconnaissance des lésions professionnelles. Au Québec, les conflits sur la reconnaissance et la réparation des maladies professionnelles sont nombreux. Les différends devant la Commission des Normes, de l'équité, de santé et de sécurité du travail en réparation des accidents de travail sont nombreux du fait du nombre important de contestations des employeurs contrairement à d'autres provinces canadiennes¹³⁸⁶. Ces contestations sont dues au système québécois. Les coûts de réparation des maladies

¹³⁸² Article 327 de *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27.

¹³⁸³ Martine DESROCHES, Jean Paul BRUTUS, Nathalie BRISEBOIS, *Guide pratique en matière d'accident de travail au Québec*, N 003, P. 5.

¹³⁸⁴ Article 265 et 266 de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*.

¹³⁸⁵ André LAPORTE, Christiane LAVALLEE, « Recours aux tribunaux de droit commun », dans Jurisclasseur Québec, collection *Droit du travail, Santé et sécurité du travail*, fascicule 20, Montréal, LexisNexis Canada, mise à jour janvier 2016, feuilles mobiles.

¹³⁸⁶ Katherine LIPPEL « Le système de reconnaissance des maladies professionnelles au Québec », *Droit social*, 2020, P. 1013.

professionnelles sont supportés par tous les employeurs à condition que ces derniers prouvent qu'il n'existe pas de liens entre la maladie du travailleur et l'emploi exercé¹³⁸⁷. Ces questions sont difficiles à résoudre surtout avec les nombreuses lésions professionnelles dans les mines. Autrement dit, la protection des travailleurs dans les mines reste précaire.

2- La portée du système de réparation dans les mines

624. La persistance des lésions professionnelles. Le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles reste élevé dans les mines en dépit des actions de prévention. Depuis 1978, les cotisations des employeurs au titre des lésions professionnelles ont été personnalisées¹³⁸⁸. Il existe trois modes de tarifications des employeurs par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. La tarification peut être faite à un taux de l'unité, un taux personnalisé, un taux rétrospectif.

625. Le premier s'applique aux petites entreprises¹³⁸⁹. Dans ce type de tarification, les entreprises de l'unité ou du secteur sont soumises au même taux de cotisation. Cette cotisation est déterminée en référence aux taux moyens et des taux pondérés de chacun des secteurs¹³⁹⁰. Il s'agit d'une mutualisation des coûts des lésions professionnelles à l'ensemble de l'unité.

626. Les deux derniers sont personnalisés et concernent les grandes entreprises, ou celles qui appartiennent à une mutuelle de prévention. Dans ce mode de tarification, chaque entreprise paye en fonction du coût des lésions professionnelles indemnisées par la Commission. Le taux est personnalisé en fonction du risque¹³⁹¹.

627. Désormais, la tarification des employeurs dépend des lésions professionnelles indemnisées les années précédentes. Autrement dit, les entreprises dans lesquelles moins de lésions professionnelles ont été indemnisées par le passé¹³⁹² ont une tarification plus basse. Dans ce cas, si dans le secteur des mines, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail fait le constat d'un nombre réduit de lésions professionnelles et de celles

¹³⁸⁷ *Ibid.*

¹³⁸⁸ Mathieu CHARBONNEAU, Guillaume HEBERT, *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, Rapport de recherche, IRIS, Montréal, 2020, P. 18.

¹³⁸⁹ Mathieu CHARBONNEAU, Guillaume HEBERT, *op. cit.*, P. 26.

¹³⁹⁰ *Ibid.*

¹³⁹¹ *Ibid.*

¹³⁹² La lésion indemnisée consiste en un versement d'indemnité de remplacement de revenu, de stabilisation économique et sociale, pour préjudice corporel, pour incapacité permanente ou décès. Voir *Statistiques annuelles 2022*, version préliminaire, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au Québec, 2023, P. 17.

qui ont donné lieu à moins d'indemnisation, la tarification dans ce secteur pourra être moins élevée. Cela voudrait dire que le secteur est moins à risques ou que les mesures de prévention sont efficaces.

628. Le nombre insuffisant de lésions professionnelles réparées. La vérification de ses hypothèses suggère l'étude des lésions professionnelles et de l'impact du système de réparation dans les mines. Au Québec, le nombre de lésions professionnelles indemnisées avec ou sans paiement en 2022 a été de 630 443. Le nombre d'accidents de travail indemnisés avec ou sans paiements a été de 484 633. Quant au nombre de maladies professionnelles indemnisées avec ou sans paiements, il était de 131 319¹³⁹³. En 2021, ces chiffres étaient respectivement de 546 000, de 405 580 et de 124 863¹³⁹⁴. En 2022, il y a donc eu plus de lésions professionnelles indemnisées au Québec qu'en 2021.

629. Dans les entreprises minières, en 2021¹³⁹⁵, 374 lésions professionnelles qui ont été indemnisées. Les accidents de travail indemnisés étaient de 348 et les maladies professionnelles de 26. Les 65 % de maladies indemnisées ont été dus aux risques ergonomiques¹³⁹⁶. C'est plus de 37 % d'accident dans les mines à ciel ouvert sur 6 764 799 heures travaillées dans ces mines. Les mines souterraines ont donné 34% d'accident sur 10 895 553 heures travaillées¹³⁹⁷. C'est 2.03% de ces accidents qui ont été indemnisés, ou ont bénéficié de soins médicaux ou ont fait l'objet d'assignation temporaire¹³⁹⁸. En se basant sur le pourcentage de lésions indemnisées, le nombre de lésions dans le secteur des mines reste élevé. Il en ressort que toutes les lésions ne sont pas indemnisées ou du moins sur 100 personnes victimes d'accidents ou de maladies dans les mines, environ 3 sont pris en charge par le système de réparation géré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ce constat est révélateur non seulement sur le nombre de lésions dans le secteur des mines, mais également des victimes sans indemnisation. Il vérifie que les accidents et maladies dans les mines sont élevés. Ceci remet en cause la prévention dans les mines. Ces chiffres justifient également les raisons du nombre

¹³⁹³ *Statistiques annuelles 2022*, version préliminaire, *op. cit.*, P. 20.

¹³⁹⁴ *Ibid.*

¹³⁹⁵ Le référence au chiffres de 2021 est due au fait que l'association paritaire chargée de dresser un portrait juste des lésions dans le secteur des mines publie les chiffres statistiques dans un délai de 12 mois.

¹³⁹⁶ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des mines, *Portrait des lésions indemnisées en 2020*, CNESS, *statistique annuelle du secteur des mines et du service minier*, 2020, P. 1.

¹³⁹⁷ Association minière du Québec, *Portrait des lésions indemnisées du secteur minier québécois*, 2021, P. 1. Les heures travaillées se calculent par le produit du temps de travail par semaine qui est de 40 h et du nombre de semaines à travailler, soit 50 semaines, multiplié par le nombre total de travailleurs.

¹³⁹⁸ *Ibid.*

élevé de contestations devant les juridictions pour reconnaissance d'une lésion professionnelle de manière générale.

630. Le lien entre tarification et l'obligation de prévention. Les débours financiers dans ce secteur ont été de 7 704 000 \$ pour le seul secteur des mines¹³⁹⁹. Ce chiffre est en baisse par rapport à ceux générés dans les années 2005-2007¹⁴⁰⁰. Ces débours financiers représentent une charge financière énorme pour la Commission des normes, de l'équité, de santé et sécurité du travail, par rapport à la charge totale, 2021. Pendant cette année, les débours Commission pour indemniser les travailleurs avec paiement se sont élevés à 33 076 090 \$¹⁴⁰¹. En suivant la logique de tarification, en fonction des lésions indemnisées et du coût pour la Commission, les employeurs dans les mines auront une tarification élevée.

631. La conséquence est que les employeurs dans les mines seraient soumis à une cotisation élevée par rapport aux autres secteurs dont les lésions indemnisées sont inférieures. Selon cette hypothèse, les employeurs seront dans l'obligation de renforcer les mesures de prévention dans leurs entreprises¹⁴⁰². Entre 2005 et 2007, les employeurs avaient plus de dépenses du fait du coût des lésions professionnelles¹⁴⁰³. Pourtant, si aujourd'hui les accidents du travail et des maladies professionnelles dans les mines sont moins nombreux, ils demeurent. Cette persistance des accidents et maladies dans les mines interroge l'efficacité du système de tarification. Il reste inefficace et moins incitatif pour les petites entreprises¹⁴⁰⁴. Pour les grandes entreprises, il existe un risque que l'objectif de prévention prévu par le règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines ne soit pas partagé. Ces entreprises peuvent soit contester les décisions rendues pour prouver l'existence d'une lésion professionnelle, ce qui justifierait le faible taux d'indemnisation, soit encourager les travailleurs par le système de prime pour faire une sous-déclaration¹⁴⁰⁵. Dans les deux cas, la conséquence est que la tarification des employeurs reste bas et que la prévention ne serait pas non plus leur priorité.

¹³⁹⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰⁰ Martin LEBEAU, Patrice DUAGUAY, Alexandre Boucher, « Estimation des coûts des lésions professionnelles, Une études de faisabilité dans le secteur minier », *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, novembre 2011, P. 13.

¹⁴⁰¹ *Statistiques annuelles 2022*, version préliminaire, *op. cit.*, P. 32-s.

¹⁴⁰² Mathieu CHARBONNEAU, Guillaume HEBERT, *op. cit.*, P. 28.

¹⁴⁰³ Martin LEBEAU, Patrice DUAGUAY, Alexandre Boucher, « Estimation des coûts des lésions professionnelles, Une études de faisabilité dans le secteur minier », *op. cit.*, P. 12.

¹⁴⁰⁴ Chapitre 3, Audit de performance, *Prévention en santé et en sécurité du travail*, *op. cit.*, P. 21.

¹⁴⁰⁵ *Ibid.*

632. Au-delà de ce système général de réparation, le régime spécifique applicable aux travailleurs victimes de maladies professionnelles et accidents du travail a été maintenu.

B- La spécificité de l'indemnisation des lésions professionnelles dans les mines

633. En principe, la réparation des lésions professionnelles dans le secteur des mines est soumise à la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, contrairement au régime préalable¹⁴⁰⁶. Le secteur des mines ne bénéficie plus d'un régime spécial de réparation. Autrement dit, de même qu'en France, les régimes spéciaux disparaissent au profit des régimes généraux. Le droit du travail se généralise. Toutefois, le législateur a maintenu l'indemnisation accordée aux victimes des maladies minières sous l'ancienne loi (1). Mais la continuité du régime est à des fins purement administratives (2).

1- L'indemnisation spéciale des travailleurs victimes de l'amiantose et de la silicose

634. **Un régime d'indemnisation spécifique antérieur.** Avant 1975, l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles dans les mines relevait uniquement du droit commun de la responsabilité. En 1975, l'indemnisation des travailleurs dans les mines a été soumise à un régime spécifique, seulement pour certaines maladies professionnelles. La loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière a été adoptée¹⁴⁰⁷. Elle a eu pour objet d'indemniser les travailleurs dans les mines et carrières victimes de maladies liées à l'amiante ou à la silice.

635. **Les raisons de la spécificité de régime.** Cette loi spécifique sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines a été adoptée à la suite des études démontrant le danger que côtoyaient les travailleurs dans les mines du fait de l'amiante¹⁴⁰⁸. Les mouvements syndicalistes et les problématiques en lien avec la santé des travailleurs exerçant dans l'amiante ont été des éléments déterminants dans l'adoption de ce texte¹⁴⁰⁹. Le danger lié à l'amiante dans les mines constituait ainsi le fondement pour adopter un régime d'indemnisation alléchant pour les travailleurs. C'est d'ailleurs cet argument qui a été donné

¹⁴⁰⁶ Article 7 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles*.

¹⁴⁰⁷ Chapitre I-7, *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière*, 1975.

¹⁴⁰⁸ Gabriel LEVESQUE, « Stratégies de redéfinition de l'enjeu de l'amiante au Québec (1949-2013) », in *Politique et Société*, vol. 40, n°3, 2021, P. 160.

¹⁴⁰⁹ *Ibid.*

par le gouvernement dans sa politique de gestion de l'amiante dans les mines. Au-delà du danger, le choix de protection des travailleurs miniers est purement politique. Le secteur de l'amiante était dans les années 1970, au Québec, à son apogée. Il employait de nombreux travailleurs¹⁴¹⁰. Or le maintien de cette place au niveau mondiale exigeait pour le gouvernement la prise en compte des besoins des travailleurs. Si le danger semblait être une primauté pour le gouvernement québécois, l'économie a été une motivation de plus. Les pouvoirs publics n'avaient pas d'autre choix que de proposer des indemnités élevées pour encourager les travailleurs à continuer l'exploitation de l'amiante contrairement à la norme en matière de réparation. Deux types d'indemnités étaient versées au travailleur en réparation de sa lésion.

636. Indemnité forfaitaire comme premier moyen de réparation. La première concerne l'indemnité forfaitaire que reçoit tout travailleur pour la lésion qu'il a subie¹⁴¹¹. Cette indemnité est calculée en tenant compte du degré d'incapacité du travailleur.

637. Pour bénéficier de cette législation spéciale et d'une indemnisation complète, le travailleur devait être atteint d'une incapacité permanente résultant de la silicose ou de l'amiantose médicalement diagnostiquée¹⁴¹². L'indemnité vise à dédommager le travailleur pour les années à perdre du fait de leur incapacité en temps de travail. Cette indemnité vise une réparation proportionnelle au dommage subi par le travailleur. Elle ne se résume pas qu'à un forfait, mais peut rétablir un droit subjectif du travailleur.

638. Indemnité complémentaire, second moyen de réparation. La seconde indemnité est complémentaire et le montant est de 90% du revenu net du travailleur¹⁴¹³. Elle est un véritable droit acquis pour le travailleur. Seul le travailleur qui a atteint l'âge de la retraite, donc 65 ans, n'en bénéficie pas, sauf s'il n'a pas droit à la rente de retraite¹⁴¹⁴. La loi dispose que « *toute décision concernant l'indemnité complémentaire favorable au travailleur malgré l'appel* » de cette décision est exécutoire¹⁴¹⁵. Selon la Loi, l'urgence était d'indemniser le travailleur, de le protéger d'un manque à gagner.

¹⁴¹⁰ Gabriel LEVESQUE, *op. cit.*, P. 160-s.

¹⁴¹¹ Article 2 de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières.

¹⁴¹² Article 2. 1. de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière, op. cit.*

¹⁴¹³ *Ibid.*

¹⁴¹⁴ Article 6 de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière, op. cit.*

¹⁴¹⁵ Article 3, *Ibid.*

639. Cependant, les travailleurs ayant été victimes de la silicose ou de l'amiantose et qui ont la capacité de travailler ont des indemnités partielles¹⁴¹⁶. L'indemnisation partielle pourrait se justifier. Il crée une égalité entre les travailleurs qui sont incapables de travailler et ceux qui ne l'étaient pas.

640. La réunion de ses deux types d'indemnités est supérieure à celle que percevaient les travailleurs de manière générale en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles. Les travailleurs de manière générale recevaient, sous la Loi de 1964, applicable aux accidents du travail et maladies professionnelles, pendant la même période, une indemnité de 75% de leur salaire pour accident ou maladie professionnelle¹⁴¹⁷. Pourtant, ce traitement spécial des travailleurs dans les mines du fait de la politique étatique de primauté de la condition de ces travailleurs n'a pas véritablement choqué les auteurs. Les critiques faites par les syndicats ont concerné la lenteur des inspecteurs dans la mise en œuvre de cette législation spéciale¹⁴¹⁸.

641. La conscience du danger dans les mines a donc été une justification pour le traitement spécial des travailleurs. Toutefois, aujourd'hui, le maintien et la continuité de ce régime spécial d'indemnisation ne sont que pour des fins administratives.

2- La continuité du régime spécial d'indemnisation dans les mines à des fins administratives

642. Maintien du régime spécifique d'indemnisation pour les anciennes victimes. L'évolution de la législation sur la prévention n'a pas éliminé les maladies liées à l'amiante ou à la silicose. Les études démontrent que les maladies liées à l'amiante persistent dans le secteur des mines¹⁴¹⁹. Mais le législateur a choisi d'écarter les nouvelles victimes dans le régime spécial de la réparation des lésions professionnelles liées aux activités minières. Désormais, tous les travailleurs, quel que soit le secteur, exposé à des fibres d'amiante, ont droit à une indemnité selon la loi sur les maladies professionnelles et accidents du travail¹⁴²⁰. Cette vision généraliste et égalitaire dans l'application de la loi est sans ambiguïté traduite dans les textes.

¹⁴¹⁶ Article 4, *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière*, *op. cit.*

¹⁴¹⁷ Jean Denis GAGNON, *op. cit.*, P. 232.

¹⁴¹⁸ Jean Denis GAGNON, *op. cit.*, P. 234.

¹⁴¹⁹ Norman KING, Louis PATRY, « Maladies du travail. Le mésothéliome, une maladie mortelle causée par l'amiante », in *Journal de l'Uttam*, automne 2020, P. 4.

¹⁴²⁰ La *Loi sur les accidents et maladies professionnelles*.

643. La Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles dispose que pour toutes les personnes ayant été victimes d'une lésion occasionnée par l'exposition à l'amiantose ou à la silicose dans les mines sous l'ancienne loi continuent de jouir des indemnités¹⁴²¹. À cet effet, elle précise qu'il s'agit des rechutes, récidives ou aggravations qui tiennent leur source de l'exposition préalablement indemnisée ou en cours d'indemnisation avant l'entrée en vigueur de la loi¹⁴²². Les travailleurs concernés sont soumis à une loi spécifique¹⁴²³. A contrario, le travailleur n'étant pas bénéficiaire de telles indemnités est assujéti à la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, même si sa lésion remonte à l'ancienne loi¹⁴²⁴. Cette formulation de la loi est claire en ce qui concerne l'objectif sans failles pour les pouvoirs publics de rompre avec le régime spécifique ancien et de protéger tous les travailleurs.

644. Le maintien du régime d'indemnisation spécifique à des fins de réclamations. La Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières précise que le maintien de ce régime spécial est uniquement aux fins de traitement des réclamations avant 1985¹⁴²⁵. Dans ce cas, ni le danger ni la spécificité du secteur des mines n'est mis en avant. Les travailleurs, dans les mines, sont considérés en matière d'indemnisation des lésions professionnelles comme tous les autres travailleurs comme l'entend la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles¹⁴²⁶. Il en résulte une absence de traitement différencié des travailleurs dans les mines en matière de lésions professionnelles.

645. L'explication de la suppression du régime spécifique pour les nouvelles victimes. La suppression de ce régime spécifique d'indemnisation dans les mines pourrait néanmoins se justifier non pas comme un déni du danger, mais dans la prise de mesure préventive efficace. Dès 1985, les maladies liées à l'amiante vont être considérées au Québec et dans plusieurs États comme une question de santé publique. La prévention devint primordiale. La réparation a été un droit pour toutes les personnes exposées à l'amiante¹⁴²⁷. La limitation de la réparation spécifique est également justifiée par le gouvernement. À partir des années 2000, le gouvernement québécois interdit l'amiante dans les mines en privilégiant l'usage de l'amiante chrysolite. Selon lui, ce type d'amiante aurait moins d'impact sur la santé des travailleurs¹⁴²⁸.

¹⁴²¹ Article 576, 577 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles*.

¹⁴²² *Ibid.*

¹⁴²³ *Chapitre I-7, Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*

¹⁴²⁴ Article 576 de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*.

¹⁴²⁵ Entête de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silice dans les mines et carrière*, *op. cit.*

¹⁴²⁶ Article 1, 2 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles*.

¹⁴²⁷ Emmanuel HENRY, *Un scandale improbable Amiante : d'une maladie professionnelle à une « crise de santé publique »*, th. Université de technologie de Compiègne, 26 octobre 2000, P. 711,724, 752.

¹⁴²⁸ Gabriel LEVESQUE, *op. cit.*, Pp. 169-170.

Cette mesure ne permit pas de supprimer l'amiante dans tous les secteurs et de protéger les travailleurs. En fait, si dans les mines le risque est réduit, le secteur de la construction, par exemple, n'est pas en marge des risques du fait de l'usage massif de ce type d'amiante dont les effets étaient déniés¹⁴²⁹.

646. La protection contre le risque au travail et dans les mines a été une question politique dont les enjeux restent réellement économiques. La suppression de la loi d'indemnisation spécifique des travailleurs victimes d'amiante ou de silicose dans les mines semble répondre à une logique politique. Les pouvoirs publics agissaient comme au gré des objectifs autres que protectionnistes.

647. Conclusion du paragraphe. Les règles applicables en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les mines tendent vers le régime général. Le secteur des mines n'est plus traité comme un secteur spécifique en la matière. Le régime dit spécifique n'en est pas et n'en est plus. Si hier il était dit spécifique, c'est seulement pour les lésions professionnelles résultant de l'amiante ou de la silice. D'ailleurs, aujourd'hui, ce régime est réduit à la continuité des indemnités non réglées par l'administration. Au-delà, ce qui ressort dans l'approche de la réparation sectorielle est qu'elle vacille au gré des circonstances opportunes. Autrement dit, le secteur des mines ne se sera jamais considéré comme spécifique en matière de réparation. Seules quelques maladies ont été considérées comme relevant d'une spécificité de protection. Le texte spécifique, applicable à l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines, disparue seulement 10 ans après avoir été adoptée. D'ailleurs, même quand il a été pris, les discours n'ont jamais été de traiter différemment les mines, mais de prendre en compte des circonstances particulières selon l'orientation politique du moment¹⁴³⁰.

¹⁴²⁹ *Ibid.*

¹⁴³⁰ *Ibid.*

Paragraphe 2 : La prise en charge du risque vieillesse objet d'accommodement dans les mines

648. Né d'un système paternaliste avec le devoir pour le maître de protéger son ouvrier et son apprenti¹⁴³¹, le système de sécurité sociale applicable à la relation de travail au Québec connaît quelques évolutions. Il est aujourd'hui géré par la province (l'État) en ce qui concerne le régime général et par les comités de retraite quant au régime complémentaire, dans tous les secteurs¹⁴³². Le régime des rentes du Québec n'est pas régi par le système fédéral.

649. En 1965, la régie des rentes, non-commun donné au régime des rentes, a été créée par le gouvernement provincial afin de mettre en place un régime des rentes. Le régime est né en 1966 et les premières prestations débutent en 1967¹⁴³³. « *Tout travail au Québec est visé par la loi sur le régime de rentes du Québec, sauf s'il est exclu par la loi ou un règlement*¹⁴³⁴ ». Il s'agit d'un régime d'assurance publique obligatoire dont le bénéfice est soumis à des conditions. Les conditions pour bénéficier de ce régime ont été assouplies dans les mines pour les risques du métier (A) seules, les cotisations ont fait l'objet d'accommodation du fait des risques (B).

A- Le risque et l'assouplissement des conditions du bénéfice d'une rente

650. Le double régime de retraite. Au Québec, il existe une retraite publique et une retraite privée. De même, il existe deux types de caisses de retraite. Les caisses de retraite gouvernementales pour le régime public et les caisses de retraite privées. Les caisses publiques relèvent de deux régimes. L'une concerne le régime des pensions du Canada et l'autre le régime des rentes du Québec¹⁴³⁵. À côté de ces régimes, au Québec, la loi sur les régimes complémentaires de retraite a été adoptée afin de permettre aux employeurs et travailleurs de souscrire à des retraites complémentaires¹⁴³⁶. Ce dernier régime est financé selon les clauses contractuelles entre l'employeur et l'employé. L'objet de ce régime de retraite complémentaire

¹⁴³¹ Dominique MARSHALL, « Genèse et élaboration du système de protection sociale au Québec », *Revue Internationale de l'économie sociale*, vol. 294, 2004, P. 74-s.

¹⁴³² Patrick MIGNAULT, « Une théorie de l'agence des régimes complémentaires de retraite », *op. cit.*, P. 111.

¹⁴³³ Luc GODBOUT, Yves TRUDEL, Suzy ST-CERNY, *op. cit.*, P. 89.

¹⁴³⁴ Article 2 de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*.

¹⁴³⁵ Stéphane ROUSSEAU, « L'influence des investisseurs institutionnels sur la régie d'entreprise au Canada », dans *Les Cahiers de droit*, vol. 37, n°2, 2002, P. 316.

¹⁴³⁶ *Loi sur les régimes complémentaires de retraite, C. R-17.1.*

est de procurer des prestations de retraite selon les termes du contrat au travailleur¹⁴³⁷. Pour le fonctionnement du régime complémentaire de retraite, une caisse de retraite chargée de gérer les cotisations comme un patrimoine fiduciaire est créée. C'est d'ailleurs cette vision qui avait été partagée par les pouvoirs publics dans la création des caisses de dépôt pour le fonctionnement du régime de retraite au Québec¹⁴³⁸.

651. La diversité des modes de financement des régimes. La gestion de la caisse est du domaine du comité de retraite créé à cet effet¹⁴³⁹. Il gère les fonds et verse la pension des travailleurs à l'âge convenu. Les cotisations dépendent des termes du contrat. Les parties à la relation de travail peuvent décider de faire un régime contributif ou non. Dans le premier cas, la cotisation est partagée entre l'employeur et l'employé. Dans le second, le salarié est prélevé sur une partie de son salaire pour la retraite, ceci n'exclut pas un apport de l'employeur¹⁴⁴⁰.

652. La prévalence du régime privé. Le régime de retraite au Québec est en grande partie du domaine privé¹⁴⁴¹. Les raisons sont liées aux transformations sociales. L'État-providence disparaît de plus en plus pour répondre aux transformations du marché du travail. Le Canada tout entier se trouvait dans une situation de crise financière dans le début des années 1990. La dette sociale était élevée. Le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois ont pensé à de nouvelles stratégies pour réduire et contrôler les dépenses publiques¹⁴⁴². Les stratégies au Québec ont conduit à privilégier le système assurantiel privé¹⁴⁴³.

653. Ce système a influencé les règles applicables à la retraite dans les mines. En principe, le bénéfice du régime de rentre du Québec est conditionné. La principale condition dans tous les secteurs est l'âge¹⁴⁴⁴ (1). Dans les mines, le risque n'est pas pris comme exception à cette règle qui est généralement défendue à cause du risque (2).

¹⁴³⁷ *Ibid.*

¹⁴³⁸ Bernard MORENCY, Diane LEMIEUX, « La caisse de dépôt et placement du Québec », dans Denis LATULIPPE (dir.), *La sécurité sociale au Québec. Histoire et enjeux*, op. cit., P. 499.

¹⁴³⁹ Article 6, 150 et suivant de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, op. cit.

¹⁴⁴⁰ Article 7-8 du la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite précitée*.

¹⁴⁴¹ FTQ, Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, *Consolider le régime pour renforcer l'équité intergénérationnelle*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 18 janvier 2017, P. 7.

¹⁴⁴² Lionel-Henri GROULX, « La restructuration récente des politiques sociales au Canada et au Québec : éléments d'analyse », dans *Labour / Travail*, vol. 63, 2009, P. 10-11.

¹⁴⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴⁴ Article 14 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*.

1- *Le principe de l'âge de départ à la retraite*

654. La détermination de l'âge de départ à la retraite. Au Québec, il n'existe pas de texte de loi visant à réglementer de manière spécifique la retraite dans les mines. La retraite est régie par la loi sur le régime des rentes¹⁴⁴⁵. Cette loi s'applique à tous les travailleurs¹⁴⁴⁶ à l'exception de certaines activités nommément désignées par l'article 3 de ladite Loi¹⁴⁴⁷. Dans la mise en œuvre de la retraite, la référence est faite à la loi sur la retraite¹⁴⁴⁸. Cette loi permet de déterminer les organes chargés d'administrer le régime des rentes en vertu de la loi sur les rentes et de promouvoir la culture de la planification financière de la retraite¹⁴⁴⁹.

655. L'âge de la retraite au Québec est fixé à 65 ans. À cet âge, le travailleur cotisant est en droit de bénéficier d'une rente de retraite¹⁴⁵⁰. Toutefois, cet âge peut être revu à la baisse à partir de 60 ans sous certaines conditions, si le cotisant ne bénéficie pas d'une rente d'invalidité¹⁴⁵¹.

656. La liberté de départ à la retraite. Le travailleur ne peut être contraint par l'employeur d'aller à la retraite. La loi sur les normes du travail dispose qu' « *un salarié a le droit de demeurer au travail malgré qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite* » et cela, quel que soit le texte ou la convention collective à laquelle le travailleur est soumis¹⁴⁵². Le travailleur, selon cette loi, est en droit de refuser toute retraite qu'elle soit prématurée ou non. Le départ à la retraite est un droit selon la loi sur les normes du travail et non une obligation.

657. L'âge ne peut pas être un motif pour contraindre un travailleur à partir à la retraite et le discriminer. Ce droit lui est garanti par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui a valeur constitutionnelle¹⁴⁵³. L'âge devient ainsi une indication pour le départ à la retraite. Contraindre une personne à aller à la retraite sauf pour un motif justifié est une discrimination¹⁴⁵⁴. Selon la Cour suprême du Canada, la discrimination tel qu'il en ressort de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne signifie distinction, exclusion ou

¹⁴⁴⁵ *Loi sur le régime de rentes du Québec, RLRQ c R-9.*

¹⁴⁴⁶ Article 2 de la *Loi sur le régime de rentes du Québec.*

¹⁴⁴⁷ Article 3 de la *Loi sur le régime de rentes du Québec.*

¹⁴⁴⁸ *Chapitre R-26.3, Loi sur la retraite au Québec.*

¹⁴⁴⁹ Article 3. 1 de la *Loi sur la retraite au Québec.*

¹⁴⁵⁰ Article 106.1 de la *Loi sur le régime de rentes du Québec.*

¹⁴⁵¹ Article 106.03 de la *Loi précitée.*

¹⁴⁵² Article 84.1 de la *Loi sur les normes du travail.*

¹⁴⁵³ Article 52, 10 et 20.1 du *Chapitre C-12, Charte des droits et libertés de la personne au Québec.*

¹⁴⁵⁴ Tanaquil BURKE, « Un éclairage du droit québécois », dans *Retraite et société*, vol. 2, n°51, 2007, P. 79-s.

préférence¹⁴⁵⁵. Suivant cette logique, l'âge ne doit pas être un motif d'exclusion dans l'entreprise.

658. Les raisons de cette liberté. La politique de maintien du travailleur au travail même lorsqu'il a atteint l'âge de la retraite est reliée au contexte canadien. Le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre ne facilitent pas le remplacement des travailleurs. Pour maximiser la rente économiquement, il faut prolonger la vie active des travailleurs¹⁴⁵⁶.

659. Le départ à la retraite. De nombreux travailleurs ne vont pas toujours accepter d'user de leur droit de se maintenir au travail, après l'âge normal de départ à la retraite. L'âge normal de la retraite est l'âge à partir duquel une retraite est perçue à taux plein¹⁴⁵⁷. Les raisons qui conduisent les travailleurs à demander une retraite anticipée sont nombreuses, la diminution des revenus, pertes de statut, le travail monotone¹⁴⁵⁸.

660. Au-delà de ces raisons, il y a l'incapacité à travailler du fait de l'invalidité. Une *« personne est considérée invalide, si Retraite Québec la déclare atteinte d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée. Une invalidité est grave si elle rend la personne régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice alors que ses limitations fonctionnelles la rendent incapable de remplir plein les exigences habituelles liées à tout travail... Seules sont considérées les limitations fonctionnelles très sévères. Toutefois, les limitations fonctionnelles sévères peuvent être considérées si les caractéristiques socioprofessionnelles de la personne lui sont défavorables malgré des efforts de scolarisation, de réadaptation et de réinsertion¹⁴⁵⁹ »*. L'invalidité est la personne qui ne peut plus exercer d'activité à cause de sa santé physique ou mentale. Il bénéficie dès lors d'une rente d'invalidité en compensation de la cessation forcée de toute activité¹⁴⁶⁰.

¹⁴⁵⁵ Commission scolaire régionale de Chambly c/ Bergevin, 1994-06-23, 2 R C S 525, 23188.

¹⁴⁵⁶ Denis LATULIPPE, Sylvie ST-ONGE, Claudia GAGNE, (...), « Le prolongement de la vie professionnelle des québécois : une nécessité pour la société, les travailleurs et les employeurs ? », dans *Retraite et société*, vol. 3, n°78, 2017, P. 45.

¹⁴⁵⁷ Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 17 février 2022, « Regard international sur les retraites », *Âges et durées de retraite dans les pays suivis par le COR*, document n°3 de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites du 27 janvier 2022, P. 1.

¹⁴⁵⁸ Gilles GUERIN, Thierry WILS, Tania SABA, Nathalie ST-JACQUES, « Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans », dans *Cahiers québécois de démographie*, vol. 24, n°2, 1995, P. 249-250.

¹⁴⁵⁹ Article 95 de la *Loi sur le régime de rente au Québec*.

¹⁴⁶⁰ *Ibid.*

661. Le taux de syndicalisation élevé au Québec par rapport au reste du Canada favorise plus de liberté des travailleurs¹⁴⁶¹ dans la revendication des droits et liberté dans une relation de travail. La présence syndicale favorise également la mise en place de régimes complémentaires de retraite¹⁴⁶². Ce qui est donc déterminant et qui permet de voir des régimes de retraite différents d'un secteur ou d'une entreprise à une autre est la capacité de négociation du syndicat. Dans les mines, nous étudierons le rôle de la syndicalisation dans l'adaptation du régime de retraite.

2- Le besoin d'adaptation de l'âge de départ à la retraite dans les mines

662. La possibilité d'adaptation des conventions collectives. Tout travailleur peut avoir droit à une pension de retraite dès 60 ans en tenant compte de la convention collective applicable dans l'entreprise. Seules les conventions collectives permettent de percevoir les aménagements faits à propos de l'âge de retraite.

663. L'alignement des conventions collectives minières sur le régime de retraite de base. Dans certaines mines, le travailleur peut avoir droit à une retraite prématurée selon les conventions collectives dès l'âge de 60 ans¹⁴⁶³. Ces travailleurs miniers peuvent donc bénéficier d'une retraite prématurée comme prévu par la loi sur le régime de rente du Québec. Si une convention collective décide d'appliquer l'âge de retraite de 60 ans, cet âge ne devient pas une exception puisqu'il est autorisé par la loi. Le secteur des mines n'est donc pas traité différemment ni selon la loi, encore moins selon les conventions collectives, dans ce cas. Pourtant, il est important de rappeler que ce secteur a été classé comme prioritaire en matière de santé et de sécurité du travail. Le risque identifié et reconnu dans les mines n'a eu aucun effet quant à la modification ou à la réduction de l'âge pour prendre une retraite.

664. L'indifférence de la pénibilité dans l'application du régime de retraite. Les textes applicables au travail et précisément à l'assurance vieillesse ne prennent pas en compte le facteur pénibilité ou métiers risqué pour la santé et la sécurité des travailleurs. Or dans de nombreux États comme la France, l'Espagne, la pénibilité et le risque sont des facteurs d'anticipation de la retraite. Le travail dans le secteur des mines est considéré dans ces États

¹⁴⁶¹ Daniel COULOMBE, Esther DEOM, (...), « Gouvernance des régimes complémentaires, relations et conflits de rôle : une enquête québécoise », dans *Relations industrielles*, vol. 72, n°2, 2017, P. 247.

¹⁴⁶² *Ibid.*

¹⁴⁶³ Article 26 et suivant de la convention collective Glencore Corporation Canada- Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, 2022, *op. cit.*

comme un métier pénible, à risque justifiant une retraite avant l'âge normal¹⁴⁶⁴. Le travailleur qui part tôt à la retraite bénéficie d'un taux plein de pensions sans être pénalisé.

665. Les contraintes du travailleur et le maintien au travail. Au Québec, s'il est possible pour le travailleur de prendre une retraite avant l'âge normal qui est de 65 ans, sa rente est amputée de 30 à 36% en fonction de ses revenus. Il perd 6 à 7% par années sur sa retraite¹⁴⁶⁵. En fait, le paiement de la rente vieillesse n'est possible qu'à partir de 60 ans. Mais la sécurité vieillesse est pleinement garantie qu'à 65 ans. Un travailleur qui prend une retraite tôt ne pourra pas bénéficier d'une épargne retraite complémentaire suffisante, puisqu'elle est prise plus tôt que les autres¹⁴⁶⁶.

666. Pourtant, dans les mines, la question de l'âge est nécessaire au regard des risques associés à ce métier et de la pénibilité. Ici, le travailleur minier est contraint de travailler pour éviter la perte de gains. Il met ainsi en péril sa santé. D'ailleurs, les risques associés à la retraite dans les mines n'ont pas intéressé les pouvoirs publics. La question de la retraite dans les mines a été de pouvoir au remplacement des travailleurs partant à la retraite. Le gouvernement réfléchit aux stratégies de remplacement de la main-d'œuvre minière face aux nombreux départs à la retraite¹⁴⁶⁷.

667. Certainement pour compenser le risque lié à la retraite tardive, des aménagements ont été faits avec le régime complémentaire de retraite dans les mines. Les cotisations ont été adaptées aux risques économiques dans les mines (B).

B- L'adaptation des cotisations vieillesse aux risques économiques dans les mines

668. Le régime de rentes du Québec et le régime complémentaire de retraite ne permettent pas de faire ressortir un traitement différent selon les secteurs. Toutefois, le système pratiqué dans les États américains démontre que la majorité des montants de retraite sont fixés par les employeurs ou les conventions collectives¹⁴⁶⁸. Ce constat conduit à l'étude des cotisations au titre de l'assurance vieillesse dans les conventions collectives minières. Le constat est que les

¹⁴⁶⁴ Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 17 février 2022, « Regard international sur les retraites », *op. cit.*, P. 1.

¹⁴⁶⁵ FTQ, Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, *op. cit.*, P. 19.

¹⁴⁶⁶ *Ibid.*

¹⁴⁶⁷ Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2019-2023 avec les tendances 2028, Institut national des mines, Québec, 23 janvier 2020.

¹⁴⁶⁸ Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *op. cit.*, Pp. 66-67.

cotisations dans le secteur des mines restent élevées en raison des risques de pertes économiques (2). Mais avant d'aborder les cotisations dans les mines, il convient d'étudier le fonctionnement du système de financement du régime de vieillesse et ses insuffisances quant à la protection effective des travailleurs (1).

1- Le financement du régime vieillesse des travailleurs et l'absence de garanti

669. Les différentes sources de financement du régime public. Il faut distinguer le système de revenus de retraite au Québec selon qu'il s'agit du régime public ou complémentaire. Le gouvernement fédéral finance la pension de la sécurité vieillesse et le supplément de revenus garanti pour une partie du régime public¹⁴⁶⁹. Il permet aux travailleurs canadiens âgés de 65 ans et plus de bénéficier d'une allocation uniforme indexée en fonction de l'inflation¹⁴⁷⁰.

670. La seconde partie est régie par le régime de rente du Québec. La rente de vieillesse au Québec couvre 25% du salaire du travailleur pendant toute sa carrière¹⁴⁷¹. Dans ce régime, les cotisations sont réparties entre travailleurs et employeurs¹⁴⁷². Les travailleurs et les employeurs cotisent obligatoirement jusqu'au maximum de gains admissibles. Autrement dit, les parties au contrat de travail cotisent jusqu'à un montant minimum pour que le travailleur ait droit à la retraite. Le taux de cotisations au régime de rente du Québec reste le même, quel que soit le secteur d'activité.

671. Le financement du régime complémentaire. Le financement du régime complémentaire de retraite dépend du contrat entre l'employeur et l'employé. Ces cotisations au régime de retraite complémentaire sont fiscalement déductibles¹⁴⁷³. Ce régime fonctionne de la cotisation de l'employeur et de l'employé¹⁴⁷⁴. Ces cotisations sont déterminées en fonction des stipulations de la convention collective pour les travailleurs syndiqués.

672. Les insuffisances du régime complémentaire. Sur ce dernier régime, il faut relever que de plus en plus les travailleurs n'accordent plus la même importance de départ au régime complémentaire. La majorité des travailleurs partent à la retraite sans revenu suffisant. Ce qui

¹⁴⁶⁹ Daniel COULOMBE, Esther DEOM, (...), *op. cit.*, P. 248.

¹⁴⁷⁰ Régie des rentes du Québec, *Vers un régime de rentes du Québec, renforcé et plus équitable*, document de consultation, Bibliothèques et archives nationale du Québec, 2^e trimestre 2008, P. 11.

¹⁴⁷¹ *Ibid.*

¹⁴⁷² Article 50-52 de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*.

¹⁴⁷³ Daniel COULOMBE, Esther DEOM, (...), *op. cit.*, P. 248.

¹⁴⁷⁴ *Ibid.*

suppose que d'ici quelques années la plupart des travailleurs seront couverts par le supplément de revenus garantis. Or ces revenus sont aux frais de l'État¹⁴⁷⁵. Dans ce cas, les chances sont élevées pour créer une dette dans l'État. Le système de fonctionnement et de financement des régimes complémentaires doit être revu afin d'encourager les travailleurs à y adhérer. Ce manque d'intérêt pour les régimes complémentaires est dû à la perte de gains par les travailleurs, y compris ceux des mines.

673. Pension de retraite non prioritaire. Le système de retraite au Québec pose la question de la place des travailleurs et retraités en cas de faillite de la compagnie. Les entreprises disposent du droit en cas de faillites de bénéficier des faveurs de la loi¹⁴⁷⁶. Dans ce cas, les travailleurs retraités ne sont pas prioritaires en ce qui concerne leurs créances. C'est ce qui a été observé avec les retraités d'une entreprise présentant un déficit de solvabilité. Les travailleurs ont subi une diminution de leurs prestations de retraite lorsque l'entreprise a été en faillite¹⁴⁷⁷. Cette situation fragilise non seulement la condition des travailleurs, mais accroît le risque de précarité des travailleurs. La charge financière et les risques liés à la gestion des régimes complémentaires de retraites sont préjudiciables tant au travailleur qu'à l'employeur. Le premier qui subit une perte de revenus et le second qui dans biens de cas est contraint de remédier à ce système. Ces questions restent pourtant non résolues.

674. Pour assurer une bonne retraite des travailleurs dans les mines, la solution apportée par les travailleurs et les employeurs a été d'élever le taux de cotisations pour remédier aux différents risques économiques et de santé après retraite.

2- Le taux élevé des cotisations dans les mines comme compensation du risque

675. La comparaison des taux de cotisation. L'étude de conventions collectives minières permet de comprendre que dans les mines ces cotisations restent élevées. Ces cotisations de retraites restent élevées et elles peuvent prévoir d'autres bénéfices aux salariés¹⁴⁷⁸.

¹⁴⁷⁵ Claude CASTONGUAY, Pauline MAROIS, Pierre MAISONNEUVE, « Une révolution si peu tranquille ! », dans Denis LATULIPPE (Dir.), *La sécurité sociale au Québec Histoire et enjeux*, op. cit., P. 24.

¹⁴⁷⁶ White Birch Paper Holding Company (Arrangement relative à), 2012 QCCS 1679.

¹⁴⁷⁷ *Ibid.*

¹⁴⁷⁸ Article 26.1 de la collective Glencore Corporation Canada- Mine Raglan et syndicat des Métallos, section locale 9449, 2022, op. cit.

676. La part de l'employeur varie entre 7 et 9% du salaire. Quant au travailleur, il cotise entre 3 et 8 % de son salaire en fonction de son absence ou non au travail¹⁴⁷⁹. Les chiffres les plus élevés en matière de cotisations dépendent de la qualification du travailleur ou du poste qu'il occupe. Plus le travailleur a une qualification élevée, le montant total de la cotisation est élevé.

677. Dans le secteur de la construction et résidentiel fonctionnant comme un régime non participatif, la cotisation patronale varie entre 3 et 5% du salaire pour l'apprenti, le mécanicien¹⁴⁸⁰. Il sera de 8 à 9% pour l'électricien et l'installateur¹⁴⁸¹. La cotisation patronale pour un compagnon dans le secteur de la construction est de 9 à 9,5% du salaire¹⁴⁸².

678. Dans d'autres secteurs classés dans les groupes prioritaires 3, 4, 5 ou 6, ce taux est beaucoup plus bas. Par exemple, dans le domaine du service et de l'automobile, le taux de cotisation des salariés débute à partir de 3% du salaire¹⁴⁸³. Rappelons que le secteur de la construction et le secteur des mines sont des secteurs à risques professionnels élevés au Québec.

679. Le risque professionnel, une cause de différence de traitement. Le taux de cotisations élevé pourrait se justifier par les risques professionnels élevés dans le secteur même si aucun texte ne semble le dire. Le taux de cotisations de retraite viserait ainsi à compenser le risque pris par le travailleur. La différence nette entre le taux de cotisation des travailleurs soumis à plus de risque au travail et ceux soumis à un risque plus bas serait la preuve d'un traitement différent en matière de retraite.

¹⁴⁷⁹ Annexe D de la Convention collective de travail entre Minerai de fer Inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9996, *op. cit.* Lettre n°55 A. 2, Convention collective Locaux 5778-6869 Employés horaires, Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake, *op. cit.* ; Article 26.01 de la Convention collective Glencore corporation Canada-la mine raglan et syndicat les métallos, section locale 9449, *op. cit.* ; Lettre n°55, A.1 de la Convention collective entre ARCELORMITTAL exploitation minière Canada SENC et ARCELORMITTAL infrastructure CANADA SENC et Syndicat des Métallos, section locale 7401, 01-03-2021 à 01-03-2025.

¹⁴⁸⁰ Article 26.03 B de la Convention collective pour le Secteur résidentiel de l'industrie de la construction intervenue entre l'APHCHQ et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (FTQ-Construction) et le Syndicat Québécois de la construction (SQC), *op. cit.* ; Lettre n°55 A. 2, de la convention collective.

¹⁴⁸¹ Article 26.05 de la Convention collective précitée.

¹⁴⁸² Article 26.06 de la Convention collective précitée.

¹⁴⁸³ Article 32 de la Convention collective entre Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et Union des employés et employées de service, section locale 800, 2018-2025, Article 20 de la Convention collective entre Automobiles de STUTTGART Inc. et Syndicat National des employés de garage du Québec Inc., 2022-2026 ; Annexe Mine, point 3. De la Convention collective entre DOMTAR inc., Usine de Windsor et syndicats des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Inc., (CSN), 20-04-2023 à 20-04-2026.

680. Conclusion du paragraphe. Le fonctionnement du régime de retraite complémentaire fondé totalement sur le privé ne permet pas de protéger le travailleur de manière générale, et ce également dans les mines. Le régime complémentaire doit être adapté par le jeu de la négociation afin que tous les travailleurs dans les mines jouissent d'une retraite pleine et garantissant la santé.

681. Conclusion de la section. Le régime de sécurité sociale au Québec n'est pas spécial pour les travailleurs dans les mines. Il a fait l'objet d'accommodement en matière d'assurance maladie et accident du travail. Pour ce qui est de la retraite, outre quelques aménagements dans l'application du régime complémentaire, il reste général. Dans les deux cas, le danger a été l'élément principal pour penser la protection complète des travailleurs dans les mines. Le danger est celui qui pourrait affecter la santé et la sécurité des travailleurs. La protection se résume donc à la santé et à la sécurité des travailleurs dans les mines.

Conclusion du chapitre II

682. La mise en œuvre d'un droit spécial dans les mines au Québec démontre des réalités certaines. Le droit spécial dans les mines ne concerne que la santé et la sécurité au travail. Vu l'importance de la santé et de la sécurité dans les mines, l'État a été contraint d'adopter des normes pour l'encadrer. Des critiques peuvent être faites sur la conception même de la protection dans les mines qui reste limitative tant sur le fond que sur la forme. Les textes sont encore insuffisants et moins efficaces pour garantir la protection des travailleurs contre les risques liés à la santé et à la sécurité du travail. Néanmoins, le secteur des mines est l'un des secteurs qui bénéficient d'une réglementation spéciale. Quant aux règles qui régissent la sécurité sociale dans les mines, ils sont encore généraux et ne présentent pas de particularités importantes par rapport aux règles applicables dans d'autres secteurs d'activités moins dangereux.

Conclusion du titre II

683. À ce stade de notre réflexion, il n'existe aucun doute qu'il y a un droit spécial dans les mines au Québec. Deux raisons fondamentales l'expliquent. D'une part, le droit est en pleine construction depuis le début de l'expansion minière. Si avant le XXI^e siècle le droit était aux

maines des employeurs, aujourd'hui, il est partagé entre l'État, les employeurs et les travailleurs. Ce partage ne se constate pas uniquement dans les mines, mais dans tous les secteurs, ce qui exclut la singularité de la relation de travail dans les mines. D'autre part, dans les mines, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, auquel il faut rajouter les conventions collectives permet de conclure que le secteur des mines reste spécial. Cette spécificité est en rapport avec le danger. Ce dernier devient le point focal de toute la réglementation dans les mines. Cette conclusion est tirée de l'évolution de l'encadrement du secteur. Par le passé, les travailleurs militaient pour l'amélioration de leur condition de travail. Elles comprenaient le salaire, la santé et la sécurité du travail. Sous le droit positif, ce qui compte pour les travailleurs et les pouvoirs publics est la santé et la sécurité du travail. Sans doute, les nombreux accidents et maladies professionnelles tant au Québec comme à l'international sont inquiétants pour tous. Même si les mesures prises sont encore insuffisantes, elles démontrent la conscience générale sur les dangers dans les mines.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

684. Le secteur des mines s'est imposé comme spécifique au niveau de la législation des États développés tels que la France et le Québec. En France, il existe encore un droit spécifique dans les mines tant au niveau de la santé et la sécurité au travail qu'au niveau de la protection sociale¹⁴⁸⁴.

685. Au Québec, le droit applicable au travail dans les mines n'est pas spécifique. Il relève en substance d'un droit adapté du commun avec des appropriations spécifiques que l'on peut qualifier d'un droit spécial. Le droit applicable au Québec relève à la fois de l'État, mais des accords entre employeurs et employés dans chaque entreprise. Dans ce contexte, il n'y aurait pas un droit spécial, mais des droits spéciaux.

686. La construction de ce droit spécial dans les mines en France comme au Québec est intimement liée, d'une part, à la propriété des terres et plus précisément des minerais et d'autre part, aux dangers dans les mines. En ce qui concerne la propriété des minerais, en France, les mines appartenaient à la royauté et plus tard après la révolution de 1789 à l'État. Pour encadrer sa propriété, le roi ou l'État a adopté des règles dans ce secteur afin de mieux le contrôler et

¹⁴⁸⁴ Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

surveiller ces activités. Au Québec, l'encadrement de ce secteur a été fait en premier lieu par les exploitants qui étaient les propriétaires des minerais et au nom de la liberté d'entreprendre. Le gouvernement de la province n'intervenait que pour corriger les écarts et équilibrer les rapports entre employeurs et travailleurs. L'encadrement de ce secteur a conduit à poser les bases pour une protection des travailleurs du fait des dangers.

687. La pratique témoigne dans les deux États d'une certaine reconnaissance de la spécificité des risques dans les mines. Cette reconnaissance est plus perceptible au niveau de la santé et la sécurité au travail. Pour les juges québécois et français, il revient à l'employeur de mettre toutes les mesures en œuvre afin non seulement de réparer les dommages survenant du fait des risques de maladies, notamment cancérigènes, mais de veiller à éviter les nouveaux risques¹⁴⁸⁵. Certes, il reste encore à parfaire. La prise en compte des risques, par le législateur, tant en ce qui concerne l'approche de la réparation que de la prévention doit être améliorée en tenant compte des risques nouveaux, des enjeux pour les travailleurs. Mais il revient à chaque employeur et travailleur de veiller à créer les conditions d'un travail décent dans les mines¹⁴⁸⁶. La question est de savoir comment parvenir à un travail décent, dans un secteur potentiellement dangereux pour le bien-être physique, financier et mental du travailleur. La réponse à cette question peut être envisagée avec des droits en construction dans les pays en voie de développement.

¹⁴⁸⁵ En France, voir Cass. Soc. du 28 février 2002, 00-11.793, au Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n° 615-63-000159-197, 2018-12-21, 2020 QCCQ 6447 ; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n°600-63-000087-184, 2018 QCCQ 9559.

¹⁴⁸⁶ Jean-Philippe DERANTY, Craig Mac MILLAN, « « Qu'est-ce qu'un travail décent » ? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, vol. 2, n° 30, 2013, P. 148.

DEUXIÈME PARTIE

PARTIE II : EN QUÊTE D'UN DROIT DU TRAVAIL ADAPTÉ AU CONTEXTE IVOIRIEN

688. En Côte d'Ivoire, les droits des travailleurs sont garantis et protégés par la norme fondamentale¹⁴⁸⁷. Le droit du travail poursuit depuis toujours un objectif de protection des travailleurs. Il est difficile d'imaginer les rapports de travail salarié sans des règles communes. Néanmoins, il est nécessaire que le droit du travail s'adapte aux activités des travailleurs dans différents secteurs d'activités.

689. Aujourd'hui, la question de la protection des travailleurs se pose avec acuité et se conçoit comme une nécessité d'adapter le travail à l'homme. Ainsi, le travail ne doit plus être regardé comme avilissant et humiliant. Il doit permettre l'épanouissement de l'homme et préserver sa santé. Pourtant, pour adapter le travail à l'homme, il faut adapter le droit du travail à la spécificité du travail. Pour des questions spécifiques, par exemple, dans le cas de la santé des travailleurs dans les mines, la primauté devrait être accordée au droit spécial. Mais la question doit être traitée avec prudence, car son applicabilité est tributaire à l'office du juge¹⁴⁸⁸. Dans tous les cas, le juge, l'employeur et l'État doivent adapter le droit en tenant compte des questions spécifiques posées. Dans les mines, les règles applicables se distinguent d'un État à un autre et selon la question à traiter.

690. En Côte d'Ivoire, le droit du travail présente d'énormes insuffisances. Celles-ci ne favorisent pas la protection des travailleurs dans les mines que ce soit, en matière de santé, de sécurité du travail ou de salaire. Les règles de sécurité sociale sont encore ineffectives. Ces questions emmènent à rechercher un droit adapté pour une protection des travailleurs dans les mines. Pour ce faire, il convient d'étudier les inadaptations (**Titre I**), puis les voies pour parvenir à une adaptation du droit (**Titre II**).

¹⁴⁸⁷ Article 14 et 15 de la *Loi n° 2020-348 modifiant la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant constitution de la République de Côte d'Ivoire*.

¹⁴⁸⁸ *Ibid.*

TITRE I : LA NÉCESSITÉ D'UN DROIT ADAPTÉ AU TRAVAIL DANS LES MINES

691. L'évolution des droits et de la société oblige les législateurs et les entreprises à une adaptation du droit aux travailleurs, en tenant compte des secteurs. Toutefois, la question de la définition de l'adaptation se pose en droit du travail ivoirien. En effet, en Côte d'Ivoire, le droit du travail est commun à tous les secteurs et ne régit pas de manière spécifique chaque secteur. Or l'adaptation du droit suppose que les lois suivent l'évolution de la société, répondent aux besoins évoluant des personnes pour qui elles sont prises¹⁴⁸⁹. Ceci signifie que le droit connaît une mobilité sans cesse en tenant compte des besoins. Au-delà de l'adaptation, le droit du travail doit être appliqué. Il doit être effectif et efficace pour l'objectif de protection qu'il poursuit. Si l'effectivité vise l'application effective de la loi, l'efficacité renvoie à la comparaison des résultats atteints de ceux voulus par le législateur¹⁴⁹⁰. Dans les mines, il semble que l'effectivité et l'efficacité du droit sont remises en cause.

692. Le besoin d'une protection spécifique. Si le droit du travail et celui de la protection sociale ne peuvent être divisés en tranche au regard de l'unicité du contrat de travail, certains secteurs particuliers comme celui des mines doivent être traités différemment afin de parvenir à l'adaptation tant prônée. Dans les mines, l'exigence a été ressentie au niveau des mesures de santé et sécurité qui demeurent insuffisantes (**Chapitre 1**) d'une part. D'autre part, des insuffisances du droit concernent l'encadrement des entreprises minières, démontrent que le droit est inefficace (**Chapitre 2**).

¹⁴⁸⁹ Caroline BOUIX, « Les notions indéterminées, entre adaptation et sécurité », in Marc NICOD (dir.), *Les rythmes de production du droit*, Actes de colloques de l'IFR, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ - Lextenso Editions, Toulouse, éd. 2016, pub. 02 mai 2018, Pp. 278-279.

¹⁴⁹⁰ Yann LEROY, « La notion d'effectivité du droit », dans *Droit et société*, vol 2, n°79, 2011, P. 715-s.

Chapitre I : La persistance des risques dans les mines

693. L'importance de la santé et la sécurité dans les mines, preuve d'une inadaptation du droit commun. La santé et la sécurité au travail, selon l'OIT, s'articulent autour de trois axes : la préservation et la promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ; l'amélioration du milieu de travail et du travail qui doit être rendu favorable à la sécurité et la santé ; et élaboration d'une culture du travail qui développe la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité¹⁴⁹¹. La notion de santé et sécurité au travail est commune, peu importante, le secteur d'activité et ses spécificités, dans l'approche du droit ivoirien du travail. La définition donnée par le Code du travail ivoirien n'est pas non plus éloignée de celle de l'OIT. Le droit de la santé et de la sécurité au travail est une discipline qui vise à assurer le bien-être physique, mental, social de tous les travailleurs et dans tous les métiers. Pour y arriver, la prévention des risques liés aux conditions de travail est indispensable. Ensuite, la protection des travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé. Enfin, les travailleurs doivent avoir un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques, mentales. Autrement, les employeurs doivent adapter le travail à l'homme¹⁴⁹². Certes, le droit du travail ivoirien n'utilise pas les mêmes vocables que l'OMS et l'OIT, mais il ne lui est pas contraire, plus, il le reprend.

694. L'absence réelle de spécificité. Si la santé et la sécurité au travail sont cruciales pour tous les travailleurs, comme il ressort du Code du travail ivoirien, les mesures prises ne répondent pas toujours à la spécificité des risques dans le secteur des mines. Celui-ci a été identifié comme un secteur dangereux pour la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement¹⁴⁹³. Ces dangers sont innombrables : postures au travail, pollution des eaux, inondation, explosions et émissions de gaz asphyxiants, usages des composants toxiques pour la santé tels que le cyanure, le plomb, le mercure causant des cancers, les éboulements provoquant la mort ou des accidents graves¹⁴⁹⁴. Ces risques ne sont pas perceptibles dans tous

¹⁴⁹¹ Article 2 et suivant de la convention de l'OIT n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

¹⁴⁹² Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁴⁹³ Chuhan-Pole PUNAM, Andrew L. DABALEN, Bryan Christopher LAND, *L'exploitation minière en Afrique : Les communautés locales en tirent-elles parti?*, Collection L'Afrique en développement. Washington, DC : La Banque mondiale, octobre 2019, P. 112.

¹⁴⁹⁴ Désirée AF SON, Côte d'Ivoire-AIP/Inter/ 15 personnes tuées dans un éboulement dans une mine d'or en Guinée, 10 mai 2021, in Abidjan, Afrique, Dépêches, International, Société, mai 2021 ; 5 morts en Côte d'Ivoire, publié par Lefigaro avec AFP, le 16/10/2014 à 21 heure 19, mis à jour le 16/10/2014 à 21 heures 21 ; « Le géant aurifère canadien Endeavour Mining a annoncé le vendredi 28 octobre le décès d'un employé de sa mine d'or Ity. Il a succombé, la veille, des suites de blessures subies au cours d'activités de dynamitage sur l'actif situé en Côte

les emplois soumis au Code du travail. Ils sont pour l'essentiel spécifiques aux mines. L'exploitation minière est ainsi source de richesse pour certains et fléaux pour le plus grand nombre. Pourtant, les textes applicables à la prévention des risques professionnels au travail sont inadaptés (**Section 1**). La conséquence de ce manque d'adaptation du droit aux risques spécifiques est la difficile articulation entre les normes communes de réparation et les activités minières, elles sont également inadaptées (**Section 2**).

Section 1 : L'inadaptation de la prévention dans les mines

695. La reconnaissance des risques par le droit du travail. Il paraît difficile aujourd'hui de concevoir le droit du travail sans aborder la question des risques. Le risque professionnel, en Côte d'Ivoire, est une catégorie juridique que la loi prend le soin de prévenir en y incluant tous les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans le cadre ou à l'occasion de leur travail¹⁴⁹⁵. Ce sont principalement, selon le Code de la protection sociale et le Code du travail, la maladie professionnelle et l'accident du travail¹⁴⁹⁶. Dès lors, si le droit n'ignore pas les risques, la question concerne la prise de mesures de protection suffisante de manière générale et spécifiquement dans les mines.

696. Une inadaptation perceptible du droit commun du travail dans les mines. Pour prévenir, le législateur fait obligation aux employeurs d'adapter le droit aux spécificités des exploitations¹⁴⁹⁷. Pourtant, il est difficile d'identifier les adaptations dans les mines, en dépit du fait que ce secteur soit reconnu à l'échelle internationale comme à risque pour les travailleurs¹⁴⁹⁸. Comment le législateur a adapté les mesures préventives aux risques dans les mines ? D'une part, les textes applicables à la prévention des risques professionnels au travail sont d'application systématique dans les mines (**Paragraphe 1**). D'autre part, le législateur semble avoir échoué quant à l'adoption de mesures spécifiques pour pallier les insuffisances des textes de droit commun (**Paragraphe 2**).

d'Ivoire », <https://www.agenceecofin.com/or/2810-102441-cote-d-ivoire-un-employe-d-endeavour-meurt-apres-un-dynamitage-a-la-mine-d-or-ity>, Date de création : 28 octobre 2022 16:33.

¹⁴⁹⁵ Article 2 du *Décret n° 96-206 du 7 mars 1996 relatif au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail*.

¹⁴⁹⁶ Titre IV du *Code de la protection sociale ivoirien ivoirien de 1999*.

¹⁴⁹⁷ Article 41.1 du *Code du travail ivoirien en vigueur*.

¹⁴⁹⁸ Bureau International du Travail, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, OIT, Genève, 2018.

Paragraphe 1 : L'application systématique des mesures préventives dans les mines

697. En Côte d'Ivoire, le droit applicable à l'encadrement des risques professionnels dans les mines reste le même que le droit commun, puisque le travail dans les mines ne relève pas d'un droit spécial. Dès lors, les questions restent similaires et concernent l'application et l'applicabilité de ces textes. Dans le cadre de cette étude, les questions communes ne seront pas traitées en raison de la spécificité de notre thématique. Seulement des questions intrinsèques aux mines seront abordées. Le traitement de ces questions se fera en rapport avec la Convention collective minière récemment signée, en mai 2023. En réalité, certains risques sont inhérents à la typologie d'activité exercée dont la survenance relève d'une grande certitude. Pourtant, premièrement, le législateur du travail ne résout pas la question des risques de manière spécifique. Les textes applicables pour prévenir les risques dans les mines sont imprécis (**A**). Deuxièmement, lorsque certains risques inhérents aux mines ont été identifiés, les modalités d'application de ces textes ne sont pas précisées. Ces risques prennent autant la prévention de l'environnement que la prévention des risques professionnels. Ce choix s'explique par le fait que la protection des travailleurs dans les mines peut être traitée sans liens avec l'environnement naturel. Les activités minières polluent l'environnement et cette pollution impacte la santé des pollutions et des travailleurs. Pour parvenir à une protection effective, il faut traiter ces problèmes environnementaux également (**B**).

A-L'imprécision des mesures préventives dans les mines

698. Si le droit du travail ivoirien contient des règles de préventions des risques professionnels en général, au niveau du secteur des mines, les mesures prises tant par le législateur que par les co-contractants sont imprécises (1). En outre, ni les travailleurs ni les employeurs n'ont convenu de conventions collectives ou d'entreprises minières pour régler les questions préventives (2).

1- L'imprécision des textes codifiés spécifiques à la prévention dans les mines

699. **Substance de la prévention.** Le débiteur principal de l'obligation de prévention est l'employeur dans le Code du travail¹⁴⁹⁹. La prévention est primordiale pour le bien-être des

1499 Article 41.2 et suivant *du Code du travail ivoirien*.

travailleurs. Elle concerne les conditions de travail de manière générale, l'environnement et la manière d'exercer l'activité¹⁵⁰⁰. Toutefois, en dépit de leurs essentialités, les règles de préventions pénètrent difficilement les secteurs spéciaux comme les mines

700. Absence de décrets spécifiques de prévention, renvoi au Code du travail. Le Code minier contient des dispositions annonciatrices de l'adoption d'un décret portant sur la santé et la sécurité au travail¹⁵⁰¹. Mais ce décret n'a pas encore été adopté, alors qu'il a été annoncé depuis 2014¹⁵⁰². Ce silence pourrait se justifier par l'absence d'intérêt à l'adoption des textes ou encore, ce qui paraît logique à une perpétuation des habitudes des États africains quant à l'adoption des textes. Dans ce cas, l'encadrement du travail de la santé et la sécurité du travail dans les mines relèvent du Code du travail et du Code minier. Or ce dernier ne couvre pas les questions liées à la relation de travail, mais plutôt, à celles qui concernent les conditions d'exploitation minière¹⁵⁰³. Lorsqu'il s'intéresse à la prévention, le Code minier fait obligation aux exploitants de manière générale de garantir la sécurité des personnes et des biens¹⁵⁰⁴. Il impose ainsi une obligation de prévention et de protection aux titulaires des titres miniers. Si la question des biens ne peut être abordée dans le cadre de cette analyse, celles relatives aux personnes ont tout intérêt aux regards des obligations de l'exploitant. Sur la question se rapportant à la protection de la personne, le Code minier semble moins éclairant, du moins, le renvoi est fait au Code au travail.

701. L'obligation d'adaptation imposée par le Code du travail, une formalité sans substance. Dans le cadre de la protection des personnes, le Code minier n'évoque pas de mesures nouvelles que celles qui sont sus-évoquées. En l'absence de réponse, le renvoi est fait aux lois en vigueur applicables à la relation de travail. Il s'agit ici du Code du travail, en l'absence d'un droit spécifique. Le Code du travail ivoirien fait obligation à l'employeur d'adapter le travail à l'homme en tenant compte des spécificités d'exploitation¹⁵⁰⁵. Ici, l'employeur doit prendre toutes les mesures qu'il juge utiles afin de prévenir les risques susceptibles d'affecter la santé physique des travailleurs de manière générale y compris dans

1500 *Ibid.*

¹⁵⁰¹ Article 137 du *Code minier ivoirien*.

¹⁵⁰² Article 133 du *Code minier ivoirien en vigueur*.

¹⁵⁰³ Voir le *Code minier ivoirien*.

¹⁵⁰⁴ Article 137 du *Code minier*.

¹⁵⁰⁵ Article 41.2 du *Code du travail ivoirien*.

les mines¹⁵⁰⁶. Toutefois, comment se fait l'applicabilité concrète de cette mesure dans les mines ? En quoi consiste l'adaptation s'il ne la définit pas en fonction des cas jugés spéciaux ?

702. La reconnaissance des risques dans le secteur minier et inaction du législateur.

Le législateur ivoirien n'ignore pas dans la lettre des textes la dangerosité du travail dans les mines¹⁵⁰⁷. D'ailleurs, l'article 143 du Code minier dispose que « *l'exploitant des substances minérales doit prendre des dispositions pour prévenir les risques inhérents à l'exploitation minière ou de carrière, en particulier ceux relatifs à l'utilisation des produits chimiques et des explosifs* ». De ce fait, il reconnaît qu'il existe des risques qui sont inhérents aux mines et constituants un danger pour les personnes qui y exerce. Le législateur reste néanmoins incohérent quant à l'absence de textes spécifiques pour protéger les travailleurs du danger reconnu. Toutefois, le Code minier prévoit des sanctions en cas de non-respect des obligations d'hygiène générales. En effet, est : « *puni d'un an à trois ans et d'une amende de 10 000 000 à 50 000 000 de francs ou de l'une de ces deux seulement ... si le titulaire d'un titre ou d'une autorisation, ne se conforme pas dans les quinze jours aux injonctions des agents assermentés relatives aux mesures de sécurité et de la préservation de la qualité de l'environnement*¹⁵⁰⁸ ». Cette sanction pénale et administrative sévère pose deux questions. La première est relative aux réelles causes de la sanction. Vise-t-elle le non-respect aux mesures de sécurité ou à la personne qui émet la sanction ? La seconde est de savoir si ce que vise le législateur est le respect d'un droit fondamental.

703. Des sanctions de la violation des mesures d'hygiène et sécurité liées à la violation d'une mesure administrative.

L'article 182 du Code minier précité vise à sanctionner les personnes qui violent les consignes données par une autorité administrative. La sanction est infligée aux détenteurs de titres n'ayant pas suivi les instructions de l'administration en matière de sécurité et d'hygiène¹⁵⁰⁹. Dans ce cas, l'élément pris en compte pour sanctionner les exploitants n'est pas le manquement à un droit fondamental, même s'il convient de l'affirmer avec prudence.

¹⁵⁰⁶ Article 41.2 et suivant du *Code du travail ivoirien*.

¹⁵⁰⁷ Le constat est fait avec l'arrêté sur les travaux dangereux dans lequel le secteur des mines est pris comme dangereux pour la santé et sécurité des enfants. Voir Article 2 alinéa 1 de l'arrêté cab du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. D'ailleurs l'article 5 du chapitre 2 intitulé « travaux dangereux interdits aux enfants de par leur nature » dispose que « Les travaux dans les mines et carrières sont interdits aux enfants ».

¹⁵⁰⁸ Article 182 du *Code minier*.

¹⁵⁰⁹ *Ibid.*

704. L'article 138 du même Code dit expressément que le titulaire ou le bénéficiaire d'un titre avant d'entreprendre les travaux miniers doit élaborer un règlement approuvé relatif à la sécurité et l'hygiène spécifique aux travaux envisagés. Il impose, par ailleurs, des sanctions civiles graves à savoir le retrait de titre à son possesseur ou le bénéficiaire seulement en cas de manquement grave à son obligation de sécurité et hygiène¹⁵¹⁰.

705. L'article précité du Code minier pose en lui-même deux nouvelles questions majeures. La première est de savoir ce que le législateur entend par manquement grave dans les mines. En fait, ni la notion ni les critères d'un manquement grave n'ont été définis. Si la sanction liée à un manquement grave est la plus sévère, l'idée de manquement grave pourrait renvoyer à ce que monsieur Pierre SABLIERE définit comme un comportement volontaire, délibéré en vue d'enfreindre une obligation légale, réglementaire¹⁵¹¹. Dès lors, le retrait de titre minier comme conséquence de ce comportement est révélateur de la place de la prévention des risques. Cette dernière s'érige non seulement comme une condition pour l'exploitation minière, mais est également un droit fondamental pour les personnes. Le fait que le retrait soit soumis à la condition d'une inaction de la part de son bénéficiaire alors qu'il a reçu une injonction de conformité aux exigences de l'administration n'enlève en rien son indispensabilité¹⁵¹².

706. Les difficultés à sanctionner. La seconde question se rapporte à la mise en œuvre effective de cette sanction. Elle n'est pas inutile. Elle interroge la possibilité pour l'État ivoirien de sanctionner une entreprise minière qui n'a pas suivi ses instructions en matière d'hygiène. En fait, l'État de Côte d'Ivoire a modifié son Code minier pour attirer de potentiels investisseurs¹⁵¹³. Autrement dit, comme le prévoit la Vision pour le régime Minier Africain à laquelle la Côte d'Ivoire est partie, les Codes devaient être favorables à l'investissement, ce qui suppose moins d'exigence¹⁵¹⁴. Or si le manquement à l'obligation de prévention du possesseur de titre est le retrait du titre minier, ceci risque de décourager les entreprises. De ce fait, la probabilité qu'une telle sanction puisse prospérer est minime au risque de perte des investisseurs. D'ailleurs, le fait pour le législateur de soumettre le retrait de titre à un manquement grave est révélateur de l'objectif du texte à moins sanctionner et être plus

¹⁵¹⁰ Article 43 i) du *Code minier ivoirien*.

¹⁵¹¹ Pierre SABLIERE, « Qu'est-ce qu'un manquement grave ? », *AJDA*, 2007, P. 1571.

¹⁵¹² Article 43 i) du *Code minier ivoirien*.

¹⁵¹³ Avec la VMA fondée sur les objectifs des OMD et du ODD les pays ont modifié leurs textes afin de les adapter au développement comme recommandé au niveau international, voir la Vision du Régime Minier de l'Afrique : "Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique, AU/EXP/ CAMMRD/2(I), P. 1-s.

¹⁵¹⁴ *Ibid.*

favorable. Dans tous les cas, même si la sanction était prononcée telle que le prévoit le Code minier, elle ne serait pas spécifiquement liée à l'obligation de sécurité de l'employeur. Le législateur fait référence à la sécurité et à l'hygiène en général dans une mine¹⁵¹⁵.

707. Aussi, il serait surprenant qu'un texte ivoirien puisse se départir des sanctions civiles classiques en cas de non-respect des mesures d'hygiène. Le Code du travail puni seulement de 5 00 000 à 1 000 000 francs l'employeur pour la violation des règles d'hygiènes¹⁵¹⁶. Or par sa nature protectrice, le Code du travail devrait être un bon modèle en matière de violation des règles de protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Le Code du travail français par exemple propose pour ces mêmes manquements une amende de 10 000 et 30 000 euros en cas de récidive, soit entre 6 500 000 à 20 000 0000 de FCFA¹⁵¹⁷. L'objectif n'étant pas de montrer que le Code du travail français servirait de modèle, mais de comparer une législation qui met à la hausse la peine en cas de manquement à une obligation de sécurité. Si l'idée de prévention des risques dans les mines reste générale et que les peines en cas de violation du Code du travail sont légères et sans spécificité, alors la question reste pendante en ce qui concerne la protection des travailleurs dans les mines.

708. Les actions de prévention au niveau international insuffisantes. Certaines conventions de l'OIT portant sur la santé et la sécurité au travail ont été ratifiées par l'État de Côte d'Ivoire. Il s'agit des conventions n°155, portant sur la sécurité et la santé au travail de l'OIT¹⁵¹⁸, n°187 sur la promotion de la santé et la sécurité au travail¹⁵¹⁹, n° 161, relative aux services de santé au travail¹⁵²⁰.

709. L'invitation à réception. Si ces conventions précitées incitent à l'adoption d'une culture de prévention au travail et dans tous les secteurs, elles restent générales¹⁵²¹. Dès lors, les États et les employeurs doivent adapter ces mesures en tenant compte de leurs activités. C'est d'ailleurs, ce qui a été traduit dans le Code du travail ivoirien puisque le législateur oblige

¹⁵¹⁵ L'analyse du Code minier et de son objectif démontre que le Code minier ne s'adresse pas à l'employeur, mais aux possesseurs de titres. Il donne dès lors les obligations générales à suivre pour une exploitation profitable à tous.

¹⁵¹⁶ Article 102.1 du *Code du travail ivoirien*.

¹⁵¹⁷ Article L4741-1 du *Code du travail français*.

¹⁵¹⁸ Convention n° 155, portant sur la sécurité et la santé au travail de 1981, ratifiée par la Côte d'Ivoire le 1^{er} avril 2016.

¹⁵¹⁹ Convention n° 187, portant sur le cadre promotionnel de la sécurité et la santé au travail de 2006, ratifiée le 1^{er} avril 2016.

¹⁵²⁰ Convention n°161 sur les services de santé au travail, 1985, ratifiée le 1^{er} avril 2016.

¹⁵²¹ Par exemple l'article 2 de la convention n°155 portant sur la sécurité et la santé au travail de 1981 précitée dispose que cette convention s'applique à tous les secteurs, en son article 4 elle évoque les mesures de préventions à prendre par chaque État ratifiant.

à une adaptation des règles. Cependant, le législateur, se déchargeant de sa responsabilité de légiférer pour adapter le droit aux différents secteurs, oblige l'employeur à prendre des mesures adaptées¹⁵²². La difficulté est de parvenir à un droit adapté qui en réponse aux risques spécifiques dans les mines.

710. La convention n°176 de l'OIT, une solution. La réponse à ces insuffisances pourrait être la convention n°176, portant sur la sécurité et la santé dans les mines de 1995¹⁵²³. Pourtant, cet instrument, spécifique, définissant les modalités concrètes en matière de prévention minière n'a pas été ratifié par l'État ivoirien¹⁵²⁴. L'absence de ratification de la convention précitée est difficile à justifier. L'une des approches serait de croire que la Côte d'Ivoire dispose d'une législation préventive suffisante pour ne pas juger de la nécessité de ce texte. La réponse peut être mitigée. S'il s'agit de protéger les travailleurs de manière générale, alors les textes répondent au principe de protection comme recommandé par l'OIT. La Côte d'Ivoire est partie aux conventions n°155 et n°187 précitées et le Code du travail a abordé la question de la protection. Tout un titre avec les fondamentaux de protection en matière de relation de travail a été consacré¹⁵²⁵. Toutefois, les textes ivoiriens en l'état actuels manquent encore de spécificité pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans les mines. Dans le titre sur la santé et la sécurité au travail du Code du travail, aucune spécificité n'a été abordée concernant les risques relevés dans les mines. La convention n°176 précise les obligations de l'État, des employeurs ainsi que des employés dans les mines. Elle est précise sur leur rôle.

711. Conçu sur le modèle des conventions n°155 et 187 visant l'approche normative moderne de la santé et la sécurité au travail exigeant une protection efficiente. La convention n°176 est l'instrument privilégié pour la protection des travailleurs dans les mines¹⁵²⁶. Pour protéger les travailleurs, elle suggère que l'État veille à orienter la politique minière de manière à prendre en compte le travailleur des mines dans les politiques de développement¹⁵²⁷. Dans ce cas, ces politiques ne peuvent pas être uniquement orientées vers le développement communautaire. L'État doit combler le déficit des moyens de contrôle et de sécurité dans les mines en prenant des mesures concrètes. En principe, il joue un rôle crucial en matière de

¹⁵²² Article 41.2 du Code du travail.

¹⁵²³ Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

¹⁵²⁴ *Ibid.*

¹⁵²⁵ Titre IV du *Code du travail ivoirien*.

¹⁵²⁶ Industrial Global Union, *Comment utiliser la convention 176 sur la sécurité et la santé dans les mines* Geneva, 2017, p. 26.

¹⁵²⁷ *Ibid.*

régulation et veille à son application par des sanctions si nécessaires¹⁵²⁸. Aujourd'hui, le rôle de l'État ne doit point se limiter à sa fonction traditionnelle. Il doit veiller à l'équilibre économique, à la cohésion sociale et assurer le bien-être des personnes, y compris des travailleurs face aux enjeux de la mondialisation¹⁵²⁹.

712. La recommandation n°183 complétant la convention n°176 sur la santé et la sécurité dans les mines¹⁵³⁰, en son article 3 stipule que tout membre de l'OIT doit prendre en compte les conditions et la pratique nationale, et après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin de formuler une politique. La recommandation souligne le recours aux organes représentatifs, comme pour affirmer l'ascendance du jeu démocratique¹⁵³¹. L'article 4 fait obligation aux membres de former un personnel qualifié pour assurer le respect des normes. Or le Code minier ivoirien, le Code du travail et les décrets d'application n'ont pas prévu ces mesures pour protéger les travailleurs dans les mines.

713. Quant aux employeurs, ils doivent prévoir une politique cohérente de sécurité¹⁵³². Ils ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin d'éliminer les risques, contrôler les sources de risques et réduire au minimum les dangers¹⁵³³. La question est de savoir si l'OIT à travers cette convention vise à mettre uniquement à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de moyens assez exigeante comme en France¹⁵³⁴. En 1995, les juges ne penchaient pas encore pour une distinction entre les obligations. L'OIT a voulu réduire au maximum le risque, puisque le risque zéro serait impossible. Elle encourage les États et les entreprises à la prévention des risques dans tout son sens. Les textes applicables aux mines sont imprécis sur les obligations de préventions de l'employeur dans les mines surtout concernant l'étude de la source des dangers et la prise de mesures préventives dans ce sens.

¹⁵²⁸ Jacques CHEVALLIER, « l'État régulateur », *Institut national du service public, Revue française d'administration publique*, vol. 3, n°111, 2004, P. 476.

¹⁵²⁹ *Ibid.*, P. 474, 476.

¹⁵³⁰ BIT, *Recueil de conventions et recommandations internationales du travail*, *op. cit.*

¹⁵³¹ Département des normes internationales du travail, Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, Bureau international du Travail, Genève, Rev. 2012, p. 2. Les normes de l'OIT sont votées à la majorité et non à l'unanimité.

¹⁵³² Article 3 de la convention n°176.

¹⁵³³ Article 6 à 12 de la convention n°176.

¹⁵³⁴ En France, l'obligation de sécurité de moyen est celle qui consiste pour l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité du travailleur, voir Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *op. cit.*, P. 1250.

714. Les travailleurs doivent être informés des dangers susceptibles de nuire à leur santé, de demander des enquêtes pour mieux être informés sur les risques¹⁵³⁵. Ils ne doivent pas rester des sujets passifs de sécurité, mais des sujets actifs.

715. S'il n'existe pas de textes spécifiques élaborés par le législateur, la première convention collective mines et carrières signée par le Groupement des employeurs et les syndicats miniers les plus représentatifs permet de répondre aux questions de prévention des risques professionnels de manière partielle.

2- Une négociation floue sur les risques professionnels dans les mines

716. Les insuffisances de la convention collective interprofessionnelle. Inadaptée et surtout vétuste, la convention collective interprofessionnelle de 1977¹⁵³⁶ ne pouvait plus répondre aux besoins des travailleurs dans les mines qui est un nouveau secteur en expansion avec des défis nouveaux comme le danger et les risques. Cette convention ne distingue en outre pas dans ses dispositions les petites et grandes entreprises de manière générale y compris dans les mines¹⁵³⁷. Autrement dit, les mêmes règles s'appliquent dans les mines artisanales comme industrielles. Si l'article 1^{er} de la convention offre la possibilité aux parties ayant des intérêts à conclure sur des questions spécifiques, la mise en œuvre de ces dispositions est encore à espérer dans l'absolu¹⁵³⁸. Dans les mines, aucune disposition n'a été prise en application de cette disposition. Il n'y a pas dans les annexes de la convention collective interprofessionnelles des mesures prises en adaptation de la convention collective. Enfin, la convention collective interprofessionnelle en vigueur est lacunaire sur les questions de santé et sécurité. En effet, elle ne traite pas de ces questions. Si dans la forme elle les aborde, le renvoi est fait vers les textes réglementaires et législatifs en vigueur¹⁵³⁹. Or ces textes sont le Code du travail et ses décrets d'application dont les spécificités sont encore à prouver¹⁵⁴⁰. C'est pour cela que convention collective minière a été pensée. Elle permet de non seulement aborder toutes les questions en

¹⁵³⁵ Article 5 de la convention précitée.

¹⁵³⁶ La convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 dans son article premier stipule qu'elle s'applique également aux mines.

¹⁵³⁷ Assata KONE--SILUE, « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », *Published online by LLDRL on July 25 2014*, P. 16.

¹⁵³⁸ A la lecture de la convention collective interprofessionnelles seules quelques secteurs ont adopté des règles particulières. Voir annexe de la convention collective interprofessionnelles de 1977.

¹⁵³⁹ Article 81 et suivant de La convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

¹⁵⁴⁰ Voir le champ d'application du Code du travail, article 1.

rapport avec la relation de travail dans les mines, mais de relever les potentiels risques professionnels.

717. La convention collective minière, un commencement de spécificité. Le Code du travail consacre un titre composé de trois chapitres à la négociation collective impulsé par le dialogue social comme recommandé par l'OIT¹⁵⁴¹. Aussi, il prévoit le contenu des conventions générales et particulières¹⁵⁴². Elles peuvent porter sur les questions liées aux conditions de travail, aux risques encourus par les travailleurs...¹⁵⁴³. En application de ces mesures, une convention collective mines et carrières a été signée par les employeurs et travailleurs du secteur des mines et carrières le 12 mai 2023. La question qui se pose est de savoir pourquoi une convention collective en 2023 alors que le code du travail a été incluse dans le dialogue social et les questions annexes depuis 2015.

718. Un aboutissement difficile. Le projet de convention collective dans les mines et carrière a été pensé depuis 2016 à la suite de nombreuses grèves dans les mines dont la plus importante est celle de TONGON SA. Mais ce n'est qu'en 2019, que par déclaration, le Groupe Professionnel Minier de Côte d'Ivoire (GPMCI) a annoncé la sortie prochaine d'une convention minière, dans le journal Africain en janvier 2019¹⁵⁴⁴. La même année, soit onze (11) mois plus tard, le GPMCI faisait même une offre d'emploi pour la rédaction d'une convention minière sur sa page officielle Facebook¹⁵⁴⁵. Cette offre d'emploi s'intitulait comme suit « *Avez-vous le profil idéal pour la rédaction d'une convention sectorielle ? Nous vous cherchons activement* ». Il y a ainsi bien eu une convention en préparation ou à tout le moins un projet. Ce projet a donné suite à la signature d'une convention collective sectorielle Mines et carrières le 12 mai 2023¹⁵⁴⁶. Cette convention est l'œuvre de la Fédération ivoirienne des Syndicats des Mines, métaux, carrières et connexes (FISMECA) et le Groupement Professionnel des Miniers de Côte d'Ivoire¹⁵⁴⁷.

¹⁵⁴¹ Titre VII du *Code du travail*, article 71 et suivant. Voir également <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>, et David Koffi KOUAKOU, *Le dialogue social en Côte d'Ivoire*, th., Université de Bordeaux, 2020, P. 16.

¹⁵⁴² Chapitre 2 et 3 du titre VII du *Code du travail*.

¹⁵⁴³ *Ibid.*

¹⁵⁴⁴ Africa Intelligente, « La convention collective spéciale des mines est presque prête », Le quotidien du continent, édition du 08/ 01/2019.

¹⁵⁴⁵ Groupement Professionnel des Miniers de Côte d'Ivoire - GPMCI, 13 novembre 2019 · « [NOUS RECRUTONS] Avez-vous le profil idéal pour la rédaction d'une convention collective sectorielle? Nous vous cherchons activement. »

¹⁵⁴⁶ Energia-Africa, *La FISMECA et le GPMCI signent une convention pour l'amélioration des conditions des travailleurs miniers en Côte d'Ivoire*, publié le 15-05-2023.

¹⁵⁴⁷ *Ibid.*

719. La nouvelle convention collective doit annexer la Convention collective interprofessionnelle de 1977, en attendant, elle n'a pas encore fait l'objet de publication. Selon les syndicats signataires, cette convention collective innove sur différents points tels que les avantages acquis, la promotion des compétences nationales, la promotion du genre, le cycle de travail, les pratiques salariales et sociales¹⁵⁴⁸.

720. Les raisons du blocage. L'aboutissement tardif de la négociation d'une convention collective dans les mines pourrait être dû à des discordances sur le contenu de la convention entre les parties à la négociation. Ce n'est pas nouveau comme problème en Côte d'Ivoire. En effet, le compromis pour l'adoption définitive de la convention collective interprofessionnelle de 1977 actuellement en vigueur a mis 18 mois. Les raisons de cette lenteur relevaient des désaccords entre les parties et des doutes quant à l'utilité de la convention¹⁵⁴⁹. Depuis son adoption, cette convention n'a connu aucune évolution, démontrant la difficulté à adopter la convention interprofessionnelle aux profondes évolutions de la société ivoirienne nées de son économie. La convention collective minière qui met plus de 6 ans avant d'être signée est la preuve qu'il est difficile de parvenir à des accords négociés dans le secteur des mines. Mais elle témoigne surtout des insuffisances de formation pour la négociation et la rédaction d'accord. Ceci pourrait s'expliquer par l'appel d'offres sur la recherche de potentiels experts dans la rédaction d'une convention collective.

721. Dans tous les cas l'adoption de cette convention collective mines et carrières est à saluer. Elle aborde les sujets aussi essentiels que les droits de représentation et syndicaux, le contrat de travail, le salaire et les primes, les conditions de travail, les différends résultants de l'application de la convention et la santé et la sécurité au travail¹⁵⁵⁰. Concernant la santé et la sécurité au travail qui est abordée au Titre 6 de la Convention, elle comprend 4 articles. Le premier ne concerne pas la santé ni la sécurité au travail puisqu'il fait référence à la sécurité sociale¹⁵⁵¹. Pourtant à en croire l'intitulé du titre, la sécurité sociale serait inclus dans la santé et la sécurité au travail. En outre, lorsqu'il a été question d'aborder les questions de prévention l'article 91 de la convention collective mines et carrières fait le renvoi aux textes en vigueur notamment aux obligations telles que formulées par l'article 41.1 et suivant du Code du travail.

722. Elle les énonce comme suit : l'employeur s'engage à «

¹⁵⁴⁸ *Ibid.*

¹⁵⁴⁹ Assata KONE-SILUE, *op. cit.*, P. 14.

¹⁵⁵⁰ Convention collective mines et carrières en Côte d'Ivoire, 12 mai 2023.

¹⁵⁵¹ Article 90 de la Convention collective précitée.

- *Promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les travailleurs dans tous les corps de métiers de l'entreprise ;*
- *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 maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leur condition physique et mentale ;*
- *Adapter le travail à l'homme ;*
- *Former les travailleurs sur les règles d'hygiène, de sécurité et de santé ».*

723. En ces termes, la convention collective mines et carrières n'est pas d'une aide pour les travailleurs dans le secteur des mines. Elle reste incomplète, imprécise et expéditive sur le rôle concret que doit jouer l'employeur pour prévenir les risques dans les mines. Elle ne définit pas en quoi l'on reconnaît un travail adapté dans les mines et sur les précisions de ce que doit faire l'employeur, quand il a une mine artisanale ou industrielle ou en fonction de la taille de l'entreprise. D'ailleurs, elle ne donne pas de modèle concret et unique de prévention des risques pour évaluer les risques comme cela a été fait en France avec la production d'un document unique d'évaluation des risques professionnels¹⁵⁵². Ceci ne signifie pas que l'évaluation est facile, mais il reste l'un des moyens privilégiés pour anticiper sur les risques de santé physique ou psychologique au travail, de réduire la charge de travail¹⁵⁵³. De plus, la convention collective ne fait pas obligation à l'employeur d'évaluer la capacité du travailleur à assumer une tâche ou encore à prendre en considération les instructions et à mettre en œuvre les précautions nécessaires en fonction du type d'exploitation minière¹⁵⁵⁴. Ces imprécisions laissent croire que le droit commun reste toujours d'application et que la convention collective n'est qu'une copie de celui-ci.

La convention collective, de même que le droit commun ne traduisent pas les modalités de préventions des risques professionnels dans les mines lorsqu'ils sont identifiés.

¹⁵⁵² Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *op. cit.*, Pp. 1244-1245.

¹⁵⁵³ Magali ROUSSEL, « Évaluation du salarié », in *Répertoire de droit du travail*, Avril 2021, Pp. 167-172.

¹⁵⁵⁴ *Ibid.* P. 1252. Ces mesures préventives doivent être prises par l'employeur, l'exemple des obligations de prévention en France.

B- L'application inappropriée du droit commun de la prévention des risques identifiés

724. Le droit du travail applicable aux mines en Côte d'Ivoire ne définit pas les modalités de prévention des risques selon leurs spécificités. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs, par le législateur à l'article 41.1 du Code du travail, suppose la prévention de deux catégories de risques, quel que soit le secteur : les risques physiques et le risque mental¹⁵⁵⁵. Si ces risques sont identifiables dans toutes les relations de travail, dans chaque secteur des risques spécifiques peuvent être décelés. Dès lors, le maintien des mesures de prévention générales des risques physiques est incohérent au regard de la spécificité des mines (1) et des risques mentaux élevés, prenant l'appellation de risques psychosociaux (2).

1- L'application incohérente du droit commun de la prévention des risques physiques

725. La suppression des dispositions spécifiques de prévention dans les mines. Avant 1998, la protection de la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines relevaient d'un décret adopté en 1967¹⁵⁵⁶. Ce texte a été adopté en application du Code du travail de 1964, le premier Code du travail ivoirien. Il a eu le mérite d'être précis sur la prévention au travail, même s'il n'était pas spécifique aux mines du moins dans son entièreté. Néanmoins, la partie XIII du deuxième chapitre prévoit les mesures de la santé, sécurité et hygiène dans les mines. En effet, s'appliquant à tous les secteurs, y compris celui des mines, ce décret expose des règles générales et particulières applicables en tenant compte des besoins de protection physique au travail¹⁵⁵⁷. S'il est vétuste et abrogé aujourd'hui, sa structure et les questions abordées en matière de sécurité méritent d'être retenues et adaptées aux besoins des mines aujourd'hui.

726. Ce décret a été détaillant sur les mesures d'hygiène générales et particulières à adopter au travail, avant de s'étaler sur les mesures sécuritaires dans les mines¹⁵⁵⁸. Il a distingué les mesures liées aux conditions propres de travail et celles se rapportant aux installations, à la technicité. Pour éviter les risques d'accident, le décret de 1967 prévoit la qualité des chaussures et des vêtements à mettre dans une mine exposée aux intempéries saisonnières¹⁵⁵⁹. Quand il a

¹⁵⁵⁵ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁵⁵⁶ Décret n° 67-321 du 21 juillet 1967 portant codification des dispositions réglementaires prises pour l'application du Titre VI "Hygiène et Sécurité - Service médical" de la loi no 64-290 du 1er août 1964 portant Code du travail.

¹⁵⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁵⁹ Article 4 D 408 et suivant du Décret de 1967 précité.

été question de réduire les risques de maladie, il a fait obligation au comité consultatif de prendre si nécessaire des mesures pour prévenir la maladie en fonction de l'étude des minerais exploités¹⁵⁶⁰. Pour réduire le risque d'intoxication et créer un environnement sain, le décret interdit aux travailleurs dans les mines souterraines d'y faire leurs besoins¹⁵⁶¹. Pourtant, le décret de 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail, abrogeant celui de 1967,¹⁵⁶² ne prévoit pas ces mesures. Il est lacunaire quant à encadrer les secteurs spécifiques. En plus de ne pas avoir évolué sur les questions nouvelles de santé publique comme la COVID, il est réduit les efforts du législateur de 1967 quant à la prévention des risques propres à chaque secteur.

727. L'application confirmée de la prévention des risques. Le décret de 1998 généralise la prévention des risques tant sur les lieux de travail que dans l'exercice de l'activité¹⁵⁶³. Il fit ainsi disparaître les règles propres à la prévention des risques dans chaque secteur, y compris les mines. La législation du travail devient dès lors générale et commune à tous les secteurs. Cette vision de la généralisation du droit du travail reflète et justifie l'unicité de règles de prévention. Mais elle soulève des questions quant aux obligations de l'employeur dans les mines.

728. Les obligations générales de prévention des risques physiques de l'employeur. Les employeurs ont l'obligation de maintenir l'hygiène dans le milieu du travail, y compris dans les mines¹⁵⁶⁴. Cette obligation renferme le nettoyage des locaux, l'évacuation de gaz incommodes et poussière ou encore l'instauration d'un système d'élimination selon l'importance du gaz, l'exemple du mercure¹⁵⁶⁵. Ces mesures sont à but préventif. Elles accordent, néanmoins, une large responsabilité aux employeurs, dans le choix des mesures à prendre pour la protection de la santé physique des travailleurs¹⁵⁶⁶. Elles ne précisent pas les modalités d'application, quant aux objectifs. Dans ce cas, la latitude est donnée à l'employeur qui doit adapter les dispositions du Code du travail au sein de l'entreprise.

729. L'impact non pris en compte des technologies dans les mines. La technologie a eu de nombreux impacts sur la santé physique des travailleurs. Le secteur des mines subit en effet

¹⁵⁶⁰ Article 4 D 412 du Décret de 1967 précité.

¹⁵⁶¹ Article 4 D 404, du Décret précité.

¹⁵⁶² Article 13 du *Décret n° 98-38 du 28 Janvier 1998 relatif aux Mesures générales d'hygiène en milieu du travail*.

¹⁵⁶³ Article 2 et suivant du Décret précité.

¹⁵⁶⁴ *Ibid.*

¹⁵⁶⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶⁶ *Ibid.*

un double mouvement. Les mines servent à créer la technologie, cette même technologie est employée pour les besoins de production¹⁵⁶⁷. Or la mécanisation engendrée par la technologie change les conditions de travail et suscite de nouveaux problèmes sécuritaires¹⁵⁶⁸. Les machines automatisées dans les mines, constituant de principaux moyens de travail, peuvent provoquer des accidents, lorsqu'elles ne sont pas bien entretenues ou du fait de leurs proximités avec les travailleurs¹⁵⁶⁹. Si les mines ne sont les seuls secteurs à utiliser des machines automatiques dans le cadre du travail, les dangers liés à celles-ci ne disparaissent pas. Il existe là de réels risques devant être identifiés et évalués en tenant compte des machines utilisées comme les broyeuses, les chargeuses, les camions de transport et de forage¹⁵⁷⁰. Aussi, la nouvelle convention collective mines et carrières n'est pas de grande utilité dans ce cas, puisqu'elle n'aborde pas les questions techniques. Néanmoins, elle s'avère utile en matière de formation.

730. La généralisation de la formation. L'employeur, en tenant compte du type d'exploitations et des évolutions technologiques, a l'obligation de former le personnel, selon le Code du travail¹⁵⁷¹. La formation prévue par le législateur concerne les nouveaux travailleurs et ceux qui changent de postes ou de techniques¹⁵⁷². Il est de ce fait possible de croire que le législateur a pris en compte les nouvelles technologies dans les obligations de formation. Mais le nombre de formations semble se limiter¹⁵⁷³. Dès lors, l'évaluation continue et les révisions sur la maîtrise des risques par le travailleur n'ont pas été prévues. En l'absence de décisions de justice spécifiques sur cette problématique, l'approche du juge français pourrait servir d'illustration, en raison de sa concordance avec l'idée défendue. Pour lui, la formation des travailleurs doit être renouvelée et complétée et surtout spécifique à l'activité du travailleur¹⁵⁷⁴. Il souligne par ailleurs qu'elle est primordiale pour éviter les accidents du travail et maladies professionnelles¹⁵⁷⁵. Les rédacteurs de la convention collective mines et carrières semblent avoir pris en compte ses subtilités. La convention fait obligation aux employeurs de promouvoir

¹⁵⁶⁷ Olivier VIDAL, « Ressources minérales, progrès technique et croissance, Approches temporelles du développement durable », *Revue des sciences sociales et humaines*, 28/2018, P. 2.

¹⁵⁶⁸ Caroline VANULS, *Travail et environnement Regards croisés sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2014, P. 57.

¹⁵⁶⁹ BIT, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, Recueil de directives pratiques du BIT Bureau international du Travail, Genève, 2018, P. 154 et S.

¹⁵⁷⁰ *Ibid.*

¹⁵⁷¹ Article 41.3 du *Code du travail ivoirien*, *op. cit.*

¹⁵⁷² *Ibid.*

¹⁵⁷³ *Ibid.*

¹⁵⁷⁴ CA de Douai, 28 février 2019, 17/003448 et Cass. Crim. 21 janvier 2020, n°18-87109.

¹⁵⁷⁵ *Ibid.*

la formation des travailleurs¹⁵⁷⁶. Pris sous cet angle, la formation devient un exercice perpétuel auquel l'employeur doit faire face afin de protéger les travailleurs. Elle consiste à former les travailleurs sur les règles d'hygiène, de sécurité et de santé¹⁵⁷⁷, même si des précisions ne sont pas faites sur le nombre de formations ou la fréquence. Pour ce qui est des représentants du personnel, chaque année, ils doivent être formés sur toutes les questions de même qu'en matière de santé et sécurité du travail¹⁵⁷⁸. Ces obligations ne sont pas précisées par le Code du travail, elles sont donc spécifiques aux mines¹⁵⁷⁹.

731. L'oubli des postures au travail dans les mines par les textes. Pour ce qui est des postures au travail, les textes ne le mentionnent pas. Les postures à prendre au travail sont dictées par les règlements et orientations données par l'employeur. Or ni les règlements intérieurs ni la majorité des conventions minières ne font l'objet de publication. Parfois, ils n'existent pas en tenant compte de la taille de l'entreprise. Lorsque l'entreprise est grande, la question ne se pose pas nécessairement, dans le cas inverse, il est difficile d'en faire la preuve.

732. La conclusion et le contenu des conventions minières sont souvent ignorés par les populations. Ils sont négociés entre l'État et les entreprises¹⁵⁸⁰. Or tant que les populations des localités dans lesquelles les entreprises minières sont installées ne participent pas à l'élaboration des contrats miniers, il leur sera difficile d'intégrer en amont leurs besoins. Il en est de même pour les travailleurs qui ignorent les droits qui leur sont dus. Sachant que l'élaboration de ces contrats ne suit pas une méthode particulière ou commune, elle-même étant dépendante de l'objectif à atteindre et de la firme qui se présente¹⁵⁸¹. En général, le contrat extractif est regardé à travers les textes de loi pour vérifier la conformité et rarement la prise en compte des réels besoins¹⁵⁸². D'ailleurs, si cette question est importante, la non-publication des contrats miniers constitue une autre problématique non résolue. La publication de ces contrats permet de connaître leurs contenus et ce faisant les droits et obligations qu'ils créent. Plusieurs ONG ont tenté de faire pression sur les États afin de voir publier ces conventions. Les résultats sont encore très insuffisants¹⁵⁸³. En Côte d'Ivoire, selon le rapport ITIE de 2020, seulement 13 sur 50

¹⁵⁷⁶ Article 76 de la Convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire.

¹⁵⁷⁷ Article 91 *ibid.*

¹⁵⁷⁸ Article 19 *ibid.*

¹⁵⁷⁹ Article 61. 1 du Code du travail ivoirien.

¹⁵⁸⁰ Gilles LHUILIER, « *The drawing up of international extractive contracts (oil, gas, mining) la rédaction des contrats extractifs internationaux (pétrole, gaz, mines)* », *RDAI/IBLJ*, n°4, 2015, Pp. 336-337.

¹⁵⁸¹ *Ibid.*, P. 337.

¹⁵⁸² *Ibid.*

¹⁵⁸³ ONG Publiez Ce Que Vous Payez et Dopini Consult, Étude de Référence sur la publication des contrats Miniers au Mali, Document de plaidoyer pour la divulgation intégrale des Contrats miniers au Mali, Projet financé par la Coalition Mondiale PCQVP Projet mis en œuvre PCQVP-MALI, Mars 2021, P. 24 ; Hubert DON, Pitman ROB,

contrats ont été publiés. Ces contrats, à titre illustratif, celui de Société minière d'ITY signée en 2014 précise que consacre seulement quelques lignes à la protection des travailleurs¹⁵⁸⁴.

733. Les règlements intérieurs sont publiés dans les entreprises. Ils sont avant leur publication soumis à l'inspecteur du travail¹⁵⁸⁵. Mais pour connaître les dispositions du règlement intérieur, il faudrait être soit un travailleur de l'entreprise, soit un inspecteur du travail de circonscription administrative ou un représentant du personnel¹⁵⁸⁶. Le problème est lié à l'effectivité des dispositions relatives au règlement intérieur. Les petites entreprises ne disposent souvent pas en réalité de règlements intérieurs, pour prévoir les postures à éviter au travail.

734. La Convention collective minière n'aborde pas ces questions. Pour encadrer les conditions de travail, la convention collective mines et carrières expose les obligations de l'employé et de l'employeur. Parmi les obligations respectives, à aucun moment il n'a été fait mention des obligations en lien avec les postures au travail, ou encore sur les modalités d'application du Code du travail¹⁵⁸⁷.

735. Constat de l'insuffisance des règles du droit du travail applicable aux mines. Les mesures prises pour prévenir les risques physiques dans les mines sont insuffisantes. Elles sont rudimentaires et imprécises sur les modalités de leur application dans les secteurs spécifiques. C'est certainement pour cette raison que le Professeur SILUÉ Nanga a relevé que les règles de prévention des risques professionnels en Côte d'Ivoire ne sont pas encore arrivées à maturité¹⁵⁸⁸. Selon lui, le droit ivoirien a été une copie de l'ancien droit français sans adaptation aux réalités ivoiriennes¹⁵⁸⁹. Autrement dit, le droit ivoirien est sans originalité et ne prend pas suffisamment en compte les besoins de prévention des travailleurs. Si une telle affirmation n'est pas adressée à la prévention dans les mines, l'abandon du modèle de décret de 1967 portant sur la prévention des risques précités démontre bien une instabilité de la législation.

La publication des contrats dans le cadre de l'ITIE : une norme désormais établie?, éd. Natural Governance Institute, mars 2017, P. 1-S. ; Rapport ITIE 2020, Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives de la Côte d'Ivoire, P. 68.

¹⁵⁸⁴ Convention minière entre l'Etat de Côte d'Ivoire et la Société des Mines d'YTI (SMI), 2014, Abidjan, 28 P.

¹⁵⁸⁵ Article 16.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁵⁸⁶ *Ibid.*

¹⁵⁸⁷ Voir titre 5 de la Convention collective précitée.

¹⁵⁸⁸ Nanga SILUE, « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », in AUVERGNON Philippe (Dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, L'Harmattan, 2014, P. 17.

¹⁵⁸⁹ Nanga SILUE, *op. cit.*, P. 20 et suivant.

736. L'absence de solution relative à la prévention dans la jurisprudence ivoirienne.

La jurisprudence du travail dans le domaine de la santé n'aborde pas non plus les questions de prévention. Elle est substantiellement portée vers la réparation¹⁵⁹⁰. Le juge ivoirien ne se prononce pas assez sur la question de la prévention. Pourtant, ce n'est pas qu'il n'ait jamais connu des litiges portant sur l'absence de prévention. Des faits, il ressort qu'en 2012, un travailleur s'est pourvu en cassation devant la Cour Suprême en réparation d'un licenciement abusif. Pour rejeter son pouvoir, le juge évoque le manquement du travailleur à son obligation de prudence¹⁵⁹¹. C'est l'une des rares fois pour le juge de rappeler les obligations de prévention à la charge de l'employé. Celui-ci doit donc agir avec prudence dans l'exécution de sa tâche comme le souligne le juge. La non-conformité à cette obligation est sanctionnée par un licenciement pour cause réelle et sérieuse¹⁵⁹². En l'espèce, le travailleur a, dans l'exécution de sa tâche causée, la mort d'une personne¹⁵⁹³. Si une telle décision est salutaire en matière de prévention, il est difficile de connaître la position du juge ivoirien lorsque c'est l'employeur qui manque à ses obligations. En cas d'accidents ou de maladies professionnelles, la solution est toujours évidente. Le juge fait obligation à l'employeur de reclasser le travailleur sans relever ses obligations et encore moins ses manquements¹⁵⁹⁴.

737. La posture du juge ivoirien en matière de prévention s'appliquera sans réserve dans le secteur des mines, en suivant le contenu de la convention collective mines et carrières. Celle-ci précise que le travailleur est tenu d'exécuter les obligations fixées dans son contrat de travail dans le respect des dispositions légales, réglementaires Définition du spécifique. Est considéré comme « spécifique » ce qui est particulier, propre à une espèce, distinctif, le fait de mentionner quelque chose avec précision¹⁵⁹⁵. En droit comme dans le langage commun, spécifier c'est faire ressortir les caractéristiques, faire ce qui est propre. La spécificité exprime la nécessité de mettre tout en œuvre pour que chacun, quel que soit son degré de fragilité, de dépendance ou de vulnérabilité, puisse être reconnu dans sa dignité, jouissant de tous ses droits¹⁵⁹⁶.

738. Si de telles dispositions et textes afférents ne sont pas précisés, le salarié est tenu néanmoins d'adopter un comportement de nature à éviter la négligence dans l'accomplissement

¹⁵⁹⁰ CS, 21 décembre 2017, 749, Côte d'Ivoire, *Juriscap*, 21-04-2021.

¹⁵⁹¹ CS, Abidjan, arrêt n° 380 du 24 mai 2012, *Le Juris-Social*, août 2013, n0151, 13e année. 2013.

¹⁵⁹² *Ibid.*

¹⁵⁹³ *Ibid.*

¹⁵⁹⁴ CA, Abidjan, 3ème ch. Soc., arrêt n° 237 du 16 février 2012, *Le Juris-Social*, avril 2013, n°148, 13e année.

¹⁵⁹⁵ Gérard CORNU, Vocabulaire juridique, P. 987. Voir également *Le Petit Larousse illustré*, Paris, 2022, P. 1093.

¹⁵⁹⁶ Éric DELASSUS, « Droits de l'homme et droits spécifiques : Droits de l'enfant, droits de la personne âgée, droits de la personne handicapée », 2012, P. 18. hal-00753224.

de son travail¹⁵⁹⁷. La sanction de cette négligence est fixée par le juge. L'employeur a les obligations classiques que sont le paiement des salaires, la fourniture des moyens de travail, le respect des droits de l'homme, la lutte contre le harcèlement et veiller à la bonne exécution du travail. Les sanctions en cas de manquements ne sont pas précisées. Il revient, donc, au juge de prononcer les sanctions en fonction de la demande du travailleur, qui dans la majorité des cas est le reclassement ou la réparation, l'exemple des décisions précitées.

739. Pourtant, dans d'autres États comme la France, le juge ne se contente d'un reclassement ou d'une réparation en dommage-intérêt. Le travailleur victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail obtient réparation en fonction des fautes de l'employeur. Le juge rappelle dans la plupart des cas l'obligation de prévention de l'employeur, avant le prononcé de la sanction. L'arrêt amiante tranchant avec les standards internationaux, peut être pris comme une illustration, à cet effet¹⁵⁹⁸. Dans cet arrêt, le juge français pose un principe nouveau tiré de l'obligation de prévention de l'employeur¹⁵⁹⁹. Il qualifie celle-ci d'une obligation de résultat. Et le manquement de cette obligation est pour le juge une faute inexcusable¹⁶⁰⁰. Or si une telle jurisprudence a pu prospérer, en 2015, par un revirement de jurisprudence, l'employeur n'a plus été soumis à une obligation de sécurité de résultat, mais par une obligation de moyens renforcée. Il peut, dès lors, justifier d'avoir pris les mesures nécessaires pour protéger le travailleur et s'exonérer de sa responsabilité¹⁶⁰¹. Ces deux arrêts, même s'ils démontrent une évolution dans la qualification de l'obligation de l'employeur, mettent un accent sur la nécessité de prévention des risques spécifiques au travail.

740. En Côte d'Ivoire, l'application du droit commun de la prévention des risques physiques n'est pas bénéfique pour le travailleur dans les mines. La question est de savoir si cette approche du droit s'acclimate aux risques psychosociaux liés au travail dans les mines.

2- *L'application du droit commun de la prévention des risques psychosociaux au travail*

741. Notion de risques psychosociaux. L'expression « risques psychosociaux » n'a pas été consacrée par le législateur ivoirien ni par son homologue français. Il paraît en 2014 dans la

¹⁵⁹⁷ Article 75 de la Convention collective mines et carrières, *op. cit.*

¹⁵⁹⁸ Cass., Ch. Soc., 28 février 2002, 00-11.793.

¹⁵⁹⁹ Article L4121-1 du *Code du travail français*.

¹⁶⁰⁰ *Ibid.*

¹⁶⁰¹ Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444.

législation belge¹⁶⁰² et par la suite dans les décisions de justice en France¹⁶⁰³. Le risque social est selon le droit belge, « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent des dommages psychiques qui peuvent s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger*¹⁶⁰⁴ ». Le psychisme renvoie, ainsi, à ce qui est psychologique, au mental.

742. La notion de santé mentale. Se rapportant à la santé mentale, il apparaît clairement qu'elle n'est pas méconnue en Côte d'Ivoire. En effet, la définition retenue par le législateur ivoirien inclut la prévention de la santé mentale. Pour le droit du travail ivoirien, la santé et la sécurité au travail est « *la discipline qui recouvre de nombreux domaines spécialisés et qui vise à promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental, social de tous les travailleurs dans tous les corps de métiers ; prévenir les effets néfastes des mauvaises conditions de travail, protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé ; placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques, mentales : adapter le travail à l'homme*¹⁶⁰⁵ ». Cette définition rompt définitivement avec la conception ancienne de la santé au travail envisagée comme une absence de maladie¹⁶⁰⁶. Elle permet d'intégrer les problématiques liées à la santé mentale. Sa particularité réside dans le fait qu'elle n'est pas toujours visible. Pour la maintenir dans le milieu du travail, le droit ivoirien du travail l'envisage comme un objectif à atteindre¹⁶⁰⁷. D'ailleurs, pour attester de l'importance de la santé mentale du travailleur, le législateur reconnaît une liste de maladies liées au psychisme¹⁶⁰⁸. Mais cette liste limite la prise en charge des risques mentaux ou psychiques aux cas graves¹⁶⁰⁹.

¹⁶⁰² Loi du 28-02-14 complétant la loi du 04-08-96 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail en Belgique.

¹⁶⁰³ Cass. Soc., 25 novembre 2015, 14.24.444, Cass., Pouvoir n°18-13.887 Soc. Formation de section, ECLI:FR:CCASS:2019:SO01562.

¹⁶⁰⁴ L'A.R du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, Belgique.

¹⁶⁰⁵ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁶⁰⁶ Yves VERKINDT, « Maladie et inaptitude médicale », *Répertoire de droit du travail*, juin 2012 (actualisation : avril 2023), P. 1-18.

¹⁶⁰⁷ Article 41.1 du Code du travail ivoirien.

¹⁶⁰⁸ Décret n° 2013-554 du 05 août 2013 portant établissement de la Liste des Maladies Professionnelles Indemnisables modifiant le décret n°67-115 du 23-07-1967 portant sur le même sujet.

¹⁶⁰⁹ Tableau 22 et 34 du décret précité.

743. Insuffisance de la protection de la santé mentale. Prévues par le tableau portant liste des maladies professionnelles, la protection du travailleur des risques psychologiques devient primordiale. Si tel est l'objectif, il convient de souligner que pour son application le législateur ne distingue pas les secteurs d'activités, de même que la convention collective mines et carrières qui la passe sous silence. Il revient à l'employeur de veiller à protéger la santé mentale des travailleurs au sein de son entreprise.

744. Le traitement de la question du stress reste également très lapidaire en droit ivoirien et le *burn-out* n'est pas évoqué. Or le stress peut être positif ou négatif. Il est un défi à relever pour une récompense pour certains¹⁶¹⁰. Pour d'autres, le stress est lié à un obstacle à surmonter. Au-delà, le stress au travail est source de démotivation, mais aussi de maladies psychiques et physiques dont le traitement est nécessaire¹⁶¹¹.

745. Dans les mines, la prise en compte des risques mentaux est insuffisante. Le législateur n'a pas pris en compte le surcroît d'activité qui est généré par la forte demande en minerais sur le marché international. D'ailleurs, la pauvreté conduisant les populations vers l'orpaillage clandestin est elle-même source de stress, sans compter les risques liés au secteur¹⁶¹². Pour finir, le Code du travail ne tient pas compte de la psychose engendrée par la conception dangereuse reçue et reconnue à l'activité minière. Les risques environnementaux et ceux liés au travail créent une certaine crainte chez les personnes touchées par l'exploitation. En l'absence de sources en Côte d'Ivoire, l'exemple du Mali est significatif, en raison de la forte ressemblance des conditions de travail dans les mines. Une étude révèle que les populations touchées par l'exploitation minière sont en proie à la psychose, au regard des accidents dont ils ont eu connaissance ou ont été des victimes du fait de l'activité minière¹⁶¹³. La plupart des mineurs artisanaux opérant dans les États africains préfèrent vivre dans l'oubli de ses accidents¹⁶¹⁴. Or

¹⁶¹⁰ Laurence CREVIER-BRAUD, *L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins psychologiques*, thèse, Université du Québec à Montréal, Juillet 2016, Pp.16-17.

¹⁶¹¹ *Ibid.*

¹⁶¹² Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, *Revue Organisations et Territoires*, vol. 28, n°1, 2019, P. 65.

¹⁶¹³ Gisèle BELEM, « Le développement durable en Afrique : processus sous contraintes Expérience de l'industrie minière malienne », *Vertigo-La revue électronique en sciences de l'environnement*, vol. 7, n° 2, septembre 2006, mise en ligne le 08 septembre 2006, consulté le 12 mai 2015. URL : <http://vertigo.revues.org/2242>, P. 9.

¹⁶¹⁴ Il est constant que les mineurs artisanaux opèrent tous de la même manière puisqu'ils se déplacent avec leurs pratiques d'un État à un autre, ce qui suppose que le cas du Congo pourrait s'appliquer valablement en Côte d'Ivoire. Voir Marie MAZALTO, « La réforme du secteur minier en République Démocratique du Congo : Enjeux de gouvernance et perspectives de reconstruction », *Afrique contemporaine*, vol. 3, n°227, 2008, P. 7.

se forcer à un oubli des évènements passés est une autre source de risque psychologique pour le travailleur¹⁶¹⁵.

746. Conclusion du paragraphe. Il est clair que le droit commun montre ses limites en matière de prévention des risques dans les mines. La convention collective mines et carrières censée résoudre ces questions est encore à l'état brut et imprécise. Pour corriger ses failles, il est important d'étudier d'autres textes qui peuvent être spécifiques. Il s'agit des textes qui encadrent l'environnement et précisent les modalités du contrôle, même si au fond la prévention prévue par ses textes est insuffisante.

Paragraphe 2 : Les tentatives insuffisantes de prévention des risques liés au lieu de travail

747. Les mesures applicables à l'ensemble des activités minières peuvent être interprétées dans un sens large de sorte à inclure la prévention des risques liés aux lieux de travail. Caractérisés par leurs insuffisances quant à l'objectif à atteindre, ces textes n'ont cependant pas été assez précis sur la prévention des risques liés à l'environnement de travail dans les mines. Deux points permettent de le révéler. D'une part, le constat est que les risques liés à l'environnement de travail dans les mines n'ont pas suffisamment été pris en compte **(A)**. D'autre part, l'absence de définition des modalités de prévention des risques selon les spécificités d'exploitation **(B)**.

A- L'insuffisante prise en compte des risques liés à l'environnement de travail dans les mines

748. L'inclusion de l'environnement dans les relations de travail minières. Il est difficile, voire impossible, de parler de relation de travail dans les mines sans aborder la question de l'environnement de travail et de l'environnement au sens général du terme. L'industrie minière cause de sérieux problèmes environnementaux. Or l'environnement de travail dans la mine ne peut être en marge de cette pollution tirant sa source même de l'activité

¹⁶¹⁵ *Ibid.*

minière. De ce fait, pour montrer l'insuffisante prise en compte des risques liés à l'environnement de travail dans notre étude, nous ferons le lien étroit entre la pollution de l'environnement et son impact dans l'environnement de travail.

749. La notion commune acceptée de l'environnement au travail et sa protection.

L'environnement au travail désigne, selon madame Laurence CREVIER-BRAUD, l'ensemble des conditions matérielles et humaines qui composent le cadre du travail. Cet environnement peut être source de bien-être ou de mal-être au travail de manière générale, si des mesures de prévention ne sont pas prises¹⁶¹⁶. Or le travail dans les mines est lui-même source de pollution environnementale¹⁶¹⁷, de stress lié à la charge et à la dangerosité du travail, mais également à l'éloignement des travailleurs de leur famille, comme au Québec¹⁶¹⁸. Dès lors, l'environnement de travail à un triple niveau affecte le bien-être des travailleurs. Pourtant, s'il existe des règles visant la prévention des risques liés à l'environnement de manière générale, le droit du travail applicable aux mines fait ressortir une frontière tangible entre l'environnement général et l'environnement de travail (1). D'ailleurs, l'application de la conception de l'environnement et son encadrement ne sont pas en concordance avec le travail dans les mines (2).

1- La séparation tangible des risques environnementaux du droit du travail applicable aux mines

750. Le caractère fondamental de la protection de l'environnement de l'homme. La protection de l'environnement est une nécessité pour tous et en particulier pour le travailleur exposé à des risques environnementaux. En fait, « *L'homme a un droit fondamental à la liberté, à l'égalité et à des conditions de vie satisfaisantes, dans un environnement dont la qualité lui permet de vivre dans la dignité et le bien-être. Il a le devoir solennel de protéger et d'améliorer son environnement pour les générations présentes et futures*¹⁶¹⁹ ». Ce principe déclaré par les Nations Unies témoigne de l'importance de la protection de l'environnement contre les

¹⁶¹⁶ Laurence CREVIER-BRAUD, *L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins psychologiques*, Thèse, université du Québec à Montréal, Service des bibliothèques, 2016, Pp. 4-5.

¹⁶¹⁷ Michel DESHAIES, « Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables », *Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique, Firmes et géopolitiques*, vol. 15, n°3, 2011, P. 4.

¹⁶¹⁸ Le cas du Québec est encore plus concret et documentés que ceux de la Côte d'Ivoire et de la France, voir, Institut National de la Santé Publique au Québec, *Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits*, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, janvier 2018, P. 5-S.

¹⁶¹⁹ Principe 1 de la déclaration des Nations Unies sur l'environnement, Rapport de la conférence des Nations Unies sur l'environnement, Stockholm, 5-6 juin 1972, New York 1973, P. 4.

agressions extérieures de l'homme. Ceci justifie que depuis la convention de Stockholm¹⁶²⁰, les questions relatives à l'environnement ont eu un intérêt particulier en Côte d'Ivoire.

751. La norme fondamentale depuis son préambule dispose que « *le droit à un environnement sain est reconnu à tous sur l'ensemble du territoire national*¹⁶²¹ ». Ce principe a été concrétisé par l'adoption d'un Code de l'environnement en 1996¹⁶²², un Code minier¹⁶²³ et un Code du travail¹⁶²⁴.

752. La persistance de la séparation entre le droit du travail et droit de l'environnement. Si de plus en plus le droit du travail intègre les questions environnementales, l'interprétation des textes atteste d'une séparation entre le droit du travail et l'environnement dans les mines. En effet, la première fois que le Code du travail aborde la question de l'environnement, il est souligné l'obligation pour l'employeur de « *placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physique et mentale*¹⁶²⁵ ». Autrement, le travailleur doit exercer dans un environnement propice à son bien-être. Mais ce Code ne précise pas l'étendue de l'environnement dont il est question ni les modalités de prévention le cas échéant. Dans ce contexte, l'employeur serait le seul habilité en accord avec le Comité technique consultatif à étudier des questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité des travailleurs. Pour éviter les mesures inappropriées en matière d'environnement, le décret de 1998 portant comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, oblige l'employeur à collaborer avec un représentant du ministère de l'Environnement¹⁶²⁶. Si cette collaboration suppose une intervention de l'État dans la définition des mesures à prendre pour l'environnement du travail, il convient de souligner que les décisions du comité ne sont que des avis¹⁶²⁷. L'employeur est libre de les prendre en compte ou pas.

753. La mise à l'écart de l'environnement de travail par le Code minier. Le Code minier, en l'absence de Décrets portant sur la sécurité dans les mines, ne traite que de

¹⁶²⁰ Rapport de la conférence des Nations Unies sur l'environnement, Stockholm, 5-16 juin 1972, New York 1973, 89 P.

¹⁶²¹ Article 27 de la *Constitution de la Côte d'Ivoire de 2020*.

¹⁶²² *Loi n°96-766 du 3 octobre 1996 portant Code de l'environnement*.

¹⁶²³ Article 1 et suivant du *Code minier* de 2014 oblige les exploitants à des études d'impact environnemental avant l'exploitation d'une mine.

¹⁶²⁴ Article 41.1 du *Code du travail ivoirien*.

¹⁶²⁵ *Ibid.*

¹⁶²⁶ *Décret n°98-40 du 28 janvier 1998 relatif au comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'Hygiène et la sécurité des travailleurs*, voir également article 91.2 du *Code du travail ivoirien*.

¹⁶²⁷ Art. 4 et suivant du Décret de 1998 précité.

l'environnement au sens général. Il fait obligation aux exploitants de veiller à prévenir toute atteinte à l'environnement¹⁶²⁸. Il dispose que « *les activités régies par la présente loi doivent être conduites de manière à assurer la protection de la qualité de l'environnement, la réhabilitation des sites exploités et la conservation du patrimoine forestier*¹⁶²⁹ ». L'environnement dans les mines est pris comme un ensemble. L'employeur de même que tout propriétaire minier doit veiller à préserver l'environnement, tant pour le personnel que pour les populations environnantes. Pour les premiers, la protection de l'environnement s'assimile à la protection des travailleurs dans leur environnement de travail. Le problème à résoudre serait de savoir si les mesures prises dans ce sens par l'employeur sont proportionnelles au danger. Il est difficile de répondre à cette question. Toutefois, il faut souligner que la convention collective mines et carrières a apporté des précisions sur les obligations du travailleur et de l'employeur. Le premier doit « *se conformer à la politique interne de l'entreprise en respectant notamment les règles d'organisation du travail, de discipline et en matière de sécurité et santé au travail, du respect de l'environnement ainsi que des relations communautaires*¹⁶³⁰ ». Selon la convention collective, les travailleurs doivent veiller par leurs comportements à protéger l'environnement. Si l'environnement dont il s'agit n'est pas précisé, la formulation de la phrase de cet article laisse croire que les parties signataires de la convention faisaient référence à l'environnement physique et naturel. Ceci se justifie, puisque l'article 91, alinéa 2 dispose que « *l'employeur évalue chaque année les risques auxquels l'entreprise et les travailleurs sont exposés et met en place un programme de sécurité et de santé pour des lieux de travail à la fois sûr et respectueux de l'environnement* ». L'employeur a une obligation d'évaluation des dangers qui menacent l'environnement et les lieux de travail. Il doit, par la suite, établir un programme pour les éliminer. L'application et les modalités d'application d'une telle mesure, en l'absence de précisions, doivent se constater par l'absence de pollution dans les mines. Mais cette mesure est encore récente, puisqu'elle date de 2023. Il faut donc attendre pour apprécier sa pertinence dans la pratique de l'activité minière. En attendant, le contrôle du respect des mesures de protection de l'environnement se fait par les organes comme prévu par le Code de l'environnement.

754. Les organes de contrôle et de protection de l'environnement au sens général. Le contrôle de l'environnement dans les mines est assuré par des organes chargés de veiller à la protection de l'environnement et à la santé publique. Il s'agit des structures sous tutelle du

¹⁶²⁸ Article 140 et suivant du Code minier ivoirien.

¹⁶²⁹ *Ibid.*

¹⁶³⁰ Article 75 de la Convention collective mines et carrières.

ministère de l'Environnement, l'Agence Nationale de l'Environnement (ANDE)¹⁶³¹ et le Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL)¹⁶³². Si ces acteurs interviennent dans le secteur des mines, leurs missions ne se résument qu'aux questions purement environnementales. Mais ces missions peuvent être interprétées de manière large puisque lesdits acteurs veillent à la sauvegarde de l'environnement sous toutes ses formes¹⁶³³. Le faisant, il n'est pas exclu que l'environnement de travail soit mis à l'écart, par simple supposition. Une telle hypothèse ne peut se confirmer qu'avec des cas pratiques dans les mines. Nous en discuterons dans le titre suivant de même que sa portée.

755. Le législateur ivoirien semble porter une attention à la protection de l'environnement au sens général. Mais il semble avoir échoué dans sa tentative d'établir une réputation en matière de prévention des risques environnementaux intrinsèques au travail dans les mines (2).

2- Les échecs des tentatives d'établir une réputation de prévention des risques environnementaux dans les mines

756. La persistance de la pollution environnementale par les mines en dépit de la mobilisation de plusieurs acteurs. Les questions environnementales mobilisent les États, les organisations internationales et des ONG environnementalistes¹⁶³⁴. Cet intérêt est considérable dans le secteur des mines. Les mines traditionnelles comme industrielles causent plusieurs problèmes environnementaux¹⁶³⁵. Elles polluent l'air, l'eau, dégradent les sols, provoquant des chutes et érosions¹⁶³⁶. Elles laissent un vide dans la nature qui nécessite d'être comblé. Cet impact est d'autant plus important au regard de l'essor considérable de l'industrie minière en Afrique¹⁶³⁷.

¹⁶³¹ Arrêté n°445/MINEME/CAB du 24 mars 2004, portant intégration du Bureau d'Études d'Impact Environnemental (BEIE) à l'Agence Nationale De l'Environnement (ANDE).

¹⁶³² Décret n° 91-662 du 9 octobre 1991, portant création d'un établissement public à caractère administratif (EPA), dénommé « Centre Ivoirien Antipollution » (CIAPOL) et déterminant ses attributions, son organisation et son fonctionnement.

¹⁶³³ Article 4, *ibid.*

¹⁶³⁴ Michel DESHAIES, « Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables » (en ligne), *L'Espace Polit.*, 2011, P. 1-s. (onsulté le 30 novembre 2020), P. 2.

¹⁶³⁵ Assemien François Yao KOUADIO, *Le développement d'une méthodologie pour une meilleure évaluation des impacts environnementaux de l'industrie extractive*, th. Science de la terre, Université de Montpellier et Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan, (Côte d'Ivoire), 2018, P. 3.

¹⁶³⁶ *Ibid.*

¹⁶³⁷ Michel DESHAIES, *op. cit.*, P.2.

757. Les raisons de la persistance de la dégradation environnementale. La justification de cette dégradation s'explique par le fait que les entreprises les plus polluantes comme les minières ou les pétrolières s'installent dans les pays en voie de développement¹⁶³⁸. Le fait pour les États africains de manière générale d'accepter ces installations sur leur continent est la preuve d'une méconnaissance ou d'une négligence des risques liés à ces activités. D'ailleurs, si la primauté est accordée aux investisseurs pollueurs, en contrepartie d'un hypothétique développement économique, dans ce cas, l'environnement serait relégué au second plan. Il serait considéré comme une chose réservée aux personnes nanties et dont la protection n'intervient qu'après la satisfaction du besoin fondamental, la conservation de l'homme en vie. Selon la pyramide de Maslow, cela consiste en la satisfaction du besoin physiologique de l'être humain.

758. La multiplicité des textes internationaux de lutte contre la pollution par les mines. L'hypothèse qui consiste à croire que les États africains ne se préoccuperaient pas de l'environnement n'est pas totalement exacte. La Côte d'Ivoire de même que plusieurs États africains ont ratifié plusieurs conventions. Les États africains ont adopté à cet effet la convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux en 1991¹⁶³⁹. En effet, pour des raisons économiques et sans égard au bien-être des populations, ces États ont toujours été prompts à accepter le déversement et la production des déchets industriels sur leur territoire¹⁶⁴⁰. La convention de Bamako est apparue comme un moyen d'y mettre un terme et de penser aux bien-être des populations. En dépit de cette convention, l'année 2006 a marqué à jamais l'esprit des Ivoiriens avec l'Affaire « Probo Koala », dans lequel un navire russe a déversé dans le district d'Abidjan des déchets toxiques qui ont fait plus de 100 000 victimes¹⁶⁴¹. Si cette affaire ne touche point les mines, elle révèle la violation et les contournements de la loi afin de polluer l'environnement en Côte d'Ivoire.

¹⁶³⁸ *Ibid.*

¹⁶³⁹ La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux en 1991, Adopté par la conférence des ministres de l'environnement, Mali à Bamako le 30 janvier 1991.

¹⁶⁴⁰ Fatsah OUGUERGOUZ, « La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux et sur le contrôle des mouvements transfrontaliers et la question des déchets dangereux produits en Afrique », *Annuaire français de Droit International*, vol. 38, 1992, Pp. 873-874.

¹⁶⁴¹ Oi ADJIRI, Victor KOUAMÉ, Charles Kouadio NIANGORAN, Gbombélé SORO, Jean BIÉMI, John LIBBEY, « Déversement des déchets toxiques en Côte d'Ivoire : suivi de l'efficacité de l'opération de dépollution à partir d'indicateurs de pollutions résiduelles », *Environnement, Risques et santé*, vol. 17, n°2, 2018, P. 148.

759. En outre, la déclaration de Rio de 1992 a accentué l'obligation des États et des entreprises à penser au développement durable à travers la préservation de l'environnement¹⁶⁴². Tous ces conventions et accords font référence à l'environnement de manière générale et s'adressent aux entreprises. Or il est difficile, voire utopique, dans une entreprise de distinguer l'environnement au sens général du terme et l'environnement de travail. Autrement dit, de même que l'entreprise a l'obligation de préserver l'environnement dans son milieu d'installation, elle doit faire de même dans les locaux réservés à ses activités. Ainsi, que ce soit les États ou les entreprises, la préservation de l'environnement doit être faite en pensant aux besoins des populations futures¹⁶⁴³.

760. La lutte contre la pollution par les textes internes et mis à l'écart de l'environnement du travail. Dans l'ordre interne, le Code minier propose des solutions pour sauvegarder l'environnement naturel à l'instar de la convention précitée. Il fait obligation aux exploitants de recourir à des mécanismes de remblayage ou une réhabilitation des sites exploités¹⁶⁴⁴ sans préciser en quoi les travailleurs tirent partis des solutions proposées. La convention collective mines et carrières laisse l'employeur apprécier ce qui lui semble polluer l'environnement et les lieux de travail afin de prendre les mesures qu'il jugera importantes. Sans orientation claire des textes, la brèche est ouverte à la libre détermination par l'employeur de ce qui lui semble adéquat pour protéger.

761. D'ailleurs, en cas d'incident dans les mines, les rapports d'enquêtes ne soulignent jamais une analyse des effets de la pollution de l'environnement sur les travailleurs. En effet, le 10 décembre 2014, un incident a été déclaré à Tongon, mine située au nord de la Côte d'Ivoire. Il a été causé par la fuite de cyanure, un produit utilisé pour le nettoyage des impuretés affectant l'or, d'une canalisation dans les eaux environnantes. Cet incident a causé la mort de nombreux poissons. Cependant, le contrôle effectué par les agents de l'ANDE et du CIAPOL, n'a servi qu'à la circonscription du supposé danger dans les eaux sans qu'aucune action ait été

¹⁶⁴² La Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Réunie à Rio de Janeiro du 3 au 14 juin 1992, Réaffirmant la Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement adoptée à Stockholm le 16 juin 1972, et cherchant à en assurer le prolongement, article 1 et suivant.

¹⁶⁴³ « Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, principes de gestion des forêts ».

¹⁶⁴⁴ Article 1 dispose que «... plan de fermeture, le document qui présente les moyens les plus appropriés pour planifier et gérer les changements environnementaux et les effets socio-économiques induits par la cessation de l'exploitation, comprenant notamment: - le nettoyage ; - le démontage et l'enlèvement des installations minières; - le traitement et la réhabilitation du site; -la surveillance post-réhabilitation; -la reconversion éventuelle du site; - la remise à disposition officielle du site aux autorités compétentes ». Selon l'article 43 le titre minier peut-être retiré lorsque le titulaire du titre a manqué aux obligations ayant trait à la conservation du patrimoine forestier, à l'environnement et à la réhabilitation de sites exploités.

menée de manière officielle pour examiner si ce produit n'a pas ou n'affecte pas la santé des travailleurs¹⁶⁴⁵.

762. La pollution de l'environnement de travail, source des affections professionnelles.

Il est démontré en outre qu'à Tongon, les activités de l'entreprise minière affectent la santé des travailleurs du fait de l'existence de contaminant dans le sol¹⁶⁴⁶. Ces produits qui affectent la santé des travailleurs sont le mercure, le cyanure, le phosphate, le plomb¹⁶⁴⁷. Ils créent ainsi les maladies pulmonaires comme l'asthme, la bronchite, la silicose, le cancer¹⁶⁴⁸. Or si l'environnement de travail est souillé, il devient moins propice au bien-être des travailleurs. Ces risques ont été confirmés dans une décision rendue par la Cour africaine des droits de l'homme dans une affaire impliquant le Mali. Dans cette décision, plusieurs travailleurs ont intenté ensemble une action auprès du juge de la Cour. L'objectif était de voir condamner l'État pour insuffisance des mesures de protection contre les dangers liés aux plombs les affectant dans les mines. Cette décision témoigne premièrement des dangers persistants dus au cyanure, au mercure et aux plombs dans les mines en Afrique, quoique le juge n'ait pas reçu l'affaire au fond¹⁶⁴⁹. Deuxièmement, cette décision, même si elle ne concerne pas la Côte d'Ivoire, fait preuve de l'insuffisance des mesures de protection de l'environnement de travail dans les mines. Elles sont d'autant plus insuffisantes qu'elles contraignent les travailleurs à tenter des actions en justice en vue d'une réparation.

763. Rappelons que les deux types d'exploitation minière (artisanale comme industrielle) ont en commun l'usage de produits chimiques impactant négativement la santé des travailleurs¹⁶⁵⁰. Aussi, dans les mines, il y a des risques d'exposition des travailleurs à des

¹⁶⁴⁵ Aly OUATTARA, « Tongon: De nombreux poissons morts des suites du cyanure découvert », Publié le 08/01/2015 à 07:10 modifié le 08/01/2015 à 05:46, <https://www.linifodrome.com/societe/18642-tongon-de-nombreux-poissons-morts-des-suites-du-cyanure-decouverts>

¹⁶⁴⁶ Antoine Sehi Bi TAPE, ..., « Production des déchets et santé des travailleurs : cas de la mine d'or de Tongon (Côte d'Ivoire) », éd. *European Scientific Journal*, vol. 15, n° 32, 2019, P. 111.

¹⁶⁴⁷ Frédéric POULARD, Xavier DAUPLEY, Christophe DIDIER, (...), *Exploitation minière et traitement des minerais*, Collection « La mine en France », Tome 6, Février 2017, P. 9. En dépit de la convention de MINAMATA, le mercure est toujours à usage démesuré.

¹⁶⁴⁸ Angela TURNER, « Corps meurtris. Genre et invalidité dans les mines de charbon d'Ecosse au milieu du dix-neuvième siècle », Judith RAINHORN (dir.) *op. cit.*, 2014, P. 1.

¹⁶⁴⁹ Décision de la cour africaine des droits de l'homme et des peuples, 27 novembre 2020, Requête n° 090/2018, Collectif des anciens travailleurs de la République du Mali contre République du Mali, arrêt sur la compétence et la recevabilité.

¹⁶⁵⁰ Antoine Sehi Bi TAPE, *op. cit.*, P. 111.

rayonnements ionisants dus à des insuffisances de contrôle, qui peuvent créer des cancers sur le long terme¹⁶⁵¹.

764. À ce stade de la réflexion, il convient de rappeler que les conventions internationales et le droit interne sont lacunaires quant à la protection des travailleurs qu'à celle de l'environnement en général. Le législateur certainement pour combler ces lacunes a mis en place des moyens de contrôle des travaux dans les mines. Mais ces textes organisant le contrôle sont marqués par des insuffisances affectant ainsi le sens même de l'initiative.

B- Les limites du contrôle des mesures préventives spécifiques dans les mines

765. Les tentatives d'établir un contrôle spécifique dans les mines sont insuffisantes. Celles-ci le sont en théorie (1) et en pratique (2).

1- L'ambiguïté du contrôle spécifique

766. Le contenu non évolutif des modalités du contrôle dans les mines. Le Code du travail ivoirien a connu des modifications successives depuis son adoption en 1964. Ces modifications n'ont pas altéré son contenu quant au contrôle du travail dans les mines. L'article 91.12 dispose que dans « *les mines et carrières et établissements soumis à un contrôle technique, les contrôleurs doivent de veiller à ce que les installations soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs* ». D'abord, si cette disposition paraît particulière aux mines, elle n'innove nullement en ce qui concerne les évolutions sociales et législatives dans le secteur. Depuis l'adoption du Code du travail de 1964 et même après l'indépendance de la Côte d'Ivoire, cette disposition n'a pas changé de contenu. Anciennement, l'article 158 code du

¹⁶⁵¹ Laboratoire de la CRIRAD en collaboration avec les ONG : AGHIR'IN et SHERPA, « Impact de l'exploitation de l'uranium par les filiales de COGEMA-AREVA au Niger », bilan des analyses effectuées en 2004 et début 2005, CRIRAD 0517, 20 avril 2005, V1, ce document complète le compte rendu de mission CRIRAD du 03-40 du 19 décembre 2003. Voir également Le jugement rendu par le TASS de Melun (Seine-et-Marne) dans une affaire opposant les ayant droit d'un ex-salarié d'Areva au Niger en 2012. Dans cette affaire le tribunal condamne Areva sur la base d'une faute inexcusable en qualité de co-employeur du salarié décédé des suites d'un cancer le 11 mai 2012. Cette décision sera infirmée par le juge de la cour d'appel de Paris au motif que le titulaire d'une concession minière ne pouvait être tenu responsable en tant qu'employeur, mais que seule la société nigérienne Cominak qui exploite le site avec laquelle le salarié avait signé un contrat de travail.

travail d'outre-mer de 1952¹⁶⁵², retranscrite comme article 132 du Code du travail de 1964¹⁶⁵³, reproduite dans le décret de 1967, elle devint l'article 91.8 du Code du travail de 1995¹⁶⁵⁴.

767. Depuis 1952, les acteurs du contrôle et les modalités d'exercice de cette mission n'ont pas évolué. La reprise du contenu de cet article depuis l'indépendance, témoigne soit d'une négligence du contrôle spécifique dans les mines ou d'une croyance erronée de la complétude de la disposition. Dans l'un ou l'autre cas, cette disposition en plus d'être incomplète, car ne précisant pas les modalités du contrôle n'est qu'une reproduction de la législation de 1964.

768. Outre son caractère formel et inadapté, le renvoi du contrôle est rapidement fait à l'inspecteur du travail. Selon le Code du travail, il y a deux organes qui sont chargés d'effectuer le contrôle dans les mines. Le contrôleur technique dont le rôle s'assimile à celui de l'inspecteur du travail¹⁶⁵⁵. À la différence de l'inspecteur du travail, celui-ci est chargé de vérifier que les moyens techniques employés dans les mines sont en bon état sécuritaire pour l'ensemble des parties prenantes minières. Si son rôle paraît ainsi assez clair, l'action de ce contrôleur doit en principe être orientée par des règlements spéciaux dont l'existence et le contenu éventuel sont à vérifier¹⁶⁵⁶. La convention collective mines et carrières n'a pas non plus fait de prévision sur ce contrôle. Le contrôle dans les mines est de ce fait du ressort de l'inspecteur du travail.

769. Les limites des textes internationaux ratifiés par la Côte d'Ivoire. Dans les mines, la mission de l'inspecteur du travail reste la même alors que le législateur avait la possibilité selon la convention n°81, portant sur l'inspecteur du travail de 1947 d'exempter ce secteur¹⁶⁵⁷. Ceci se confirme avec la recommandation n°82 sur l'inspecteur du travail dans les mines et transport de 1947 de l'OIT. Cette recommandation a vu le jour à la suite de la convention n°81, adoptée en 1947 sur l'inspecteur du travail. Elle prévoyait l'exclusion des secteurs tels que le secteur des mines et du transport¹⁶⁵⁸. Il transparaît inévitablement que la recommandation n°82 s'applique aux mines et au transport. Elle a été adoptée afin d'établir un système d'inspection efficace dans les industries concernées. Il a été recommandé que « *chaque membre de l'Organisation Internationale du Travail soumette les entreprises minières et de transport, telles qu'elles sont définies par l'autorité compétente, à des services d'inspection du travail*

¹⁶⁵² Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'Outre-mer.

¹⁶⁵³ Loi n° 64-290 du 1^{er} Août 1964 portant Code du Travail de Côte d'Ivoire, JORCI, 17 Août 1964.

¹⁶⁵⁴ Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, JORCI, 23 février 1995.

¹⁶⁵⁵ Article 91.3 du Code du travail ivoirien.

¹⁶⁵⁶ *Ibid.*

¹⁶⁵⁷ Article 2 alinéa 2 de Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947.

¹⁶⁵⁸ Recommandation n° 183 sur la sécurité et la santé dans les mines de 1995.

*appropriés en vue d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession*¹⁶⁵⁹».

770. Cette recommandation plus ou moins spécifique fait seulement état de la nécessité de prendre des règles appropriées sans être plus explicite. Son contenu est si restreint et moins bien intelligible qu'il fait douter de sa réelle portée. L'OIT affirme reconnaître la nécessité d'une inspection du travail spécifique dans les mines. Pourtant, si l'intitulé de la recommandation est clair, son contenu est succinct et sans instruction précise. Ainsi, le recours est fait aux dispositions générales notamment à la convention n°81 qui pourtant n'est pas spécifique aux mines¹⁶⁶⁰.

771. Selon cette convention, l'inspecteur du travail contrôle des conditions de travail¹⁶⁶¹. Il doit coopérer avec les parties prenantes, les employés et les employeurs¹⁶⁶², intervenir dans les différends au travail¹⁶⁶³ et dans la vie de l'entreprise¹⁶⁶⁴. Il doit contribuer au respect de la législation par les employeurs. Cependant, pour assurer de telles fonctions, il doit avoir la capacité ou la formation nécessaire pour contrôler les entreprises.

772. La convention ne détaille pas la formation nécessaire. Le manque de capacité est sans doute l'obstacle le plus évident aux contrôles. Or la capacité de contrôler n'est pas une simple question de formation ou de mises à disposition de moyens (véhicule, financement). Elle se traduit aussi dans la mise en place d'une politique cohérente qui contribue à « *la gouvernance pérenne et efficace*¹⁶⁶⁵ ».

773. Le législateur a fait le choix de ne pas traiter différemment les travailleurs du secteur des mines en matière de contrôle. Toutefois, ces conventions et recommandations de l'OIT en matière de contrôle, ratifiée par la Côte d'Ivoire, même si elles ne sont pas retranscrites dans le Code du travail, augurent d'un faible commencement de spécificité. Au-delà, la mise en œuvre de ces textes sur le contrôle dans les mines reste difficile.

¹⁶⁵⁹ Recommandation n°82 sur l'inspecteur du travail, les mines et transport, 1947.

¹⁶⁶⁰ Article 2 deuxième : « La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention ».

¹⁶⁶¹ Article 3, 13, de la convention n°81 sur l'inspecteur du travail dans les industries, 1947.

¹⁶⁶² Article 5 de la convention précitée.

¹⁶⁶³ Titre III de la recommandation n°81 concernant l'inspection du travail.

¹⁶⁶⁴ Conférence internationale du Travail, 95e session, 2006, Rapport III (Partie 1 B), Bureau international du Travail Genève, 178 p.

¹⁶⁶⁵ Erin SMITH, Peter ROSENBLUM, « La surveillance gouvernementale et citoyenne de l'industrie minière. Faire respecter les règles », *Le Revenue Watch Institute*, 2011, p. 11.

2- Une mise en œuvre du contrôle spécifique difficile dans les mines

774. Une formation insuffisante des inspecteurs du travail. L'inspecteur du travail dans tous les secteurs contrôle des conditions de travail, de sécurité, d'hygiène au travail, et l'application des règles du droit du travail et des règlements pris en application de ce droit¹⁶⁶⁶. Si l'inspecteur est détenteur de tous ces pouvoirs, les moyens dont il dispose pour arriver à ses fins sont limités. Par exemple, en matière de règlement intérieur, l'inspecteur du travail a la possibilité de demander des modifications à l'employeur¹⁶⁶⁷. L'exercice de ce pouvoir dépend de ses capacités à comprendre les incohérences ou les failles des règles sécuritaires spécifiques au contexte. Autrement dit, l'effectivité des pouvoirs de l'inspecteur du travail dépend de sa formation ou de celui des spécialistes sur des questions minières, afin d'assurer un contrôle adéquat des conditions de travail. En dépit de l'existence de l'inspecteur du travail, le contrôle a toujours été corrompu par les difficultés liées à la pratique de l'informel ou par le manque de moyens. La pratique du contrôle démontre que les inspecteurs du travail manquent souvent de formation dans des domaines spécifiques et techniques comme dans les mines¹⁶⁶⁸.

775. Le manque de moyens matériels des inspecteurs du travail. Les inspecteurs manquent également de moyens matériels tels les moyens de transport, pour exercer leurs missions, du fait de l'éloignement des sites miniers ou encore du budget de fonctionnement restreint comme dans plusieurs États de l'UEMOA¹⁶⁶⁹. En Côte d'Ivoire, la situation est similaire. Les inspecteurs manquent de moyens matériels et humains pour assurer le contrôle dans les entreprises minières¹⁶⁷⁰. Les problèmes liés au contrôle dans les mines tirent leur source du Code du travail. Le Code n'indique ni le nombre de visites sur un site minier ni l'obligation d'un contrôle spécifique¹⁶⁷¹. D'ailleurs, une autre question se pose quant à la liberté de contrôle de l'inspecteur du travail dans les mines. En effet, les entreprises minières ont un fonctionnement différent des autres entreprises. Elles sont situées dans des zones reculées, mais au-delà sont sous haute surveillance, avec des personnalités importantes comme

¹⁶⁶⁶ Article 91.3 et suivant du *Code du travail ivoirien*

¹⁶⁶⁷ Article 16.1 du *Code du travail*.

¹⁶⁶⁸ Philippe AUVERGNON, Ousmane SIDIBE, « Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA », *Rapport de recherche, BIT*, 2014, 58 P.

¹⁶⁶⁹ *Ibid.*, P. 5.

¹⁶⁷⁰ Cette affirmation tire ses sources des enquêtes réalisées dans le cadre d'une étude dans le secteur des mines en Côte d'Ivoire de 2017 à 2020. Voir annexe.

¹⁶⁷¹ Le Code du travail ni ses décrets ne précise pas le nombre de contrôle à effectuer dans une entreprise encore moins dans les mines.

actionnaires¹⁶⁷². Ces faits réels remettent en cause l'effectivité de la mission de l'inspecteur du travail.

776. Les jeux d'influence des entreprises minières. Le contrôle d'un inspecteur du travail nécessite souvent une autorisation de ladite entreprise ou des représentants du gouvernement. Cette situation n'est pas seulement propre à la Côte d'Ivoire. Dans plusieurs États de la sous-région ouest-africaine, les inspecteurs rencontrent des difficultés pour un contrôle libre des entreprises minières¹⁶⁷³. Ces questions se sont posées en Guinée et ne sont pas si différentes en Côte d'Ivoire. Si la Côte d'Ivoire n'est pas la Guinée, certaines réalités sociales sont partagées, du fait de la difficile pénétration du droit du travail tel que reçu dans les mœurs. En général, les responsables des entreprises minières prennent en charge les frais de séjour des inspecteurs ou les encouragent financièrement et matériellement à effectuer le déplacement pour un contrôle¹⁶⁷⁴. Dans ce cas, il serait erroné d'espérer un contrôle effectif et libre dans ces entreprises. Il y a ici une forte dose de corruption des inspecteurs et un manque de transparence dans le contrôle des travailleurs. Le manque de confiance manifesté par les travailleurs dans les mines à l'endroit de ces inspecteurs accusés de corrompu et de manquer à leur mission pourrait donc s'expliquer¹⁶⁷⁵. Les travailleurs sont laissés à la « merci » des exploitants miniers sans protection.

777. La difficile coordination entre les parties prenantes en matière de contrôle. En principe, le secteur des mines fait intervenir plusieurs acteurs en matière de contrôle. S'il ne s'agit pas d'un contrôle des relations de travail, il est clairement établi que l'État a mis les moyens en œuvre afin d'établir un contrôle absolu dans le secteur des mines depuis l'autorisation sur la terre jusqu'au contrôle de l'après-mines. Ces acteurs sont les Ministères de l'Agriculture¹⁶⁷⁶, de la Sécurité et de l'Intérieur¹⁶⁷⁷, de l'Environnement et du Développement

¹⁶⁷² Par exemple Didier DRGBA est actionnaire à la Mine d'Ity. Officiellement il est propriétaire de 5% de la mine d'or d'Ity « L'international ivoirien Didier Drogba a signé le mardi 7 janvier la convention d'acquisition de 60 000 actions de la Société des mines d'or d'Ity (SMI). Le Groupe Didier Drogba détient désormais officiellement 5% de l'entreprise ivoirienne, contrôlée par le canadien La Mancha », *Jeune Afrique*, 9 janvier 2014 à 11 :47, Mis à jour le 9 janvier 2014 à 11 :47. Ceci donne une influence particulière à la mine et peut influencer les décisions à prendre au regard de la renommée de ces actionnaires.

¹⁶⁷³ Johannes Knierzinger, « Après le boom : la laborieuse mise en œuvre de nouvelles régulations dans le secteur minier guinéen », *EchoGéo* [Online], 38 | 2016, Online since 13 December 2016, connection on 01 August 2021.

¹⁶⁷⁴ Voir annexe, enquête Tongon SA, d'ailleurs cela est courant dans plusieurs pays de la sous-région tel qu'en Guinée. Voir Johannes Knierzinger, *op. cit.*

¹⁶⁷⁵ *Ibid.*

¹⁶⁷⁶ La Déclaration de politique foncière rurale de la Côte d'Ivoire, janvier 2017, <http://www.agriculture.gouv.ci/>

¹⁶⁷⁷ http://www.gouv.ci/_ministere-une.php?recordID=10

Durable¹⁶⁷⁸, des Eaux et Forêts¹⁶⁷⁹, Économie et Finances¹⁶⁸⁰, de l'Économie du plan et du Développement¹⁶⁸¹. Par ailleurs, il existe des organes de bonne gouvernance qui assurent la veille, à savoir : Haute Autorité de la Bonne Gouvernance¹⁶⁸², Conseil National de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (CN-ITIE)¹⁶⁸³, la Commission Nationale du Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs (CN-MAEP)¹⁶⁸⁴.

778. En outre, y sont inclus les Ministères des mines, l'organe de tutelle de la SODEMI et l'inspection du travail¹⁶⁸⁵. Si tous ces acteurs sont impliqués pour veiller au bien-être des parties prenantes aux mines, la question est de savoir pourquoi il existe encore des risques élevés dans les mines ? La multiplicité des organes est-elle la cause des difficultés sécuritaires et du manque de coordinations persistantes dans le secteur ? Le problème principal à résoudre concerne la coordination entre ces différentes institutions dans l'exécution de leurs missions. En effet, les textes et la pratique révèlent qu'il n'y a aucune coordination entre ces institutions sur la question des mines¹⁶⁸⁶. Or la Charte des ressources naturelles, adoptée en 2014, le recommande en vain pour un développement durable dans le secteur des mines¹⁶⁸⁷.

779. Ainsi, le ministère des Mines est chargé d'effectuer les contrôles et inspections sur les sites. Il est à cet effet chargé de contrôler la production des minerais, de donner les autorisations, de veiller au respect des conventions¹⁶⁸⁸. Autrement dit, son rôle est technique. Quant au ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, il veille au bien-être des travailleurs¹⁶⁸⁹. La logique serait que ces deux ministères travaillent en collaboration puisque la technique commande le travail. Si les matériaux de travail sont fiables, alors il y a moins de risques d'accident du côté des travailleurs. Pourtant, aucun texte n'institue une telle collaboration entre ces ministères. D'ailleurs, ces acteurs n'ont pas pensé à élaborer une politique dans les zones minières afin de s'exercer au bien-être des populations. En pratique, dans plusieurs États de

¹⁶⁷⁸ <http://www.environnement.gouv.ci/>, Consulté le 03 mars 2023, 19 h 35.

¹⁶⁷⁹ <http://www.eauxetforets.gouv.ci/>, Consulté le 03, mars 2023, 19 h 40

¹⁶⁸⁰ <http://www.finances.gouv.ci/> Consulté le 03 mars 2023, 19 h 55.

¹⁶⁸¹ <http://www.plan.gouv.ci/>? Consulté le 03 mars 2023, 19 h 50.

¹⁶⁸² www.habg.ci? Consulté le 04 mars 2023, 19 h 35.

¹⁶⁸³ www.cnitie.ci, Consulté le 04 mars 2023, 20 h 30.

¹⁶⁸⁴ cn-maep@nc-maep.ci, Consulté le 04 mars 2023, 19 h 35.

¹⁶⁸⁵ <https://sodemi.ci/la-sodemi/a-propos-sodemi/>, Consulté le 04 mars 2023, 17 h 00.

¹⁶⁸⁶ Philippe KETOURE, Friedemann GILLE, Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA), Publié par GIZ, Abidjan, P. 45.

¹⁶⁸⁷ NATURAL RESOURCE GOVERNANCE INSTITUTE, *Charte des ressources naturelles*, WWW.NATURALRESOURCECHARTER.ORG, 2014, P. 7-8.

¹⁶⁸⁸ http://mines.gouv.ci/?page_id=229. Consulté le 03 mars 2023, 19 h 35.

¹⁶⁸⁹ <http://emploi.gouv.ci/drt/>, à travers ses organises et le site officiel ce ministère informe sur son rôle et ses activités. Consulté le 03 mars 2023, 19 h 35.

l'Afrique, il existe des difficultés de communication entre les différents organes, comme dans plusieurs États africains de manière générale¹⁶⁹⁰. Les institutions et ministères travaillent en général de manière individuelle sans égards aux autres¹⁶⁹¹. En Côte d'Ivoire, la situation n'est pas différente, elle est similaire à celle décrite en Afrique centrale¹⁶⁹². Chaque ministère opère sans associer les autres ou élaborer une stratégie pour éviter les contournements de la loi ou la fraude. Or ces stratégies peuvent constituer un atout afin de mieux contrôler les activités des entreprises minières.

780. Conclusion du paragraphe. Le contrôle de l'effectivité du respect des mesures de santé et sécurité au travail dans les mines n'est pas toujours aisé. Le fait pour la loi de prévoir un contrôle général assuré par l'inspecteur du travail et un autre spécifique dont la mission est reconnue à un inspecteur minier ne résout pas les questions qui se posent. Les travailleurs ne sont pas à l'abri des nombreux risques liés à l'activité minière. D'ailleurs, les inspecteurs ne disposent pas toujours de moyens techniques et financiers pour remplir convenablement leur mission.

781. Conclusion de la section. Finalement, en Côte d'Ivoire, les textes qui visent à prévenir les risques professionnels spécifiques aux mines sont insuffisants. Ce secteur reste principalement soumis au droit commun du travail. Les tentatives d'adaptation du droit du travail sont restées sans effet concret face aux dangers environnementaux et ceux liés au travail dans les mines. La convention collective mines et carrières n'a fait que reprendre les dispositions du Code du travail sans précision sur les obligations de prévention de l'employeur. Ce constat diffère du droit français et québécois applicable aux mines. Dans la législation de ces deux pays, il existe plusieurs textes spécifiques préventifs des risques professionnels au travail dans les mines. Outre le droit du travail commun en France et au Québec, il existe des textes sur la santé et la sécurité dans les mines, adoptés par ces États. En matière de prévention, l'employeur a l'obligation de prévenir les risques liés aux lieux de travail, aux méthodes, matériaux et postures au travail, notamment les liquides inflammables, les machines, le travail souterrain, le bruit et les particules minières polluant l'air des travailleurs. Si ces mesures

¹⁶⁹⁰ INTERPOL, « L'exploitation aurifère illégale en Afrique Centrale, Ce rapport analytique a été établi dans le cadre du projet *ENACT (Enhancing Africa's response to transnational organized crime)* financé par l'Union européenne (UE), INTERPOL, mai 2021, P. 10.

¹⁶⁹¹ *Ibid.*

¹⁶⁹² Philippe KETOURE, Friedemann GILLE, *op. cit.*

peuvent figurer dans le droit commun, ils sont intrinsèques aux problèmes propres aux mines et ces textes ne s'appliquent qu'aux mines. Le droit français et québécois de la prévention des risques dans les mines pourrait être des modèles à envisager pour l'adaptation du droit ivoirien du travail.

782. D'ailleurs, le droit du travail applicable aux mines doit également être revu. La difficulté principale résulte de l'articulation entre les normes générales et la spécificité minière (section 2).

Section 2 : L'inadaptation de la réparation

783. **Les normes régissant la réparation des accidents et maladies professionnelles.** La réparation des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs est régie par le Code de prévoyance sociale. Elle s'inscrit dans le vaste champ de la protection sociale en se divisant en trois grandes branches : la branche famille comprenant les allocations familiales, la maternité, la branche accidents de travail et maladies professionnelles, et la branche retraite, décès, invalidité¹⁶⁹³.

784. **L'unicité du régime de la sécurité sociale.** L'approche du législateur permet d'affirmer que la prise en charge des risques sociaux ne se distingue pas selon les secteurs contrairement au système français. Dans cet État, il existe des régimes spécifiques selon les secteurs d'activités et notamment dans les mines¹⁶⁹⁴. La réparation des maladies professionnelles et accidents du travail dans le secteur des mines en Côte d'Ivoire est soumise aux mêmes conditions pour une prise en charge sociale que dans tous les autres secteurs. Ce choix d'unicité de régime constitue un frein à une réparation efficiente dans les mines. D'une part, les conditions de réparation ne permettent pas de prendre en compte tous les préjudices subis par les travailleurs dans les mines (**Paragraphe 1**). D'autre part, les procédures particulières de réparation sont irréalistes (**Paragraphe 2**).

¹⁶⁹³ Article premier du Code de prévoyance sociale ivoirien.

¹⁶⁹⁴ Maryse BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Ellipses éd. 2007, P. 340.

Paragraphe 1 : Les difficultés d'application des normes générales de réparation

785. La réparation des atteintes à la santé et à la sécurité est soumise à plusieurs conditions identiques, quel que soit le secteur. Cette identité de ces conditions rend difficile la prise en charge des risques dans les mines au regard des conditions de réparation (A). D'ailleurs, la réparation est compromise parce que le préjudice futur est timidement reconnu dans les mines (B).

A- Les difficultés liées aux conditions de la réparation générale

786. La prise en charge des dommages résultant des mines de même que dans la relation de travail en général n'est pas toujours automatique. La réparation est soumise à des conditions préalables, d'une part (1). D'autre part, elles émanent des limites imposées par le système de tableau (2).

1- Les conditions préalables de la réparation

787. Le rôle de l'organisme chargé de gérer la sécurité sociale. La sécurité sociale en Côte d'Ivoire est gérée par un organisme de prévoyance sociale unique¹⁶⁹⁵. Il s'agit d'un service public dont le rôle est de fournir des prestations afin de couvrir les risques et les situations familiales¹⁶⁹⁶. Si la caisse nationale de prévoyance sociale est autorisée à créer des régimes spéciaux en tenant compte des besoins, elle n'en a pas encore vu l'utilité dans les mines¹⁶⁹⁷. En conséquence, le bénéfice de ses prestations est soumis à des conditions générales préalables.

788. Les conditions liées à la qualité du bénéficiaire de la sécurité sociale. Le bénéficiaire des prestations de la sécurité sociale est le travailleur¹⁶⁹⁸. Cette condition permet d'écarter tous les non travailleurs et les personnes exerçant des métiers libres ou hors du champ du droit du travail¹⁶⁹⁹. Ne sont pris en charge dans les mines que les travailleurs effectifs. Cela exclut tant les travailleurs indépendants que les personnes non soumises à un contrat de travail.

¹⁶⁹⁵ Article 1 du Code de la prévoyance sociale.

¹⁶⁹⁶ *Ibid.*

¹⁶⁹⁷ Article 4 du Code de la prévoyance sociale.

¹⁶⁹⁸ Article 2, *Ibid.*

¹⁶⁹⁹ Article 5, *Ibid.*

Cette catégorie de travailleur ne bénéficie d'une protection sociale que lorsqu'elle s'affilie volontairement au régime de la sécurité sociale¹⁷⁰⁰.

789. Les conditions liées à l'affiliation. Le travailleur doit être affilié à la sécurité sociale pour jouir des prestations. En principe, l'affiliation est obligatoire tant pour l'employeur que pour le travailleur¹⁷⁰¹. Le système de sécurité sociale ivoirien repose sur la cotisation de l'employeur et du travailleur¹⁷⁰². Autrement dit, si cette condition n'est pas réunie, le travailleur ne pourra bénéficier des prestations. La première convention collective minière est la seule, datant de 2023, a apporté quelques précisions sur les obligations de l'employeur en matière de sécurité sociale. L'employeur a l'obligation de « *garantir aux salariés une sécurité sociale à travers leur immatriculation aux institutions de prévoyance sociale*¹⁷⁰³ ». Selon cette disposition, l'employeur doit obligatoirement déclarer ses travailleurs à défaut d'être sanctionné. Mais cette obligation n'est pas nouvelle, puisque c'est ce que prévoit le Code de prévoyance sociale. Le fait est que même si l'on parvenait à résoudre le problème des travailleurs avec l'obligation de déclaration du travailleur par l'employeur, cela ne peut garantir la sécurité sociale pour les travailleurs œuvrant dans l'informel.

790. Cependant, il faut saluer le fait que la convention collective mine et carrière encourage les employeurs dans les mines à souscrire des assurances complémentaires pour les travailleurs en matière de santé¹⁷⁰⁴. Une telle assurance permettra aux travailleurs de bénéficier d'une large couverture pour les risques liés au travail.

791. La qualification d'un accident en accident de travail. Pour que le travailleur bénéficie d'une réparation, l'accident doit au-delà des conditions précitées entrer dans le champ d'application défini de la loi. Le Code de prévoyance sociale considère comme « *accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions du Code du travail. Sont également considérés comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence sur le lieu du travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi et l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur*¹⁷⁰⁵ ». Selon cette

¹⁷⁰⁰ Article 6, *Ibid.*

¹⁷⁰¹ Article 10, *Ibid.*

¹⁷⁰² *Ibid.*

¹⁷⁰³ Article 90, *ibid.*

¹⁷⁰⁴ *Ibid.*

¹⁷⁰⁵ Article 66, *Ibid.*

disposition, l'accident du travail qui est indemnisé est celui qui a lieu dans l'exercice de l'activité et de trajet. Ce dernier est limité strictement au trajet qui s'effectue du lieu de travail au domicile du travailleur et vice versa sans qu'il ait pu accomplir une activité personnelle. Dans ce cas, tout accident qui a lieu alors que le travailleur était sur le lieu du travail, mais pas sous la responsabilité de l'employeur ne peut être qualifié d'accident du travail. Il en est de même des accidents qui ont eu lieu en dehors des horaires de travail.

792. Dès lors que l'accident est qualifié d'accident de travail, il est pris en charge par le CNPS. Le problème qui se pose en général dans les tribunaux est la qualification en accident de travail. En 2017, une décision rendue par la Cour suprême a permis de faire la lumière sur l'étendue de la qualification des accidents par le juge ivoirien¹⁷⁰⁶. Le juge ne conteste pas la notion donnée par le législateur, il l'applique en la rendant plus claire. Il considère comme accident de travail, l'accident de circulation survenue pendant que le travailleur se rendait à la pause pour se restaurer avant de reprendre le service. Pour le juge, le temps de pause du travailleur est considéré comme temps de travail effectif, rémunéré et réglementé dès lors que le motif est dicté par un intérêt légitime ou la satisfaction d'un besoin vital¹⁷⁰⁷. Selon le juge le temps de pause du travailleur n'exempte pas l'employeur de son obligation de sécurité. Cette approche des accidents de travail est un moyen de protéger le travailleur et veiller à sa sécurité. Si la qualification ne pose pas de problème particulier, d'autres questions doivent être résolues, à savoir l'applicabilité des textes.

793. Maintien d'un grand nombre de travailleurs non déclarés aux caisses de sécurité sociale. En dépit des risques dans les mines, la plupart des travailleurs ne sont pas déclarés aux caisses de sécurité sociale étant donc lésées à la suite des accidents. Les politiques de sensibilisations modifient très peu ce terrible constat¹⁷⁰⁸. Selon la CNPS le nombre de travailleurs immatriculés à la CNPS est passé de 8 230 en janvier sur tout le territoire national à 12 332 février 2023. « *La hausse de déclaration est de 49,84%. Ces immatriculations sont largement dominées par les hommes qui en représentent 70,43% contre 29,56% de femmes. Le nombre d'entreprises ayant immatriculé ces travailleurs a également connu une hausse de 69,07% en passant de 1581 à 2 673. Ces immatriculations ont été l'œuvre d'entreprises qui exercent principalement dans les secteurs du commerce (34,90%), du BTP (15,38%) et de*

¹⁷⁰⁶ CS, Côte d'Ivoire, 21 décembre 2017, n° 749, <https://juricaf.org/arret/COTEDIVOIRE-COURSUPREME-20171221-749>,

¹⁷⁰⁷ *Ibid.*

¹⁷⁰⁸ Bertrand BISSUEL, « Les employeurs rechignent de plus en plus à déclarer les accidents de travail », in *Le monde*, 2008.

*l'industrie manufacturière (13,81%)*¹⁷⁰⁹ ». Dans les mines, le nombre d'emplois déclarés à cette même période est de 01, 31%. Les travailleurs dans les mines restent de ce fait moins déclarés que dans les autres secteurs. L'obligation de déclaration comme prévue par la convention collective pourra résoudre ces questions si cette convention est effective.

794. S'il est possible pour le juge de sanctionner l'employeur pour les dommages subis par un travailleur en tenant compte du jour de son embauche¹⁷¹⁰, en pratique, la question ne se dénoue pas toujours dans ce sens. Maints salariés ne sont pas déclarés. De nombreux accidents de travail ne sont pas dédommagés¹⁷¹¹. Dans les mines, par exemple, du fait de la place importante de l'informel avec l'orpaillage clandestin qui s'intensifie¹⁷¹², de nombreux travailleurs ne peuvent pas bénéficier de soins adéquats en cas de maladies ou accidents. Même lorsque l'évolution atteint les conceptions traditionnelles, seules les trousse de secours sont utilisées en cas de blessures ou accidents¹⁷¹³.

795. L'indifférence de la pénibilité dans les prestations. Le système de sécurité sociale ne tient point compte de la pénibilité et des spécificités du secteur minier à la différence des régimes spécifiques en France. Les régimes spéciaux en France ont été créés ou maintenus du fait des contraintes des travailleurs de ces professions¹⁷¹⁴. Or le secteur des mines revendique une spécificité tant en raison des dangers identifiés que pour les zones dans lesquelles sont situées les mines. En Côte d'Ivoire, par exemple, rappelons que plusieurs entreprises minières sont situées dans des zones reculées des centres-villes. Ces mines sont à la base de nombreux éboulements causant la mort sur des sites miniers. L'on peut citer par exemple dans l'Est du pays le 14 septembre 2017, le terrible accident qui causa la perte de 30 personnes¹⁷¹⁵.

796. L'absence de réparation, en dépit des affections et contraintes sociales. Il convient de rappeler qu'en Côte d'Ivoire, de nombreux travailleurs n'ont pas accès aux tribunaux par manque de connaissance et de moyens. Dans le meilleur des cas, les populations préfèrent régler leurs litiges, peu importants dans le domaine, selon les coutumes et traditions. Il existe, ici, deux

¹⁷⁰⁹ Ministère de l'emploi et de la protection sociale en Côte d'Ivoire, Tableau de Bord emploi 2023.

¹⁷¹⁰ CA, Daloa, ch. Soc., arrêt n°16 du 22/02/2012,

¹⁷¹¹ CSCJ, arrêt 301/07, 20 novembre 1997, arrêt inédit ; CSCJ, arrêt n°203/09 du 19 mars 2009, tous deux portant sur la réparation d'un accident de travail.

¹⁷¹² AWOVI Komassi, « Double défi de l'industrie minière en Afrique Subsaharienne, » 2017, 102 p.

¹⁷¹³ En l'absence de source, tirant son fondement de la proportion significative de l'informel, voire clandestin, nous avons effectué des visites sur des sites miniers. Elles ont permis de constater que les mineurs préfèrent se soigner avec des moyens traditionnels ou faire de l'automédication en cas de maladie ou d'accident.

¹⁷¹⁴ Maryse BADEL, *Droit de la sécurité sociale, op. cit.*, P. 340.

¹⁷¹⁵ Fraternité Matin, industries et mines, Jean-Claude BROU, « Nous sommes un pays émergent d'après des observateurs internationaux », mardi 14 et mercredi 15 novembre 2017.

principales voies. Le recours aux tribunaux africains composés des responsables communautaires comme première voie¹⁷¹⁶. La seconde est de laisser la résolution du litige à la justice divine¹⁷¹⁷. À l'image de la société traditionnelle, les populations ne préfèrent pas poser d'actions. Elles se confient en la justice sociale ou laissent leur sort aux dieux¹⁷¹⁸. Autrement dit, la nature ou un pouvoir divin sous forme de karma donnera à chacun ce dont il mérite. Certes, la société tend vers une évolution avec un recours croissant aux tribunaux modernes, mais ces pratiques sont encore une réalité. Cela pourrait s'expliquer par le manque de confiance en la justice juridictionnelle, les habitudes ou la lenteur administrative¹⁷¹⁹.

797. L'absence de réparation du fait des déclarations tardives et du caractère forfaitaire du dédommagement. La réparation est également compromise par la tardiveté des déclarations d'accidents du travail¹⁷²⁰. En principe, une déclaration tardive à la caisse nationale de prévoyance sociale par l'employeur est sanctionnée par le juge¹⁷²¹. Lorsque c'est le travailleur qui omet de faire la déclaration de son accident, il perd ses droits à réparation. Or la non-déclaration est préjudiciable pour le travailleur qui ne bénéficie pas en temps réel de ses droits à la protection sociale. Ici, la faute vient du travailleur et c'est la célèbre maxime selon laquelle « *nul n'est censé ignorer la loi* » qui est appliquée. Mais le rôle du droit est de s'adapter à la société qu'il est censé régir¹⁷²². Le législateur doit élaborer des textes qui permettront de prendre en compte les omissions ou un système de déclaration automatique depuis le médecin traitant.

798. Au-delà de ses questions, il convient de souligner que la réparation des accidents du travail est forfaitaire¹⁷²³. Le travailleur est indemnisé pas à la hauteur de son préjudice, mais sur

¹⁷¹⁶ Ben Luther Touere ELENGA, « Justice traditionnelle et système africain de protection des droits de l'homme. », *La Revue des droits de l'homme* (En ligne), vol. 22, 2022, mis en ligne le 12 septembre 2022, consulté le 28 septembre 2022, P. 1.

¹⁷¹⁷ *Ibid.*, P. 7.

¹⁷¹⁸ La justice sociale africaine renvoi en la punition que l'africain attend des dieux et des ancêtres. D'autres recours à la chefferie traditionnelle pour résoudre les conflits en ne différenciant pas les règlements liés à la relation de travail et ceux liés aux fonctionnements sociaux normal. Voir également Haut-commissariat des Nations unies, droits de l'homme et système de justice traditionnelle en Afrique, Nations Unies, Genève, août 2017, P. 1.

¹⁷¹⁹ Jean du Bois de GAUDUSSON, « La justice en Afrique : nouveaux défis, nouveaux acteurs. Introduction thématique », *Afrique contemporaine*, vol 2, n°250, 2014, Pp. 15-S.

¹⁷²⁰ Cour suprême, Chambre Judiciaire, Formation Soc., Arrêt n°307 du 19 avril 2012.

¹⁷²¹ CA d'Abidjan, 1^{re} Ch. Soc., Arrêt n°173 du 09 février 2012, *Juris-social* mars 2013, n°147, 13^e année.

¹⁷²² Caroline BOUIX, « Les notions indéterminées, entre adaptation et sécurité », in Marc NICOD (Dir.), *Les rythmes de production du droit*, Actes de Colloques de l'IFR, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ, Lextenso éd. Toulouse, 2016, pub. 02 mai 2018, Pp. 278-279.

¹⁷²³ CA d'Abidjan, 1^{ère} Ch. Soc., Arrêt n°173 du 09 février 2012, *op. cit.*

une base forfaitaire. Et, la prise en charge des travailleurs dans les mines reste limitée par le système unique de tableau.

2- La prise en charge limitée par le système unique de tableau

799. Le principe du tableau. La réparation des dommages résultants des mines de même que de tous les autres maux professionnels est soumise au principe de la liste des maladies figurant dans un tableau. La Côte d'Ivoire a adopté le système des tableaux dans le but de définir la liste des maladies professionnelles prises en charge par le système de protection sociale¹⁷²⁴. C'est le juge français, en l'absence d'une définition par le juge ivoirien, appliquant le même système que celui ivoirien qui rappelle cette règle. Il affirme « *que sont d'origine professionnelle toutes maladies désignées dans un tableau de maladies professionnelles et contractées dans les conditions désignées dans ce tableau*¹⁷²⁵ ». Pour appliquer cette règle, dans les mines, une liste de maladies a été établie par le législateur ivoirien s'inspirant ainsi du modèle du tableau français¹⁷²⁶.

800. Liste des maladies reconnues dans les mines. Sur une liste de 45 maladies reconnues, douze concernent les mines¹⁷²⁷. Le législateur identifie, par cette liste, les risques dans le travail des minerais. Ces affections sont en autres, les maladies liées au plomb¹⁷²⁸, au mercure¹⁷²⁹, aux rayonnements ionisants¹⁷³⁰, au charbon professionnel¹⁷³¹, à la poussière de silice¹⁷³², à la poussière d'amiante¹⁷³³, au manganèse¹⁷³⁴, le nystagmus professionnel, se rapportant au travail souterrain dans les mines et carrières¹⁷³⁵. La spirochétose liée aux eaux souillées ou lieux

¹⁷²⁴ Décret N° 2013-554 du 05 août 2013 portant établissement de la Liste des Maladies Professionnelles Indemnisable.

¹⁷²⁵ CA Metz, Ch. Soc. Sect. 03, 17 février 2022/n°22/00068.

¹⁷²⁶ Jean-Claude DEVINCK et Paul-André ROSENTAL, « « Une maladie sociale avec des aspects médicaux » » (en ligne), *Rev. D'histoire Mod. Contemp.*, n° 56-1, 2009, Pp.5-s (consulté le 19 mars 2021) ; « 2.1 Représentations traditionnelles du XVIe au XVIIIe siècle · Les mines au féminin : femmes savantes, ouvrières et ingénieures (XVIe-XXe siècle), Bibliothèque patrimoniale numérique de l'École nationale supérieure des mines de Paris (Mines ParisTech) », (Consulté le 27 mars 2021), P.85.

¹⁷²⁷ Décret N° 2013-554 du 05 août 2013, *Liste des maladies professionnelles indemnisables*, 5 août 2013.

¹⁷²⁸ Tableau 1 du décret précité.

¹⁷²⁹ Tableau n°3, *ibid.*

¹⁷³⁰ Tableau n° 6, *ibid.*

¹⁷³¹ Tableau n° 18, *ibid.*

¹⁷³² Tableau n°25, *ibid.*

¹⁷³³ Tableau n°30, *ibid.*

¹⁷³⁴ Tableau n°39, *ibid.*

¹⁷³⁵ Tableau n°23, *ibid.*

souterrains¹⁷³⁶, les bruits lésionnels liés au concassage, au broyage, aux machines ou par tout autre moyen¹⁷³⁷ et pour finir les maladies liées aux gestes et postures¹⁷³⁸.

801. Portée de la liste, présomption de preuve. Les maladies prises en charge dans les mines démontrent la réelle ambition de réparation des atteintes liées à l'activité minière. Le tableau facilite la reconnaissance des risques et dangers dans les mines. Pour réparer, le juge tient compte des causes directes et indirectes des dommages que ce soit dans le travail en général que dans les mines. Les causes directes sont par exemple les maladies contractées directement après l'inhalation du cyanure et le cancer survenu après une exposition aux produits à risques cancérigènes. Les causes indirectes sont celles qui ont contribué à aggraver la situation de santé du travailleur¹⁷³⁹. Le juge vérifie le lien de causalité entre le préjudice et le travail exécuté afin d'ordonner la réparation. La question ne se pose pas, lorsque la maladie est prévue par le tableau. Il y a présomption, jusqu'à preuve contraire que la maladie dont souffre le travailleur n'est pas d'origine professionnelle. En France, par exemple, « *pour renverser cette présomption, il appartient à l'employeur de démontrer que la maladie est due à une cause totalement étrangère au travail*¹⁷⁴⁰ ». Le juge vérifie également le délai de prise en charge de chaque affection¹⁷⁴¹. La Caisse National de prévoyance sociale ne prend en charge que les maladies prévues dans le tableau et dans le délai fixé à chaque tableau¹⁷⁴².

802. La charge de la preuve en cas d'affections non prévue par la liste. Lorsque la maladie dont souffre le travailleur n'est pas prévue par le tableau, il appartient au travailleur de prouver que cette maladie est d'origine professionnelle ou causée par le travail qu'il exerce. En principe, la charge de la preuve pèse sur le travailleur comme il est de principe en droit privé en application de la règle *actori incumbit probatio*. Le Code civil ivoirien en son article 1315 dispose qu'il appartient au créancier de prouver l'existence de la créance dont il poursuit le paiement¹⁷⁴³. Réciproquement, celui qui prétend en être libéré doit justifier de n'avoir pas manqué à ses obligations¹⁷⁴⁴. La charge de la preuve pèse tant sur le travailleur que sur l'employeur. Pourtant dans la pratique, devant le juge, c'est toujours au travailleur qu'il est

¹⁷³⁶ Tableau n°19, *ibid.*

¹⁷³⁷ Tableau n°42, *ibid.*

¹⁷³⁸ Tableau n°44, *ibid.*

¹⁷³⁹ Mathieu BABIN, *Le risque professionnel. Étude critique*, Université de Nantes, facultés de sciences politiques, th. Soutenue le 12 décembre 2003, P. 157 et suivant.

¹⁷⁴⁰ CA de Metz, Ch. Soc. Sect. 03, 17 février 2022/N°22/00068.

¹⁷⁴¹ Article 124 du *Code de prévoyance sociale*.

¹⁷⁴² *Ibid.*

¹⁷⁴³ Article 1315 du *Code civil ivoirien*.

¹⁷⁴⁴ *Ibid.*

demandé de faire la preuve que son accident ou sa maladie est d'origine professionnelle¹⁷⁴⁵. Cette solution est celle pratiquée dans de nombreux États. La France, par exemple, partage la même disposition que la Côte d'Ivoire, concernant la charge de la preuve. L'article 1383 du Code civil est similaire à l'article 1315 du Code civil de 1804 applicable en Côte d'Ivoire. Pour son application dans la relation de travail, le juge distingue selon que l'accident ou la maladie du travailleur pourrait être facilement relié au travail ou non. Dans le premier cas, lorsque le préjudice est visible sans qu'il ait besoin de preuve c'est l'employeur qui doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le préjudice¹⁷⁴⁶. Dans le second cas, lorsque la preuve est nécessaire, il incombe toujours au travailleur de la rapporter¹⁷⁴⁷. D'avis que le Professeur TOURNAUX, il est erroné de croire que la charge de la preuve pèse désormais sur l'employeur¹⁷⁴⁸. Il appartient au travailleur de toujours rapporter la preuve que son mal est d'origine professionnelle.

803. Les moyens de preuve. Lorsque la maladie dont souffre le travailleur n'est pas prévue par le tableau, la preuve est faite en générale au moyen de l'observation de ses pathologies chez plusieurs personnes exerçant le même emploi dans les mêmes conditions ou exposées à des éléments toxiques¹⁷⁴⁹. Si les voies et moyens sont possibles pour condamner l'employeur à réparer les dommages subis par le travailleur dans ces conditions, en Côte d'Ivoire, nous n'avons pas à notre connaissance des décisions dans ce sens. La question est de savoir si tous les maux du travailleur ont été pris en compte par le législateur ou si le manque de transparence sur les décisions de justice en est la cause. Sur le premier volet de cette question, la réponse est négative. Toutes les maladies liées aux mines ne sont reconnues ni prises en compte dans la liste des maladies indemnifiables, notamment les risques psychosociaux.

804. Le tableau comprenant la liste des maladies professionnelles en Côte d'Ivoire est un indicateur pour prouver la présence de risques imminents dans les mines dont la protection doit être la priorité. La précision pour tout ce qui se rapporte aux systèmes de gestion de santé-sécurité au travail participe de l'efficacité de la réduction des risques au travail. Il serait

¹⁷⁴⁵ Cour Suprême, Chambre Judiciaire, Arrêt n°274 du 1^{er} avril 2010, Affaire : L.B.S.P. (Mes Aa A et P.K.K.) c/ T.-C. J-M (SCPA ADJE - ASSI METAN), Actualités Juridiques n°72/2011, P. 291. Cour Suprême, Chambre Judiciaire, arrêt n°600/01 du 14 novembre 2014, Côte d'Ivoire. Cour Suprême, Chambre Judiciaire, arrêt n°749 du 21 décembre 2017, 21 décembre 2017.

¹⁷⁴⁶ Cass. Soc., 12 janvier 2011, 08645.280. Voir également article L461-1 du Code de sécurité social français.

¹⁷⁴⁷ Cass. Soc., 12 janvier 2011, n° 09-70.838, FS-P+B ; voir également Sébastien TOURNAUX, « Prise d'acte, obligation de sécurité et charge de la preuve », *Lettre juridique* n°425 du 27 janvier 2011 : Accident du travail-Maladies professionnelles (AT/MP) éd. n°425 du 27/02/2011 Jurisprudence du 31 janvier 2011.

¹⁷⁴⁸ *Ibid.*

¹⁷⁴⁹ Emmanuel HENRI, *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2017, P. 37.

intéressant d'établir des indicateurs de santé et sécurité au travail afin d'évaluer les risques et prendre des mesures adaptées¹⁷⁵⁰. Ce qui reste encore souhaitable, puisque la convention collective mines et carrière n'aborde pas la question.

805. Les conditions de réparation ne sont pas les seules questions qui font exception à l'application de la réglementation générale aux mines. D'autres difficultés entravent la réparation des dommages subis par les travailleurs dans les mines.

B- Une reconnaissance timide du préjudice futur

806. Le dédommagement des travailleurs ayant subi des dommages liés au travail dans les mines est difficile. Ces difficultés émanent des imprécisions sur le suivi médical des travailleurs victimes de risques professionnels (1) et dans la prise en charge des risques futurs (2).

1- Un suivi médical inopérant

807. Obligation de suivi médical. La convention collective mines et carrières signée pour la première fois en mai 2023 soumet le suivi médical aux dispositions légales et réglementaires en vigueur¹⁷⁵¹. Pourtant, elle devait adapter le droit du travail et les règlements en vigueur aux besoins du travail dans les mines, surtout étant donné qu'elle reconnaît que les activités minières sont dangereuses. D'ailleurs, elle prétend traiter toutes les questions en lien avec le travail dans les mines. Dans son préambule, la convention collective ambitionne « *au-delà du cadre normatif national, d'adresser toutes les problématiques qui sont spécifiques au secteur des mines et carrières* »¹⁷⁵². Pour donc combler ce vide, il faut retourner au Code du travail. Le Code du travail fait obligation à l'employeur, peu importe son secteur d'activité, de faire un suivi médical des travailleurs¹⁷⁵³. Pour ce faire, le Service de santé du travail créé à cet effet doit surveiller obligatoirement la santé des candidats à l'embauche, des travailleurs nouvellement embauchés ou en cours d'exercice¹⁷⁵⁴. Seule la périodicité des examens médicaux des candidats à l'embauche et des travailleurs nouvellement embauchés est précisée¹⁷⁵⁵. Il

¹⁷⁵⁰ Frédéric JUGLARET, *Indicateurs et tableaux de bord pour la prévention des risques en santé-sécurité au travail, Gestion et management*, th. École Nationale Supérieure des Mines de Paris, 2012, 177 p.

¹⁷⁵¹ Article 92 de la convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire.

¹⁷⁵² Préambule de la convention collective précitée.

¹⁷⁵³ Article 43.1 du *Code du travail*.

¹⁷⁵⁴ Article 43.1, 43.2, 91.15 du *Code du travail*.

¹⁷⁵⁵ *Ibid.*

revient au service de santé assuré par l'employeur de veiller à la mise en application de cette disposition selon l'organisation propre de l'entreprise pour les candidats en exercice. Cette disposition est lacunaire. En fait, les obligations à la charge de l'employeur, quant aux nombres et périodes de suivis de la santé du travailleur, sont imprécises. Le Code du travail renvoie la mise en application de cette disposition aux précisions par décret. Mais aucun décret ne précise ses délais.

808. Pour régler la question, la convention collective interprofessionnelle de 1977 renvoie la fixation des délais de surveillance médicale au décret de 1967¹⁷⁵⁶. Pourtant, le décret de 1967 portant hygiène et sécurité au travail, contenant des dispositions spécifiques aux mines¹⁷⁵⁷ a été abrogé en 1998. Autrement dit, la convention collective n'a pas été remise à jour avec les évolutions du Code du travail et de ses décrets d'application. Ceci témoigne non seulement d'une mise à jour lente de la législation, mais également d'une incohérence entre les dispositions juridiques. Quant au décret de 1998 relatif aux Mesures générales d'hygiène en milieu du travail abrogeant celui de 1967, il est général et s'aligne sur l'article 43.1 et suivant du Code du travail. Contrairement au décret de 1967 qui faisait obligation d'un examen médical d'embauche pour tous travailleurs et d'un suivi annuel pour les travailleurs souterrains dans les mines¹⁷⁵⁸. Autrement dit, il distingue les travailleurs dans les mines en fonction des risques professionnels liés aux postes dans les mines. Cette approche juridique n'est pas nouvelle. Le législateur français a adopté la même approche de prévention lorsqu'il s'agissait de protéger les travailleurs dans les mines, la priorité a été accordée aux travailleurs souterrains en raison du danger¹⁷⁵⁹. Mais, plus tard, la France a vu la nécessité d'un examen médical de tous les travailleurs souterrains comme ceux de surface¹⁷⁶⁰. Pourtant, si le traitement particulier des travailleurs à titre préventif dans les mines est salubre, la Côte d'Ivoire a abandonné aujourd'hui ce traitement.

809. Le suivi médical, une reprise de l'ancienne législation française. Le retour sur expérience, à la lecture de l'histoire de l'Afrique en général et de la Côte d'Ivoire en particulier, ancienne colonie française, confirme, la non-adaptation du droit français copié¹⁷⁶¹. Pour sa part, la France a choisi depuis plusieurs années de soumettre les travailleurs des mines à des soins

¹⁷⁵⁶ Article 82 de la convention collective interprofessionnelle.

¹⁷⁵⁷ Article 4 D406 du décret de 1967 sur la sécurité et l'hygiène au travail.

¹⁷⁵⁸ *Ibid.*

¹⁷⁵⁹ Article 218-16 du Code minier français, voir partie 1.

¹⁷⁶⁰ *Ibid.*

¹⁷⁶¹ Nanga SILUÉ, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, P. 25-S.

préventifs spéciaux en précisant les analyses à faire, la périodicité au regard de la dangerosité des activités dans le secteur et de son impact sur les travailleurs¹⁷⁶². Si l'imitation erronée de la France est critiquable, persister dans cette approche au regard de l'évolution sociale et du récent intérêt pour les mines en Côte d'Ivoire relève d'un non-sens.

810. Absence de précision des examens médicaux à faire dans les mines. La seconde question se rapporte à l'absence de précision des types d'examens à faire. À ce niveau, le décret de 1967 prévoyait que les travailleurs dans les mines soient soumis à des vaccins annuels obligatoires anti-typhoïdes et antitétaniques¹⁷⁶³. Même si ces vaccins ne sont pas spécifiques aux risques de maladies dans les mines aujourd'hui, l'idée de vaccins était un commencement de spécificité pour prévenir les risques futurs. Ce décret étant abrogé, aujourd'hui aucune disposition ne prévoit ses vaccins préventifs dans les mines. Le législateur doit instituer des examens spécifiques dans les mines tels que les examens pulmonaires du fait de l'amiante. Ce composé est source du mésothéliome, maladie cancérogène affectant les poumons provoqués par l'amiante ou à la poussière minérale ou des matériaux utilisés¹⁷⁶⁴. Au-delà, la réparation des risques futurs est presque impossible pour les travailleurs dans les mines.

2- *La négligence des risques futurs*

811. La prise en charge de risques futurs dans les mines pose deux questions principales. La première est l'ignorance du préjudice futur et la seconde concerne la conséquence de la première, le préjudice futur.

812. Réalité des risques futurs. Dans le premier cas, personne n'ignore que le travail dans les mines est source de plusieurs affections professionnelles. Ces affections peuvent se révéler plusieurs années après l'arrêt définitif du travail ou pendant la retraite. L'expérience des vieux pays miniers témoigne des risques futurs sur la santé des travailleurs. De nombreux arrêts rendus par la Cour d'appel en témoignent¹⁷⁶⁵. Un arrêt rendu par la cour d'appel de Metz en 2022 a été révélateur. Ayant cessé ces activités dans le Charbonnage de France en 2010, un salarié découvre à la suite d'un examen médical, quatre (4) ans après qu'il a cessé toutes activités, qu'il avait des plaques pleurales, causées par l'exposition à l'amiante dans son

¹⁷⁶² Article 218-16 du *Code minier français*, voir partie 1.

¹⁷⁶³ Article 4 D 406 du Décret de 1967 précité.

¹⁷⁶⁴ Haute autorité de santé, « Mésothéliome plural », *guide du parcours de soins*, juillet 2013, P. 7.

¹⁷⁶⁵ CA de Metz, ch. Soc., section 3, 11 mai 2023, n°21/03005.

organisme¹⁷⁶⁶. Une autre décision, rendue par la Cour de cassation en 2021, vient témoigner des maladies liées au travail dans les mines découvertes de nombreuses années après cessation des activités¹⁷⁶⁷. Ces découvertes tardives de maladies posent la question du lien entre celles-ci et l'activité professionnelles¹⁷⁶⁸. Si en Côte d'Ivoire, ces questions ne se posent pas encore ou du moins ne sont pas susceptibles d'être tracées par une décision de justice accessible, les travailleurs et les employeurs doivent être préparés à la survenue de ces risques futurs. Pour ce faire, il convient de mener des études approfondies sur les risques dans les mines et proposer des mesures de prévention.

813. Conclusion du paragraphe. Face à l'insuffisance des mesures de droit commun en matière de réparation, le législateur a adopté des mesures spécifiques dans les mines. Toutefois, celles-ci contiennent des limites compromettant les buts.

Paragraphe 2 : Le régime de réparation du Code minier hors du champ du droit du travail

814. La réparation prévue par le Code minier ne vise pas principalement l'employeur. Elle est fondée sur le droit commun de la réparation. La réparation des dommages causés par l'exploitation d'une mine selon le Code minier est fondée sur le droit commun¹⁷⁶⁹. Elle ne concerne pas l'employeur, mais le titulaire du titre minier pour les dommages causés de manière générale par son exploitation (A). De même, le sous-traitant n'est pas visé par la réparation prévue par le Code minier (B).

A- Une réparation incombant au titulaire d'un titre minier

815. La différence entre l'exploitant et l'employeur. L'obligation de réparation prévue par le Code minier ne vise pas l'employeur. Le Code minier dispose qu'en cas d'accident survenu dans une mine ou de danger identifié, la responsabilité incombe au titulaire du titre minier ou au bénéficiaire d'une autorisation¹⁷⁷⁰. Le titulaire du titre minier est « *la personne*

¹⁷⁶⁶ CA de Metz, Ch. Soc. 03, 17 février 2022/n°22/00068.

¹⁷⁶⁷ Cass., 2^e Ch. Civ. 21 octobre 2021, n°20-16.155; Cass. Ch. Soc. 20 mars 1997, n°95-17.943.

¹⁷⁶⁸ *Ibid.*

¹⁷⁶⁹ Article 139 du *Code minier ivoirien*.

¹⁷⁷⁰ *Ibid.*

*physique ou morale dont le nom est porté sur le registre de la conservation minière comme le propriétaire d'un titre minier*¹⁷⁷¹». Quant au bénéficiaire du titre minier, c'est « *la personne physique ou morale dont le nom est porté sur le registre de la conversation minière comme détentrice d'une autorisation*¹⁷⁷²». Dans le premier cas, le titulaire d'un titre est celui qui a l'autorisation d'exploiter la mine. Toutefois, il n'est pas obligé de l'exploiter lui-même¹⁷⁷³. Il peut donner le bénéfice de cette autorisation à une autre personne qui est le bénéficiaire ou à un sous-traitant. Le bénéficiaire et le titulaire du titre minier peuvent ne pas être les exploitants de la mine ou des employeurs. Ils peuvent donner le droit d'exploiter à une autre personne. Dans ce cas, le fait que le Code minier précise qu'en cas d'accident la responsabilité pèse sur le titulaire du titre ou le bénéficiaire ne remet pas en cause la responsabilité de l'employeur. Le Code ne faisait pas allusion à l'employeur.

816. La possible confusion entre le titulaire et l'employeur. Le titulaire ou bénéficiaire devient un employeur seulement s'il emploie des travailleurs. L'employeur est toute personne physique ou morale qui emploie des personnes physiques qui s'engagent sous son autorité et sa direction à fournir un travail en contrepartie d'une rémunération¹⁷⁷⁴. Dès lors que le titulaire du titre ou le bénéficiaire est celui qui emploie les travailleurs, il devient automatiquement l'employeur et est soumis aux obligations du Code du travail. D'ailleurs, cela est possible d'autant plus que le Code minier n'emploie jamais le mot « employeur » et qu'il ne régit pas les rapports de travail. Il fait plutôt référence à l'exploitant. L'exploitant est « *celui qui réalise une opération qui consiste à extraire d'un gîte naturel des substances minérales pour en disposer à des fins utilitaires et comprenant, à la fois des travaux préparatoires, l'exploitation proprement dite et éventuellement l'installation et l'utilisation des facilités destinées à l'écoulement de la production*¹⁷⁷⁵ ». Or tous ces travaux font nécessairement appel à la main-d'œuvre donc à des travailleurs. L'exploitant peut donc être l'employeur qui a l'obligation de réparer. Il devient donc débiteur de l'obligation de réparer les accidents ou maladies survenus. La difficulté est de savoir si l'emploi par le code minier du terme « exploitant » fait toujours référence à l'employeur. Ceci crée toujours des confusions lorsque l'exploitant délègue ses tâches. En France, par exemple, pour éviter la confusion, un décret de simplification dans le

¹⁷⁷¹ Article 1 du Décret n°2014-397 du 25 juin 2014 déterminant les modalités d'application de la loi n° 2014-138 du 24 mars 2014 portant Code minier ivoirien.

¹⁷⁷² *Ibid.*

¹⁷⁷³ Article 180 et 182 du Code minier. Le titulaire d'un titre minier peut céder, prêter ou louer une autorisation d'exploitation à une autre personne avec l'accord de l'administration des mines.

¹⁷⁷⁴ La définition de l'employeur est tirée de l'Article 2 du Code du travail ivoirien définissant le salarié.

¹⁷⁷⁵ Article 1 du Code minier ivoirien.

domaine de la santé et la sécurité dans les mines a été adopté en 2021¹⁷⁷⁶. L'article premier du décret remplace le mot « exploitant » à « employeur ¹⁷⁷⁷». En le faisant, les obligations prévues en matière de santé et sécurité s'appliquent tant de manière générale dans la mine que dans la relation de travail.

Les incertitudes sur l'obligation de réparation de l'employeur comme prévu par le code minier concernent également le sous-traitant.

B- De l'exemption du sous-traitant

817. La mine peut être exploitée par un sous-traitant. En fait, le titulaire du titre minier peut céder ou conclure sur une partie importante des travaux miniers à des sous-traitants¹⁷⁷⁸. Pour exempter le sous-traitant de l'obligation de réparation, le Code minier distingue le sous-traitant du bénéficiaire et du titulaire du titre (1). La réparation que doit faire le sous-traitant doit donc obéir aux principes de responsabilité civile (2).

1- La distinction du sous-traitant des bénéficiaires et titulaires de titres miniers

818. Distinction du sous-traitant des titulaires de titre minier. Le sous-traitant est selon le Code minier une « *personne physique ou morale exécutant une tâche qui s'inscrit dans le cadre des activités principales du titulaire du titre. Il s'agit notamment des travaux de recherche ou d'exploitation ; de construction des infrastructures industrielles, administratives et socioculturelles ; des travaux d'extraction minière, de transport et de stockage des matériaux et de traitement des minerais*¹⁷⁷⁹ ». Il n'est pas anodin de reproduire la définition donnée par le législateur. Il ressort de cette définition que le sous-traitant exécute dans plusieurs entreprises les tâches, les plus ardues ou effectue tout le travail de l'exploration à la vente des minerais. Il est celui qui emploie plus de travailleurs en pratique selon la tâche qui lui est due.

819. L'exemption du sous-traitant de l'obligation de réparation du Code minier. Le sous-traitant n'est pas soumis à une obligation de réparation comme prévu par le Code minier.

¹⁷⁷⁶ Décret n° 2021-336 du 29/03/21 portant simplification dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les mines et carrières, (JO n° 76 du 30 mars 2021).

¹⁷⁷⁷ Article 1, *Ibid.*

¹⁷⁷⁸ Article 131 du Code minier ivoirien.

¹⁷⁷⁹ Article 1 du Code minier sur la définition du sous-traitant. Celui-ci peut être chargé des travaux de construction, d'exploitation ou d'extraction.

Il est considéré comme une personne exécutant sa part du contrat pour le compte du titulaire minier¹⁷⁸⁰. L'article 139 du Code minier précise qu'en cas d'accident le titulaire du titre minier et le bénéficiaire sont tenus de prendre leur responsabilité et suivre les instructions afférentes¹⁷⁸¹. Or le bénéficiaire du titre minier, le titulaire du titre minier sont des personnes distinctes du sous-traitant, selon le Code minier¹⁷⁸². Dans ce cas, l'on pourrait affirmer que si responsabilité il y a, elle n'est supportée que par le bénéficiaire du titre et le titulaire. D'ailleurs, la définition de la sous-traitance donnée par le Code des investissements ivoirien atteste de cette exemption. La sous-traitance est « *un contrat par lequel une entreprise, commanditaire, demande à une autre entreprise prestataire de réaliser tout ou partie de ses activités*¹⁷⁸³ ». Le sous-traitant est dès lors sous les ordres et recommandations du détenteur de titre ou du bénéficiaire de titre. Si le sous-traitant agit selon les ordres du titulaire du titre minier, c'est à lui que revient l'obligation de réparation en cas de faute du premier. Le débiteur de l'État est le titulaire du titre minier, puisque c'est lui qui a conclu un contrat d'exploitation avec l'État. Dans ce cas, il est logique que la réparation, la circonscription du danger et l'information dues au titre de ce contrat soient supportées par ce dernier.

820. Quant au sous-traitant, il est lié au titulaire du titre minier par un contrat, puisqu'il est son sous-traitant. Ici également, les obligations relevant de ce contrat sont nécessairement supportées par ces deux parties. Le sous-traitant n'a logiquement aucune obligation envers l'État, si ce n'est envers le titulaire du titre. L'absence de responsabilité du sous-traitant envers l'État, représenté par l'administration des mines, pourrait donc s'expliquer.

2- La responsabilité civile du sous-traitant

821. Que ce soient des relations entre l'État et le titulaire du titre minier ou du sous-traitant et du titulaire de titre, la responsabilité est fondée sur l'article 1147 du Code civil. Il dispose que « *le débiteur est condamné, s'il y a lieu au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée,*

¹⁷⁸⁰ Article 136 du décret n° 2014-397 du 25 juin 2014 déterminant les modalités d'application du Code minier de 2014.

¹⁷⁸¹ Article 139 du *Code minier*.

¹⁷⁸² Voir article 1, 139 du *Code minier* et 136 du décret d'application du *Code minier* précité.

¹⁷⁸³ Article 1 de l'*Ordonnance n°2018-646 du 1^{er} août 2018 portant Code des investissements ivoirien*.

*encore qu'il n'y ait aucune mauvaise fois de sa part*¹⁷⁸⁴ ». De cet article, deux commentaires pourront être faits.

822. D'une part, les cocontractants sont débiteurs l'un envers l'autre selon les termes du contrat. Ce qui suppose que le titulaire du titre minier doit réparer lorsqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter les risques et signaler les accidents mêmes celles qui ont eu lieu dans le cadre de l'exploitation faite par le sous-traitant¹⁷⁸⁵. Le législateur contraint ainsi le titulaire du titre minier à être plus responsable dans l'exploitation des mines de même qu'envers les personnes qui sont sous son autorité. Cette responsabilité pourra s'étendre à la limitation de la sous-traitance ou à la prudence dans la gestion des sous-traitants. Aujourd'hui, les entreprises donneuses d'ordre préfèrent utiliser la voie de la sous-traitance pour mobiliser la main-d'œuvre dans le cadre de leurs activités¹⁷⁸⁶. Elles limitent ainsi leur responsabilité en matière de relation de travail et prennent moins de risques¹⁷⁸⁷. C'est certainement pour éviter l'altération de la responsabilité du titulaire du titre minier qu'il est la seule tenue responsable devant l'administration des mines.

823. D'autre part, lorsque c'est le sous-traitant qui n'a pas respecté ses engagements envers le titulaire du titre minier, il doit réparer. Il appartient au sous-traitant de réparer le préjudice qu'il a causé au titulaire du titre minier, sur le fondement du même article 1147 du Code civil. Cette vision de la réparation prévue par le Code minier ne concerne pas le droit du travail ou la relation de travail. La conséquence est que les sanctions afférentes ne sont pas dissuasives dans les mines.

824. Conclusion du paragraphe. Les textes s'appliquant à la réparation des atteintes à la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines sont ceux de droit commun. Il n'existe donc pas un droit spécial de réparation dans les mines. Seul le Code du travail s'applique à la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles dans les mines.

¹⁷⁸⁴ Article 1147 du *Code civil de 1804* applicable en Côte d'Ivoire.

¹⁷⁸⁵ Article 139 du *Code minier*.

¹⁷⁸⁶ Corinne PERRAUDIN, Nadine THÈVENOT, Julie VALENTIN, « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue Internationale du Travail*, vol. 152, n°3-4, 2013, P. 571.

¹⁷⁸⁷ *Ibid.*

825. Conclusion de la section. La protection des travailleurs dans les mines reste insuffisante. Les règles encadrant la prévention comme la réparation restent inadaptées. D'une part, elles sont générales et ne tiennent pas compte des exigences sécuritaires dans les mines. D'autre part, les efforts de spécificités législatives sont imprécis, voire inachevés. En ce qui concerne la réparation, dira-t-on qu'il y a nécessité d'une réparation spécifique ? Le désir de protection des travailleurs dans les mines doit-être une question prioritaire. En fait, si par exemple au Québec, il n'existe pas un régime spécifique de réparation des risques dans les mines. Les obligations de diligence raisonnable à la charge de l'employeur sont suffisamment révélatrices d'une prise en compte du bien-être du travailleur. En France, le traitement spécifique du travailleur minier, par la reconnaissance de son statut et l'obligation de sécurité renforcée, favorise une prise en charge concrète du travailleur. D'ailleurs, ce traitement différent est né à la suite des nombreux dangers liés au travail des mines. En Côte d'Ivoire, il ne peut être reproché au législateur ivoirien de n'avoir pas adopté des textes spécifiques comme ce fut le cas en France. Ces deux États ont des histoires et des réalités différentes. Toutefois, il y a matière à s'inquiéter. En effet, la loi ivoirienne du travail ne prévoit pas suffisamment les risques présents et ne prévient pas suffisamment les dommages futurs en tenant compte des dangers actuels.

Conclusion du chapitre I

826. Les mines sont dangereuses pour la santé des travailleurs. Elles sont mortelles, mais le droit du travail applicable à ces mines reste le même que le droit dans tous les autres secteurs d'activités. Or le droit du travail pose les règles générales applicables la relation de travail et renvoie le soin à chaque entreprise d'adapter ces règles au secteur d'activité. Mais si cette règle d'adaptation s'applique à tous les secteurs, dans les mines, aucun texte spécifique n'a été adopté. Cette question pourrait être résolue avec la Convention collective minière dont le contenu reste insuffisamment précis sur les obligations concrètes en matière de prévention et de réparation. La convention collective qui ne s'applique qu'aux travailleurs et employeurs signataires. Elle ne s'applique pas dans toutes les entreprises minières. D'ailleurs en matière de prévention, en plus de reprendre les dispositions du Code du travail, elle ne dit pas en quoi adapter le travail à l'homme dans les mines signifie. Elle ne précise pas non plus les modalités d'application des textes et les sanctions éventuelles. Il revient au comité de santé et sécurité présidé par l'employeur d'étudier les conditions de travail et faire des propositions à l'employeur. Pourtant,

nul ne nie le danger dans les mines, c'est pour cela qu'il est interdit aux enfants¹⁷⁸⁸. Il est connu notoirement qu'il représente un risque réel pour la santé et la sécurité des travailleurs, sans négliger les risques environnementaux. La protection adaptée pourrait-elle être celle qui consiste pour le droit à s'adapter aux évolutions des risques dans le secteur. Une autre question qui doit être résolue pour atteindre les objectifs de protection des travailleurs dans les mines, l'encadrement total de la relation de travail dans les mines, car en l'état il est compromis (**chapitre 2**).

¹⁷⁸⁸ Article 43 et 120 du *Code minier ivoirien*.

Chapitre II : L'encadrement de la relation de travail compromis

827. L'encadrement de la relation de travail et par ricochet la protection de l'emploi est compris par le difficile encadrement des entreprises minières.

828. **Les efforts d'encadrement des États au niveau régional.** Courant les années 70, au lendemain des indépendances, les États africains ont développé des stratégies d'industrialisation basées sur les ressources minières. Ils croyaient en un développement fondé sur ces ressources¹⁷⁸⁹. De nombreux plans et stratégies de développement ont été mises en œuvre tant au niveau régional que national, par exemple, le Plan d'Action de Lagos, le Programme Sectoriel Minier de la SADC, le Chapitre Minier du NEPAD et plus récemment le Partenariat Minier Africain (VMA)¹⁷⁹⁰.

829. **Les efforts insuffisants.** Si les actions menées par les États africains visent un encadrement des ressources, d'autres questions persistent, notamment l'encadrement des entreprises exerçant sur ces territoires. Encadrer les entreprises minières est une question très importante pour la protection des travailleurs. Deux types d'entreprises sont visées ou encore deux secteurs ont été pris en compte. Une distinction est faite entre les entreprises industrielles et celles artisanales ou encore exerçantes à petite échelle (les PME). Des mécanismes pour les inciter aux respects des normes internes et précisément aux droits des travailleurs ont été pris avec l'introduction de la Responsabilité Sociale des Entreprises Minières (RSEM)¹⁷⁹¹. Mais celle-ci a manqué son but en ce qui concerne la protection des travailleurs (**section 1**). Quant aux entreprises artisanales, l'État ivoirien de même que plusieurs États d'Afrique subsaharienne éprouvent des difficultés à les encadrer (**section 2**).

¹⁷⁸⁹ Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », *Institut français des relations internationales, Politique étrangère*, vol. 2, été 2013, P. 86.

¹⁷⁹⁰ Vision du Régime Minier de l'Afrique, février 2009, *op. cit.*, P. 3.

¹⁷⁹¹ RSEM : Responsabilité sociale des entreprises minières, voir Article 1 du Code minier ivoirien.

Section 1 : Les normes de RSEM rimées à l'économie

830. Les approches différentes de la RSEM en Afrique. En Afrique, de manière générale, la question de la RSEM a connu une progression exponentielle au cours des années 2000¹⁷⁹². La RSEM est associée au développement durable¹⁷⁹³. Néanmoins, son application dans les différents États africains donne un double sens à la réception du développement durable. Pour les uns, la RSE doit être principalement inclusive des communautés locales¹⁷⁹⁴. Pour les autres, la RSE doit être prise comme une norme sociale volontaire. Ceci interroge l'idée d'une intégration de la RSE dans le droit des États¹⁷⁹⁵ ou encore sa mise en œuvre¹⁷⁹⁶.

831. L'approche de la RSEM en Côte d'Ivoire. La Côte d'Ivoire a opté pour une RSE non seulement inclusive des communautés, mais l'a également intégré comme une disposition juridique dans les mines d'où l'idée de RSEM (responsabilité sociale des entreprises minières). La notion de RSEM apparaît dans le Code minier pour la première fois en 2014. La RSE est considérée comme une norme obligatoire¹⁷⁹⁷. Pourtant, l'analyse de sa conception semble présenter des failles quant à sa portée s'agissant de la protection de l'emploi (**Paragraphe 1**). D'ailleurs, l'adhésion de la Côte d'Ivoire aux organisations communautaires l'oblige à s'inscrire dans un vaste mouvement de développement priorisant le développement économique comme recommandé au niveau international¹⁷⁹⁸. Cette approche en Afrique et précisément dans les mines impacte négativement la protection des travailleurs (**paragraphe 2**).

¹⁷⁹² Karounga DIAWARA, Sophie LAVALLÉE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE dans l'espace OHADA : pour une ouverture aux considérations non économiques » *Association internationale de droit économique, Revue international de droit économique*, vol. 4 t. XXVIII, 2014, P. 446.

¹⁷⁹³ *Ibid.*

¹⁷⁹⁴ Joël NTSONDE, Franck AGGERI, « Repenser la RSE dans le contexte d'un pays en voie de développement, le cas de l'économie circulaire au Cameroun » *RIODD*, octobre 2017, P. 10.

¹⁷⁹⁵ Karounga DIAWARA, Sophie LAVALLÉE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE dans l'espace OHADA : pour une ouverture aux considérations non économiques », *op. cit.*, P. 446.

¹⁷⁹⁶ Youssoufou Hamadou DAOUDA « Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique Subsaharienne : enjeux et controverses. Cas du groupe Areva au Niger », *VertigO, La revue électronique en sciences de l'environnement (En ligne)*, vol. 14, n°1, mai 2014, mis en ligne le 30 avril 2014, P. 3.

¹⁷⁹⁷ Article 1 du *Code minier ivoirien de 2014*.

¹⁷⁹⁸ CUA/OCDE, « Dynamiques du développement en Afrique 2022 : Des chaînes de valeur régionales pour une reprise durable », *CUE, Addis Abéba, éd. OCDE, Paris, 2022, P. 9.*

Paragraphe 1 : L'absence de protection de l'emploi par les normes de RSEM

832. Les normes de RSEM ne favorisent pas la protection de l'emploi dans les mines. Cette affirmation réside d'une part, dans le concept de RSEM (A) et d'autre part, dans l'implémentation de ces normes (B).

A- Le concept de RSEM reçu à l'orée de l'emploi

833. En Côte d'Ivoire, la RSEM est conçue comme un instrument de développement socio-économique, ce qui limite son apport dans le milieu du travail (1). D'ailleurs, sa portée est limitée, car elle repose sur la soft Law (2).

1- La RSEM, un instrument de développement socio-économique

834. **Notion de RSE.** À l'origine, il est question de la RSE qui a été adaptée aux mines d'où le vocable RSEM. La RSE se définit comme « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses actions sur la communauté et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique*¹⁷⁹⁹ ». Cette définition mobilise la responsabilité de l'organisation dans sa contribution au développement durable et aux actions sociales¹⁸⁰⁰, à l'instar de plusieurs États d'Afrique subsaharienne¹⁸⁰¹. Cette conception de la RSE rejoint celle adoptée par la Commission européenne la considérant comme le fait de « *non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi d'aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes*¹⁸⁰² ». En effet, cette norme est orientée vers la prise en compte des aspirations et du bien-être des sociétés¹⁸⁰³. Autrement dit, la RSE se limite aux actions sociales économiques, mais dans sa conception large elle doit prendre en compte la protection des travailleurs.

¹⁷⁹⁹ Article 1 du Code minier ivoirien de 2014.

¹⁸⁰⁰ *Ibid.*

¹⁸⁰¹ Youssoufou Hamadou DAOUDA, « Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique Subsaharienne : enjeux et controverses », *op. cit.*, P. 3.

¹⁸⁰² Virginie FOREST, Christian LE BAS, « Responsabilité sociale des entreprises et régulation économique », *Analyses et transformations de la firme*, 2009, P. 301.

¹⁸⁰³ Article 1, 121 et suivant du Code minier.

835. Prise en compte superficielle des travailleurs. Si le concept de RSE a fait l'objet d'une appropriation dans le secteur des mines, il n'est toutefois pas exempt de critique. Le contenu des normes de RSE n'inclut pas les rapports de travail. Cette question est réservée au Code du travail. Le droit du travail est le droit commun de la relation de travail¹⁸⁰⁴. Or le Code du travail n'évoque pas *expressis verbis* la question de la RSE ou de la RSEM. Au demeurant, seule une interprétation extensive de la notion de RSE permet de l'y retrouver.

836. La RSE, un concept large. Si la RSE est prise dans un concept large, dirait-on qu'elle comprend toutes les règles de droit adoptées dans un État donné ? Ceci implique que les entreprises respectent au titre de la RSE l'ensemble des règles de droit dans un État donné. Dire autrement, les règles encadrant l'emploi, sont considérées comme étant de la RSE. À ce titre, l'obligation de l'employeur est de respecter les conditions d'emploi¹⁸⁰⁵ dont l'embauche, les stages, formations et qualifications¹⁸⁰⁶. Par exemple, le Code minier fait obligation à l'employeur dans le cadre de la RSE de respecter, protéger et promouvoir les droits humains¹⁸⁰⁷ ou encore de respecter les droits des populations et communautés¹⁸⁰⁸.

837. La convention collective mines et carrières aborde la RSE dans le cadre de la relation de travail. Mais elle ne s'éloigne pas du Code minier. La convention collective mines et carrière dispose que : « *Les entreprises du secteur Mines et Carrières ont la responsabilité sociétale, dans le cadre de leur politique d'investissement, de promouvoir le développement et le recrutement des compétences nationales. À cet effet, elles développent des partenariats avec des instituts ou centres de formation dans le but de renforcer leurs capacités, promeuvent en leur sein le stage des jeunes diplômés*¹⁸⁰⁹ ». De cette disposition, la RSE en matière de relation de travail ne concerne que la formation et le recrutement des compétences locales. Autrement dit, les employeurs au compte de la RSE doivent former les travailleurs dans le domaine des mines afin qu'ils acquièrent des compétences nouvelles. De plus, ils doivent recruter prioritairement le personnel local¹⁸¹⁰. Cette conception de la RSE n'innove pas en ce que prévoit le Code minier. Elle est, néanmoins, un commencement d'intégration des principes de RSE dans les règles qui encadrent la relation de travail de manière formelle. Toutefois, il faut dire

¹⁸⁰⁴ Article 1 du Code du travail ivoirien de 2015.

¹⁸⁰⁵ Chapitre 1, 2, 3, voir Article 11.1 et suivant du Code du travail ivoirien.

¹⁸⁰⁶ *Ibid.*

¹⁸⁰⁷ Article 122 du Code minier ivoirien.

¹⁸⁰⁸ Article 123, *Ibid.*

¹⁸⁰⁹ Article 27 de la convention collective mines et carrières de Côte d'Ivoire.

¹⁸¹⁰ Article 76 de la convention collective mines et carrières.

qu'une telle conception de la RSE fondée que sur le recrutement et la formation est sujette à critique.

838. Absence d'originalité de la RSE. D'abord, la RSE n'est pas originale. Elle empreinte les règles légales existantes pour s'autoréguler, comme l'explique René de QUENAUDON sur les mécanismes d'alertes¹⁸¹¹. Pour lui, pour être efficace, la RSE doit créer ses propres mécanismes au lieu d'emprunter ceux du droit travail¹⁸¹². Cette approche de la RSE est difficile à concevoir. La RSE est au service du droit. Elle repose d'abord et principalement sur les décisions des entreprises dans leurs actions quotidiennes¹⁸¹³. Elle ne se limite pas au respect de la légalité, mais s'appuie sur les actions de l'entreprise dans la société et devient un comportement. Autrement dit, son but premier n'est pas l'emploi, mais l'intégration de l'entreprise dans son environnement. D'ailleurs, la RSE contrairement au droit du travail, est une norme principalement volontaire.

2- La RSEM, une norme principalement volontaire

839. Absence d'obligation. La signification de la RSEM repose sur l'initiative des entreprises en matière de relation de travail et d'emploi. Rejoignant la conception européenne de la RSE, outre le respect des lois, le Code minier l'aborde dans le sens d'une invitation à la responsabilisation¹⁸¹⁴. Si l'État a le devoir de veiller au respect de la RSEM, la question est de savoir dans quelle moule l'on range cette norme. En fait, le Code minier dispose que l'« *État veille à la mise en œuvre de la RSEM* »¹⁸¹⁵. L'État est ainsi le garant du respect de la RSEM. Mais il n'existe aucune sanction pour la non-application de la RSEM. L'État sanctionne l'entreprise en cas de non-respect des droits des populations au titre de la RSEM. Le Code minier dispose que l'entreprise doit respecter les droits des communautés et veiller aux droits humains et respecter les lois des pays¹⁸¹⁶. Mais quand il s'agissait de déterminer les sanctions pour ces violations, le Code minier est resté muet sur ces questions. Dans la pratique, ce sont les communautés riveraines¹⁸¹⁷ aux mines qui veillent à l'application des mesures de RSE. Ce droit

¹⁸¹¹ René DE QUENAUDON, « Responsabilité Sociale des Entreprises », *Répert. Droit Trav. Dalloz*, 2017, P. 11.

¹⁸¹² *Ibid.*

¹⁸¹³ Karounga DIAWARA, Sophie LAVLLÉE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE dans l'espace OHADA : pour une ouverture aux considérations non économiques » *op. cit.*, P. 434, 436.

¹⁸¹⁴ Code minier ivoirien en vigueur.

¹⁸¹⁵ Article 121 alinéa 2, *Ibid.*

¹⁸¹⁶ Article 121, 122, 123 du *Code minier*.

¹⁸¹⁷ Les communautés riveraines sont les populations vivant à proximité des sites abritant toute activité minière. Il peut s'agir également des populations pouvant être affectées de manière directe par l'activité minière.

leur ait reconnu, mais seulement en ce qui se rapporte au développement communautaire comme prévu par le Code minier¹⁸¹⁸. Il s'agit de veiller à ce que les entreprises minières réalisent les projets communautaires comme prévu dans les conventions minières. Lorsque ces projets ne sont pas réalisés, l'administration des mines donne une injonction aux entreprises dans le but de les contraindre à le faire¹⁸¹⁹. L'effectivité et les sanctions afférentes sont limitées à ces projets. Pour ce qui est des normes en rapport avec le travail, outre le respect du Code du travail, les entreprises restent libres de les mettre en application ou pas en l'absence de contrôle et de sanction.

840. Dans ce cas, la RSEM ne peut se présenter comme un remède aux agissements des entreprises dans la mesure où elle demeure volontaire¹⁸²⁰. Selon monsieur Nicolas CUZACQ les obligations des entreprises en matière de RSE se situaient à la frontière de la morale et de la règle juridique¹⁸²¹. Ceci signifie que la RSE n'est pas une règle purement volontaire. Elle n'est pas non plus une règle obligatoire au sens d'une obligation juridique. Si cette conception de la RSE était retenue, elle signifierait qu'il existerait d'un côté un contrôle pour son effectivité et d'un autre un engagement ferme des entreprises à la mettre en œuvre. Cette dernière hypothèse semble utopique.

841. Les contournements possibles de la loi. Ces dernières années, il s'est développé dans le milieu des affaires le phénomène du « law shopping » avec son composant qui est la « délocalisation »¹⁸²². Ce phénomène consiste pour les entreprises à s'orienter vers les pays disposant d'un droit du travail moins contraignant, leur permettant d'éviter d'être soumises à de lourdes exigences¹⁸²³. Ainsi, elles investissent moins dans la production et récoltent plus dans la vente. En plus, elles fournissent moins d'efforts sécuritaires et accroissent leurs profits¹⁸²⁴. La preuve évidente des prix exorbitants de minerais en produits finis¹⁸²⁵. Ces

¹⁸¹⁸ Article 121, 122, 123 du *Code minier*.

¹⁸¹⁹ *Ibid.*

¹⁸²⁰ François Pazisnewende KABORE, *Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et Management Éthique en Afrique*, éd. Du CERAP, Abidjan 2017, 205 P.

¹⁸²¹ Nicolas CUZACQ, « La RSE, le masque et la plume », *Rev. Sociétés*, 2023, P. 71.

¹⁸²² Gilles LLHULLIER, « Law shopping et délocalisation. La redéfinition du « choix de la loi » par la pratique du droit international des affaires », in Blin FRANCHOMME Marie Pierre, Isabelle DESBARATS (Dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement. Regard croisé sur le développement durable*, éd. Lamy, 2010, Pp. 127-128.

¹⁸²³ Gilles LLHULLIER, « Law shopping et délocalisation. La redéfinition du « choix de la loi » par la pratique du droit international des affaires », *op. cit.*, p. 127.

¹⁸²⁴ Analyse faite sur la base l'article précédent et Manirakiza PACIFIQUE, « La protection des droits de l'homme à l'ère de l'industrie extractive en Afrique », *Criminologie*, vol. 49, n°2, 2016, P. 125 et S.

¹⁸²⁵ Philippe CHALMEN, Yves JEGOUREL, *Les marchés mondiaux, les illusions perdues*, Économica, Paris, 2019, P. 573, 588, 622.

pratiquent sont qualifiées de Dumping social. Le dumping est appréhendé comme le fait d'abaisser les coûts de production habituels dans leurs seuls intérêts¹⁸²⁶.

842. D'ailleurs, la question liée au dumping ne se limite pas aux actions des entreprises, mais elle s'étend également aux États qui entretiennent des relations commerciales avec d'autres en vue de s'approprier la primauté dans les relations bilatérales. Le cas de la Chine accusée de concurrence déloyale sur la question des énergies renouvelables en est un exemple¹⁸²⁷. La conséquence immédiate est que ces entreprises investissent moins tout en recevant des subventions par des États sans que ces derniers disposant de ces ressources n'en profitent¹⁸²⁸. Or cette question peut être résolue si les États africains avaient un cadre législatif plus contraignant. Le phénomène décrit ici atteste non seulement de la faiblesse des normes, mais de l'absence d'une sorte de conscience morale face à leur responsabilité.

843. Un pas vers une RSE sanctionnable. Plusieurs pays développés et les organisations internationales mettent en place des mécanismes tendant à contrôler l'action des entreprises nationales. Elles cessent toutes coopérations avec les entreprises qui violent les droits humains¹⁸²⁹. Certes, une telle rupture n'est pas systématique dans tous les États. L'affaire relative à l'écroulement du Rana Plaza au Bangladesh est une illustration. Cet effondrement a fait plus de 1130 morts en 2013. Pourtant, la responsabilisation des entreprises n'a pas été immédiatement déterminée. D'ailleurs, la lenteur administrative n'a pas été d'une grande aide dans la situation des responsabilités. Les personnalités morales (entreprise mère, les filiales, les sous-traitants) sont autonomes et jouissent d'une responsabilité limitée à leurs interventions¹⁸³⁰. Face à ces contraintes, il revient aux acteurs de la société civile et défenseurs des droits de l'homme d'agir pour le bien-être des travailleurs. Mais en Côte d'Ivoire, ces moyens ne sont pas encore développés et aucune action connue n'a encore été traitée dans ce cadre. Si la RSE renvoie à la responsabilité, de manière générale, des entreprises, la RSEM ne sort pas du cadre général. Aussi, son contenu est affecté d'insuffisances.

¹⁸²⁶ Jérôme PORTA, « Le salaire minimum, un instrument national pour lutter contre le dumping social ? », *Le droit ouvrier*, confédération générale du travail, 2015, Pp. 317-318, lorsqu'il commente la solution retenue par les juges d'Europe pour lutter contre le dumping social.

¹⁸²⁷ Joël RUET, « Un facteur déterminant de la géopolitique des matières premières : la stratégie industrielle de la Chine », *Annales des mines-responsabilité et environnement*, vol. 2, n°82, 2016, P.6.

¹⁸²⁸ *Ibid.*

¹⁸²⁹ Gilles LLHULLIER, « Law shopping et délocalisation. La redéfinition du « choix de la loi » par la pratique du droit international des affaires », *op. cit.*, P. 142, 143.

¹⁸³⁰ Sandra COSSART, Chantal CUTAJAR, Denis POTIER, Table ronde intitulé « Quelle justice pour les travailleurs dans l'économie globale ? », Strasbourg, 24 septembre 2015, P. 1-s.

B- La mise en œuvre décevante des normes de RSEM

844. Les attentes des communautés locales, riveraines aux entreprises minières. Le secteur minier est pourvoyeur de richesse¹⁸³¹. Ceci suppose que les populations environnantes doivent bénéficier de ces retombées sur le plan social. Le secteur des mines ne peut être une source de véritable développement que lorsqu'il contribue au développement des communautés. Autrement dit, les entreprises minières, dans le cadre de la RSEM, doivent contribuer au développement des communautés riveraines à la mine. Le terme utilisé par le Code minier pour décrire les obligations des entreprises dans les communautés riveraines est le développement communautaire. Il s'entend « du processus qui vise à améliorer, de manière durable, le cadre et la qualité de vie des communautés locales ...¹⁸³²». Les communautés locales sont ici les communautés ou les zones dans lesquelles les entreprises minières sont installées. L'on pourrait l'assimiler à l'environnement de l'entreprise. Le texte prévoyant le rôle des entreprises dans la communauté est général et assez extensif sur les actions qui doivent être accomplies dans les communautés. En matière d'emploi, le Code minier fait obligation aux entreprises au compte de la RSE d'embaucher les nationaux et prioritairement les locaux¹⁸³³. Mais l'intermédiaire, le comité de développement local est inefficace pour assurer l'effectivité du recrutement des locaux (1). D'ailleurs, la RSEM semble être un masque pour les entreprises, un moyen de conserver leur image. Pour l'effectivité des emplois, les entreprises n'ont accordé la priorité d'embauche que pour des emplois sous-payés (2).

1- Un intermédiaire inefficace de recrutement des locaux

845. La naissance de nouveaux acteurs de régulation au détriment des États. La décentralisation permet d'inclure certains acteurs tels que les communautés locales dans la réglementation et de contribuer à une RSE inclusive des populations¹⁸³⁴. La décentralisation est dès lors un canal pour un nivellement de la RSE depuis le bas. Sur ce fondement, en Côte d'Ivoire, le législateur permet aux parties prenantes d'intervenir dans la mise en œuvre de projets de développement communautaires à travers les canaux de représentations¹⁸³⁵. Le

¹⁸³¹ En 2019 le secteur a contribué à 761, 9 milliards de FCFA en termes de chiffre d'affaires.

¹⁸³² Article 1 du *Code minier de Côte d'Ivoire*.

¹⁸³³ Article 134 du Code minier ivoirien.

¹⁸³⁴ Marc-Hubert DEPRET, Pierre Le MASNE, Céline MERLIN-BROGNIART, « De la responsabilité sociale des acteurs », Dans *Marché et organisations*, vol. 1, n°8, 2009, P. 28.

¹⁸³⁵ Article 1, et l'article 125 du *Code minier* dispose que « L'Administration minière met en place, pour chaque exploitation minière, un comité de développement local minier chargé de la mise en œuvre des projets de développement économique et social pour les communautés locales ... Des mesures d'assistance technique et de

moyen de collaboration dans le cadre de ce développement c'est le comité de développement local.

846. Le comité de développement local est un comité consultatif ou de liaison selon l'appellation par le Code minier en 1995¹⁸³⁶. Il est mis en place par l'administration des mines¹⁸³⁷. Le comité de développement local est l'intermédiaire entre les populations riveraines à la mine et l'entreprise minière. Ce comité est formé par les populations environnantes à l'entreprise minière. Autrement dit dans chaque localité, en fonction de la zone géographique d'une entreprise minière, il y a comité de développement local. Ce comité n'est pas dans l'entreprise. Il n'intervient pas, en principe, dans la relation de travail et il n'est pas un garant de la bonne conduite de l'entreprise dans son environnement.

847. Il est composé, du préfet de département, du président du conseil régional, des sous-préfets, des députés, des maires des localités affectées, des représentants des localités affectées par les mines, de l'administration des mines, le représentant de la société d'exploitation. La présidence du comité est assurée par le préfet de département, la vice-présidence par le président du conseil régional et l'Administration des Mines, le secrétariat¹⁸³⁸. Ce comité rassemble toutes les personnes impliquées dans l'exploitation minière. Cette large ouverture dans la composition de ce comité n'est pas fortuite. L'installation d'une entreprise minière nécessite non seulement l'accord du ministère de l'Agriculture, pour la protection des terres agricoles, mais aussi des élus locaux pour le contrôle des activités et la perception des impôts. Quant aux représentants locaux, chefs des communautés villageoises, ils donnent leur accord avant toutes installations d'une entreprise sur leur territoire. Ces moyens sont mis en œuvre afin de protéger les intérêts de toutes les institutions, des personnes et de préserver l'environnement. Ceci est un moyen d'associer les populations et responsabiliser les entreprises.

848. Le rôle du comité de développement local. Le comité de développement local approuve et donne son avis sur le projet de développement à réaliser grâce au fonds de développement local¹⁸³⁹. Il « *est chargé de la mise en œuvre des projets de développement*

renforcement des capacités des comités de développement locaux miniers permettant une utilisation efficace des fonds sont mises en œuvre par le titulaire du permis d'exploitation ».

¹⁸³⁶ Article 43, 114 de la *Loi n°95-553 du 17 juillet 1995 portant code minier de 1995*.

¹⁸³⁷ Article 1 du *Code minier*, l'« administration des mines, le Ministère en charge des Mines ou le Département ayant pour mission la mise en œuvre de la politique minière, notamment le suivi et le contrôle des activités minières; »

¹⁸³⁸ Article 128 du *Décret portant application du Code minier de Côte d'Ivoire, JORCI du 20 août 2014*.

¹⁸³⁹ Article 130 du *Décret portant application du Code minier précité*.

*économique et social pour les communautés locales*¹⁸⁴⁰ ». Dans la pratique, les responsables communautaires sont les plus sollicités, à savoir : les responsables de jeunes, les chefs de villages, les responsables de femmes par les entreprises surtout en matière d'emplois et de conflits. Dans les villages ou les communautés, il existe plusieurs classes sociales en fonction du genre, de l'âge ou encore de la lignée. Les responsables de jeunes ou de femmes sont de ce fait les personnes désignées pour prendre les décisions au nom et pour le compte de la jeunesse ou des femmes, selon la composition du groupe. Les chefs de village sont les personnes responsables d'une communauté dans la zone rurale. Ils sont chargés de préserver les intérêts de leur membre. Ces personnes sont les plus sollicitées pour la mise en œuvre des projets de développement local, car ils sont censés être plus proches des populations.

849. L'objectif de l'institution du comité de développement local et les insuffisances des textes. La collaboration entre ces populations et les entreprises minières par le comité de développement local constitue ainsi un moyen de réconciliation entre les entreprises minières et les populations locales affectées par les mines¹⁸⁴¹. Le législateur inclut de manière active les acteurs locaux dans la prise de décisions de leur développement. Surtout, il oblige les entreprises à prendre en compte les aspirations des communautés locales.

850. Deux buts sont visés pour les entreprises. D'une part, elles doivent se faire accepter par les populations locales et d'autre part, répondre aux exigences de la RSE¹⁸⁴². Ainsi, chaque entreprise doit prendre en compte les besoins présents et futurs des populations locales. Mais une telle perspective n'est envisageable qu'en tenant compte de l'avis des populations. L'entreprise pour y arriver doit pratiquer un ancrage territorial dans sa politique de gouvernance. Selon la norme ISO 26000, l'ancrage territorial « *vise à prévenir et à résoudre les problèmes, à favoriser les partenariats avec des organisations et des parties prenantes locales et à avoir un comportement citoyen vis-à-vis de la communauté*¹⁸⁴³ ». Être socialement responsable exige la création de cadres d'échange avec les populations. Face à ces exigences, l'entreprise est contrainte d'associer les communautés riveraines aux mines. La promotion faite par la loi et les organisations internationales pour emmener les entreprises de manière générale et spécifiquement celles œuvrant dans le domaine des mines à prendre en compte les aspirations

¹⁸⁴⁰ Article 125 de la Loi n°2014-138 du Code minier de Côte d'Ivoire

¹⁸⁴¹ Yao GNAMIEN, *L'industrie minière face aux évolutions sociétales : quels impacts des attentes des populations et des collectivités locales sur le développement des projets miniers ?*, thèse, 8 décembre 2014, Mines ParisTech, Centre de Géosciences, Pp. 30-31.

¹⁸⁴² Plateforme RSE, *Vers une responsabilité territoriale des entreprises, France stratégie*, juillet 2018, p. 9-11.

¹⁸⁴³ Comité 21, *Comment réussir l'ancrage territorial de son entreprise ?*, Le réseau des acteurs du développement durable, 2010, P. 1.

des parties prenantes est la preuve que la RSE est trop souvent une hypocrisie organisationnelle¹⁸⁴⁴.

851. Le déclin de la passivité des communautés locales. Les communautés riveraines à la mine aujourd'hui ne sont plus passives en matière de développement local. Elles revendiquent à travers leurs responsables le développement de la communauté en espérant voir leurs attentes se réaliser à travers les projets communautaires¹⁸⁴⁵. Ces attentes s'étendant à l'emploi des membres de la communauté ne sont pas illogiques. En fait, le Code minier ne précise pas le contenu des projets de développement communautaires. Il fait obligation aux exploitants de rédiger un plan de développement communautaire avec les communautés sans précision aucune¹⁸⁴⁶. Ce plan inclut la libre négociation entre les locaux et les entreprises sur l'emploi¹⁸⁴⁷. Lorsque le plan porte sur la question de l'emploi, il peut être fait obligation à l'employeur d'embaucher les riverains sur la base des projets communautaires. La condition de réalisation de l'emploi des locaux est la place que lui accordent les locaux dans le développement. Or dans la majorité des plans de développement local, les populations préfèrent la construction d'édifices publics, d'écoles, d'infirmes, l'investissement dans les œuvres sociales¹⁸⁴⁸. Dans de tels cas, l'emploi des locaux est limité à une obligation d'embauche générale des entreprises minières.

852. Les obligations d'embauche des employeurs miniers. S'il est permis à l'employeur d'embaucher le personnel de son choix, il est également libre selon le Code du travail d'utiliser la voie qu'il souhaite¹⁸⁴⁹. Le Code minier favorise l'application de cette règle. Il lui impose néanmoins certaines limites. Les exploitants miniers doivent employer prioritairement les nationaux pour les besoins de leurs opérations¹⁸⁵⁰. La loi ne prévoit pas de quotas d'embauche pour les riverains à la mine. Les entreprises ont la liberté d'embaucher les riverains, elles n'ont aucune contrainte, du moins légale.

¹⁸⁴⁴ Nicolas CUZACQ, « La RSE, le masque et la plume », *op. cit.*

¹⁸⁴⁵ Yao GNAMIEN, *L'industrie minière face aux évolutions sociétales : quels impacts des attentes des populations et des collectivités locales sur le développement des projets miniers ?*, *op. cit.*, P. 32.

¹⁸⁴⁶ Article 121 et suivant du *Code minier ivoirien*.

¹⁸⁴⁷ infoduzanzan.com/bondoukou-les-realites-insoutenables-de-lexploitation-miniere/, A Bondoukou, face aux plaintes des populations le ministre des mines encouragent les exploitants à fournir des emplois aux locaux sur la base des promesses et accords.

¹⁸⁴⁸ Philippe KETOURE, Friedemann GILLE, *op. cit.*, P. 45.

¹⁸⁴⁹ Art. 11.1 du *Code du travail de 2015* : « Les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privés de placement... »

¹⁸⁵⁰ Article 134 du *Code minier ivoirien*.

853. Les responsables communautaires, intermédiaires inefficaces d'embauche des locaux. Lorsque les entreprises font le choix de recruter les riverains à la mine, dans la pratique, elles le font par l'intermédiaire des responsables communautaires. Les réunions du comité de développement local sont le moyen pour elles d'autoriser les responsables des communautés à informer de la disponibilité des postes au sein de la mine¹⁸⁵¹. Cependant, ce mode de recrutement a toujours été insatisfaisant pour les populations. Cette situation n'est pas spécifique à la Côte d'Ivoire. Au Ghana, par exemple, les responsables locaux ont réclamé pour les riverains à la mine des emplois dans les entreprises minières sans des résultats concrets¹⁸⁵². En Côte d'Ivoire, les membres des communautés locales ne sont toujours pas embauchés dans les mines¹⁸⁵³. Ceci témoigne de l'inefficacité des normes de RSEM mise en place et des intermédiaires locaux dans l'emploi. Au-delà, de telles situations sont suivies d'une négligence de l'emploi dans l'application de la RSEM. D'ailleurs, les responsables communautaires ne sont pas les seuls moyens d'embauche des locaux. Le Code du travail prône la liberté des moyens à utiliser pour d'embauche¹⁸⁵⁴. L'employeur peut publier les postes disponibles dans son entreprise sur les réseaux sociaux ou de la part des entreprises d'intermédiation ou par tout autre moyen¹⁸⁵⁵. Lorsque les entreprises décident d'embaucher les populations de son environnement immédiat, les emplois proposés sont ceux d'ouvriers, sous-payés.

2- Les emplois menacés dans les mines

854. La multiplicité des institutions de promotion de l'emploi, moyen de lutte contre le chômage. En Côte d'Ivoire, plusieurs institutions ont été mises en place afin de promouvoir l'emploi des jeunes dans tous les secteurs et lutter contre la précarité. L'État a créé l'Agence Emploi Jeune, régit par l'ordonnance 2015-228 du 08 Avril 2015, en remplacement de

¹⁸⁵¹ Les réunions du comité servent à discuter des projets. Ils permettent aux entreprises d'informer les responsables communautaires des disponibilités en postes et des dossiers à fournir à cet effet.

¹⁸⁵² Au Ghana par exemple les communautés locales et les acteurs de la société civile ont réclamé une amélioration de leur situation avec plus d'emplois des locaux par les entreprises minières et moins de rapatriés. Voir Bonnie CAMPBELL (Dir.), *Ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ?* Centre de recherches pour le développement international, 2010, Canada, P. 18. De nos enquêtes nous avons pu découvrir que les acteurs locaux se plaignent sans cesse des recrutements des entreprises minières des populations locales jugées insuffisante.

¹⁸⁵³ Infoduzanzan.com/bondoukou-les-realites-insoutenables-de-lexploitation-miniere/, les populations locales se plaignent sans cesse des actions menées en leur faveur par les entreprises minières. C'est le cas palpable avec la mine de Bondoukou où les populations estiment qu'ils ne jouissent pas des fruits de la mine.

¹⁸⁵⁴ Art. 11. 1 du code du travail ivoirien.

¹⁸⁵⁵ *Ibid.*

l'AGEPE¹⁸⁵⁶, l'agence pour la promotion de l'emploi qui auparavant avait remplacé l'OMOCI, l'office de main-d'œuvre de Côte d'Ivoire. Conformément à la convention n° 96 de l'OIT et au décret n° 96-193 du 07 mars 1996 relatif aux bureaux de placement payant des bureaux ou offices privés, ces bureaux ont été mis en place. L'État a institué ces organismes afin de lutter contre le chômage et favoriser l'emploi d'une importante partie de la population dont les jeunes. Depuis la création de cet organisme, les emplois ont progressé dans les mines.

855. La progression de plus en plus satisfaisante des emplois dans les mines. Le problème dans les mines n'est pas totalement lié à l'absence d'embauche des populations. Sur une population de 13 977 650 en âge de travailleur (16ans et plus), 8 566 074 ont un emploi effectif. 71% de ses emplois sont vulnérables¹⁸⁵⁷.

856. Le nombre d'emplois dans les mines est en progression, depuis 2017. D'ailleurs, en mai 2023, le nombre d'emplois dans les mines a augmenté de 0, 32% comparé aux chiffres antérieurs¹⁸⁵⁸. Mais ces emplois restent faibles par rapport aux secteurs de l'agriculture, de la manufacture et à l'emploi en général. Face à un taux d'emploi vulnérable aussi élevé, la question est relative au maintien de ces emplois ou leur durabilité dans les mines.

857. L'absence de moyens de lutte contre la précarité. L'employeur a l'obligation d'embaucher les nationaux pour ses besoins de ses activités dans les mines¹⁸⁵⁹. Mais ni le Code minier ni la convention collective mines et carrières n'obligent les employeurs à maintenir ces emplois. Autrement dit, il n'y a aucune garantie de protection de ses emplois. Le maintien de l'emploi des locaux dans les mines devient aléatoire. Ces mêmes questions se posent dans d'autres États, notamment au Sénégal. Le nouveau Code minier sénégalais fait obligation aux entreprises minières d'embaucher les nationaux sans définir les modalités d'application et encore moins la protection des emplois créés¹⁸⁶⁰. Toutefois, il a le mérite de faire obligation aux exploitants de préciser le nombre d'emplois permanent ou non¹⁸⁶¹. Il souligne un élément essentiel, la précision sur les emplois à long terme et ceux à court terme. L'État vérifie, ainsi, les efforts des entreprises minières pour employer les nationaux ou les locaux à la mine.

¹⁸⁵⁶ Ordonnance 2015-228 du 08 Avril 2015, portant création de l'Agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes, dénommée "Agence Emploi Jeunes, JO, 2015-06-25, n° 51, pp. 870-871.

¹⁸⁵⁷ Enquête nationale l'emploi (ENE), 2019, note technique du 19 juin 2020, Côte d'Ivoire, P. 4. Un emploi vulnérable est un emploi qui ne remplit pas les critères d'un travail décent.

¹⁸⁵⁸ Ministère de l'emploi et de la protection sociale, *Tableau de Bord emploi janvier 2023, CNPS, CGRAE.*

¹⁸⁵⁹ Article 134 du Code minier ivoirien et article 27 et 76 de la convention collective mines et carrières.

¹⁸⁶⁰ Article 109 de la Loi n° 2016-32 du 8 novembre 2016 portant Code minier du Sénégal.

¹⁸⁶¹ Article 44, 103 du Décret n° 2017-459 du 20 mars 2017 Fixant les Modalités d'application de la loi n° 2016-32 du 08 novembre 2016 portant Code Minier.

L'objectif est d'évaluer l'apport réel des entreprises dans le domaine de l'emploi. Si le texte ne le précise pas de manière explicite, ces statistiques peuvent servir à lutter contre la précarité des emplois. Le silence de la législation ivoirienne est une source de menace pour les emplois dans les mines.

858. Les solutions pour la protection des emplois dans les mines. La convention minière est un moyen de protection de l'emploi en complément du Code minier¹⁸⁶². Elle est « *l'accord entre un demandeur de permis d'exploitation et l'État de Côte d'Ivoire, qui fixe les conditions spécifiques d'exploitation*¹⁸⁶³ ». Elle définit les modalités d'application de la loi et les obligations spécifiques du détenteur de titre minier¹⁸⁶⁴. Ainsi, ce dernier au nombre de ces obligations doit, pour favoriser les embauches, former le personnel ivoirien pour ses besoins selon les termes fixés par la convention¹⁸⁶⁵.

859. Les termes de la convention obligent l'employeur à tenir ses promesses pour des emplois durables. La formation des populations permet de combler les vides en matière d'emploi et de privilégier les compétences locales. En le faisant, l'employeur contribue non seulement au développement durable¹⁸⁶⁶, mais les populations acquièrent les compétences pour lutter contre le chômage. Toutefois, pour sa mise en œuvre, il est nécessaire que la convention soit connue de tous donc qu'elle soit publiée, ce qui n'est pas toujours le cas. Dans plusieurs États africains, cas de la Guinée et du Niger, États ayant les mêmes réalités que la Côte d'Ivoire dans le domaine des mines, les conventions sont méconnues et inaccessibles, rendant difficile le suivi¹⁸⁶⁷. En Côte d'Ivoire comme dans plusieurs États de l'UEMOA les États commencent de plus en plus à publier les conventions, même si le résultat reste à désirer¹⁸⁶⁸.

860. L'État est dès lors le seul garant de son application tel qu'inscrit dans les textes, reçu de la charte africaine¹⁸⁶⁹. La convention minière, appréhendée comme un contrat, lie l'État et

¹⁸⁶² Article 12, *Ibid.* Article 1 du *Code minier*, « La convention minière est un accord entre un demandeur de permis d'exploitation et l'État de Côte d'Ivoire, qui fixe les conditions spécifiques d'exploitation ».

¹⁸⁶³ Article 1 du *Code minier*.

¹⁸⁶⁴ Analyse de la définition de la convention selon le *Code minier*.

¹⁸⁶⁵ Article 134 alinéa 2, *Ibid.*

¹⁸⁶⁶ Le développement durable est selon l'article 1 de la *Loi n° 2014-390 du 20 juin 2014 D'Orientation sur le développement durable* « Le développement qui répond aux besoins du présente sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

¹⁸⁶⁷ Hervé LADO, Christophe VADOT et Ibrahim AMANI, « La Renégociation des Contrats Miniers en Afrique Cas du Niger et de la Guinée », *1 Cent. D'EXCELLENCE Pour Gouv. Ind. Extr. En Afr. Francoph.*, 2017, P. 4.

¹⁸⁶⁸ Ahamadou Mohamed MAIGA, *Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA)*, th. *L'Université d'Aix-Marseille*, Juin 2019, P. 321.

¹⁸⁶⁹ Article 21-22 de la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples.

l'entreprise minière. Elle est un accord entre l'État et l'entreprise minière dans lequel chaque partie a une obligation envers l'autre tel qu'il est précisé dans la définition sus-citée. Avant l'institution des obligations de transparence, les termes de la convention minière étaient considérés comme ne liant que leurs auteurs. Dans ce cas, il est logique que les populations méconnaissances les conventions minières concluent avant le Code minier de 2014 et même la lenteur dans l'application du Code minier actuel.

861. Une difficile responsabilisation des entreprises en cas de violation de l'obligation de protection de l'emploi. Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de la priorité d'embauche des nationaux ? Si la convention collective mines et carrières fait obligation aux employeurs dans le cadre de leur responsabilité sociétale d'embaucher prioritairement les nationaux, elle ne prévoit pas de sanctions en cas de non-respect. Il est toutefois possible de contraindre l'employeur au respect de telles obligations. La poursuite devant les juridictions par les locaux ou les populations serait la solution. Dans ce cas, ces populations qui estiment être lésées ou qui réclament l'exécution d'une obligation peuvent intenter des actions. Cette action est soumise à des conditions de personnalité juridique, de capacité, de qualité pour agir et d'intérêt pour agir¹⁸⁷⁰. Si ces populations peuvent avoir un intérêt, notamment le non-respect des obligations d'emploi, elles doivent prouver que les employeurs ont manqué à leurs obligations d'emploi. Ce qui semble difficile à prouver puisque la primauté selon la convention collective n'est pas accordée à un groupe en particulier. Elle concerne tous les Ivoiriens. Or, il est facile de prouver l'emploi d'Ivoiriens, puisque la majorité des entreprises minières emploient les nationaux pour leurs activités.

862. En général, le non-respect d'une obligation relevant des activités minières est sanctionné par le Code minier, en dehors des relations de travail. Cette fois, l'État peut poursuivre l'entreprise qui ne respecte pas ses obligations en matière d'emplois et de contrat minier. Le Code minier dispose que pour toutes les questions relatives au Code minier et aux activités minières, l'arbitrage reste la voie privilégiée de résolution¹⁸⁷¹. Or rappelons que le Code minier fait obligation aux employeurs d'embaucher prioritairement les nationaux. Dans ce cas, le non-respect de cette obligation pourrait donner droit à un recours à l'arbitrage par l'État, puisque cette obligation se rapporte à l'activité minière et prévue par le Code minier. Mais le problème avec l'arbitrage est le coût élevé des procédures. Faut-il que les États disposent de moyens financiers pour poursuivre ses entreprises avec le coût élevé de l'arbitrage.

¹⁸⁷⁰ Article 1 et 3 du *Code de procédure civile ivoirien*.

¹⁸⁷¹ Article 128 et 190 du *Code minier ivoirien*.

Pour Christian CHAVAGNEUX, les multinationales influencent les règles dans le jeu de la mondialisation. Il ne faudrait pas négliger leurs influences dans les ententes et au niveau économique et politique¹⁸⁷². De plus, selon l'auteur, la frontière est poreuse entre droit privé et droit public. Il estime qu'il est difficile de concevoir une influence moindre des acteurs privés et économiquement forts sur la prise des décisions d'où l'impact des entreprises sur les règles¹⁸⁷³. Dans ce rapport de force, il est difficile de responsabiliser ces entreprises au risque d'en subir l'impact sur les pays à moindre influence. La seule voie est celle de la négociation avec les entreprises ou encourager les entreprises à être de plus en responsables.

863. La RSE, une vision manquée. De ce qui précède, si les solutions proposées par le législateur s'inscrivent dans un mouvement général de responsabilité des entreprises, la RSE est une politique mise en place par certaines entreprises seulement en vue de se rendre socialement acceptable et avoir une place sur le marché international¹⁸⁷⁴. De ce postulat, il ne serait pas impossible de constater que la politique d'embauche des locaux ne relève pas davantage d'une politique d'affichage que d'une réelle garantie. Ces entreprises, pour marquer leur engagement et leur responsabilité, préfèrent investir dans les actions sociales auprès des populations de la localité minière¹⁸⁷⁵. Quant à la question des emplois proposés aux locaux, ils ne sont pas garantis.

864. Conclusion du paragraphe. La RSEM est marquée par une prise en compte partielle des aspirations des parties prenantes à la relation de travail et précisément des populations locales en matière d'emplois. D'ailleurs, la RSEM ne sert qu'à corriger la perte économique des États africains depuis l'expansion minière. C'est le choix qui a été fait par la Côte d'Ivoire.

Paragraphe 2 : Le paradoxe : recherche d'un développement économique et négligence des travailleurs

865. Les États croient en un développement économique fondé sur ressources naturelles pour les pays qui en possèdent. Pourtant, les discours dans les pays miniers d'Afrique sont

¹⁸⁷² Christian CHAVAGNEUX, « Les multinationales définissent-elle les règles de la mondialisation ? », *Institut français des relations internationales, Politique étrangère*, vol. 3, automne 2010, P. 553.

¹⁸⁷³ *Ibid.*

¹⁸⁷⁴ Youssoufou Hamadou DAOUDA « Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique Subsaharienne : enjeux et controverses. Cas du groupe Areva au Niger », *op. cit.*, Pp. 6-7.

¹⁸⁷⁵ *Ibid.*

marqués par un pessimiste prononcé et la réalité brûlante de la pauvreté. Ce constat conduit ceux-ci à s'unir en communauté. De nombreux plans et stratégies de développement ont été mis en œuvre tant au niveau régional que national. Ils se sont traduits dans cette lutte au niveau régional en adoptant un Code minier dans le cadre de la communauté UEMOA¹⁸⁷⁶. Cette lutte s'est prolongée au niveau continental dans le cadre de l'UA par la mise en place de la « vision minière africaine »¹⁸⁷⁷. Membre de ces organisations, la Côte d'Ivoire a fait siens ces objectifs. Elle prône ainsi un développement économique grâce aux ressources minières. Pour ce faire, elle néglige la condition des travailleurs. Son combat a été orienté vers l'éradication de « la malédiction des ressources », pour éviter la perte des revenus dans le secteur des mines (A). D'autre part, elle a consenti à un développement social comme recommandé par la mondialisation. Ce développement inclut la bonne gouvernance. Celle-ci concerne en général les États et les entreprises dans leur rapport à la société en général sans apports réels pour la protection des travailleurs (B).

A- Le combat de « la malédiction des ressources », un objectif éloigné de la protection des travailleurs

866. « La malédiction des ressources naturelles » est un concept développé dans les États africains. Il tire ses sources de la faiblesse des institutions africaines disposant d'importants gisements de minerais¹⁸⁷⁸. Andrew ROSSER explique cette malédiction par trois caractéristiques. D'abord, il évoque la faible croissance économique, engendrée par la dépendance de ces États à l'exportation brute des minerais et de ce fait la non-influence des revenus miniers sur d'autres secteurs¹⁸⁷⁹. Ensuite, il cite les conflits armés causés dans les zones minières¹⁸⁸⁰. Enfin, il attaque le fonctionnement des gouvernements et la remise en cause de la démocratie¹⁸⁸¹. La malédiction des ressources pourrait également s'expliquer par l'absence de bonnes institutions de gestion des ressources dans les pays pauvres. Dans ce cas, ce qui est à

¹⁸⁷⁶ Kaiser Economic Development Partners, *Guide pratique pour accroître l'approvisionnement local dans le secteur minier en Afrique de l'Ouest*, Banque mondiale, 2015 (une traduction du document original en anglais, intitulé *A practical guide to increasing local procurement in WestAfrica* daté de février 2015), P. 3.

¹⁸⁷⁷ *Ibid.*

¹⁸⁷⁸ Gérard MAGRIN, « L'Afrique entre « Malédiction des ressources » et « Emergence » : une bifurcation ? » *Découv. Rev. Fr. Socio-Economie*, 2015, P. 105.

¹⁸⁷⁹ Andrew ROSSER, « The Political Economy of the Resource Curse: A Literature Survey », *Institute of Development Studies at the University of Sussex Brighton BN1 9RE UK*, 2006, Pp.8-9.

¹⁸⁸⁰ *Ibid.*

¹⁸⁸¹ Andrew ROSSER, *op. cit.*, P. 10.

réglé concerne aussi la bonne gouvernance. Dans les États d’Afrique, les ressources ne sont pas le problème, mais plutôt les gouvernants¹⁸⁸².

867. Face à ces constats que ces États ne manquent de confirmer¹⁸⁸³, ils ont développé des stratégies pour éradiquer cette malédiction. D’une part, ils ont pensé à attirer plus d’investisseurs dans le domaine minier (1). D’autre part, ils prônent la bonne gouvernance dans le secteur des mines (2).

1- Investissement institutionnel et recherche d’attractivité des investisseurs

868. Les grandes lignes de la vision africaine minière. L’UA à travers la Vision Minière Africaine (VMA) a clairement exposé son objectif de développement de l’Afrique. La VMA a vu le jour en 2009 sous l’initiative des pays africains avec plusieurs objectifs centrés autour du développement. L’objectif principal de la VMA consiste à favoriser une « *exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d’une large croissance durable et d’un développement socio-économique* »¹⁸⁸⁴. Autrement dit, l’ambition des États africains est de permettre au continent, d’exploiter au mieux ses richesses naturelles dans le but de créer des économies fortes, compétitives pour in fine réduire la pauvreté. Dans cet élan, la VMA se présente comme un moyen de corriger des actions ayant favorisé la malédiction des ressources naturelles en Afrique. Elle privilégie l’industrialisation des États africains, en tirant profit des investissements à travers les rentes et la fiscalité et en développant les infrastructures¹⁸⁸⁵.

869. Les objectifs poursuivis. La VMA s’est confirmée par les Objectifs du Développement Durable (ODD). En 2015, les États africains ont pensé à éradiquer la pauvreté avec la VMA. Le développement durable est défini comme « *l’ensemble des décisions qui améliore les conditions de vie du présent sans mettre en danger les ressources pour les générations futures* »¹⁸⁸⁶. Cette vision est également en harmonie avec les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)¹⁸⁸⁷. Ces objectifs sont également de combattre la

¹⁸⁸² Aristide MABALI, *Quatre essais sur les effets des rentes des ressources naturelles dans les pays en développement*, Economies et finances, Université d’Auvergne-Clermont-Ferrand I, 2016, Pp. 9-10.

¹⁸⁸³ Vision du Régime Minier de l’Afrique, février 2009.

¹⁸⁸⁴ *Ibid.*

¹⁸⁸⁵ *Ibid.*, Pp. 13-14.

¹⁸⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁸⁷ Les objectifs du millénaire pour le développement, et les cibles associées sont dérivés de la déclaration du millénaire, signée par 189 pays, dont 147 représentés par leur chef d’État, en septembre 2000, Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement, Nations Unies ; Tenir les engagements pris, Rapport du Secrétaire général, mars 2010 ; Rapports par les agences, fonds et programmes des Nations Unies.

pauvreté, la faim, la maladie, la dégradation de l'environnement, l'illettrisme et les discriminations¹⁸⁸⁸. Ces actions doivent dès lors être centrées vers l'amélioration des conditions de vie des populations et du bien-être de celles à venir. Pour y arriver, l'éradication des problèmes préoccupants dans le continent d'Afrique à savoir la pauvreté et la correction des écarts entre les pays du Sud et ceux du Nord est nécessaire¹⁸⁸⁹. Les propositions concrètes faites sont celles de la banque mondiale reprise par le VMA dans le secteur des mines.

870. Un modèle de développement centré sur les recommandations de la Banque Mondiale. Depuis plusieurs années, le développement socio-économique en Afrique a été pensé par la Banque Mondiale. Monsieur Coyette résume la conception de la Banque Mondiale de cette manière : « *développement est associé à la croissance économique tel que mesurée par la progression du produit intérieur brut. Le moteur de la croissance tirant sa source de forces exogènes tant pour la production, les investissements directs étrangers, que pour les déboucher sur les marchés internationaux*¹⁸⁹⁰ » comme il ressort du consensus de Washington. Ce consensus soumet l'aide aux États à la bonne gouvernance. Conception fortement inspirée du néo-libéralisme, formalisée dès 1989 par John Williamson¹⁸⁹¹. Elle vise la libéralisation et la déréglementation de l'économie. Le rôle de l'État est désormais de veiller à la stabilité macroéconomique et assurer l'attractivité des investissements¹⁸⁹². Cette approche du rôle de l'État justifie le choix des textes applicables dans le secteur des mines. La VMA correspond à ce modèle du développement socio-économique¹⁸⁹³.

871. Application du modèle dans les mines et mise à l'écart des travailleurs. Les règles applicables dans les mines s'inspirent des recommandations de la Banque Mondiale. Le secteur des mines en Afrique a été confié à la banque mondiale. Celle-ci conçoit le développement du secteur à travers le canal des investissements¹⁸⁹⁴. Cette course aux investisseurs a créé une série de modifications des textes miniers favorables tant au niveau des taxes que dans les actions à

¹⁸⁸⁸ *Ibid.*

¹⁸⁸⁹ Thierry AMOUGOU, « La problématique du « déficit de développement réel » en Afrique subsaharienne », in *Recherches internationales*, n° 121, juillet-septembre 2021, P. 15.

¹⁸⁹⁰ Gabriel GOYETTE, « L'apport des relations internationales dans l'étude des phénomènes complexes. Le cas de la théorie des régimes » in Bonnie CAMPBELL, Jean-Jacques GABAS, Denis PESCHE et Vincent RIBIER (Dir.), *Les transformations des politiques de coopération. Secteurs agricoles et miniers au Canada et en France*, Paris, Karthala-GEMDEV et Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016, Pp. 47-62.

¹⁸⁹¹ Dimitri UZUNIDIS, Lamia YACOUB, « Le développement dans la mondialisation : crise de la gouvernance mondiale et retour de l'État », In *Recherches Internationales*, n°84, 2008, fait à partir du numéro thématique « La crise : sortie du néolibéralisme ou entrée dans la jungle et les crises ? », pp. 105-131.

¹⁸⁹² *Ibid.*

¹⁸⁹³ Vision du Régime Minier de l'Afrique : « Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique, AU/EXP/ CAMMRD/2(I), P. 1-S.

¹⁸⁹⁴ Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », *op. cit.*, P. 85.

mener pour le développement du secteur¹⁸⁹⁵. En Côte d'Ivoire, le Code des investissements a été modifié par ordonnance en 2018 afin d'inclure des facilités et des exonérations aux entreprises s'installant dans le pays.

872. Dans cette course au développement social et économique, la primauté n'est ni accordée aux travailleurs ni à leur sécurité. La priorité est de régler la question économique dans les pays et de réduire la pauvreté. N'est-il pas aberrant de croire possible une exclusion des travailleurs de la résolution des questions économiques ?

873. Certes, les États africains ont mis le curseur sur les besoins essentiels de la population et non d'une catégorie particulière. Mais ce développement doit inclure le bien-être de tous y compris celui des travailleurs en tenant compte des besoins spécifiques de chaque catégorie sociale. C'est ce que tente de démontrer la VMA. Elle contient des dispositions qui abordent de manière générale la protection de la santé et la sécurité. Elle vise à « *promouvoir une exploitation minière sûre et responsable ainsi qu'une bonne entendance du matériel*¹⁸⁹⁶ ». À cet effet, elle encourage les États à « *améliorer les régimes réglementaires miniers en adoptant les meilleurs standards professionnels, sécuritaires et sanitaires ; en renforçant les capacités de mise en œuvre*¹⁸⁹⁷ ». La VMA semble ici ne pas se limiter à l'aspect économique ou aux investissements. Toutefois, l'objectif n'est nullement la protection des travailleurs des mines de manière spécifique, mais la protection générale de la population touchée par les mines. Elle renvoie la protection des travailleurs miniers aux textes nationaux qui ne sont pas toujours satisfaisants sur ces questions.

874. La primauté des caisses étatiques sur les besoins des travailleurs. Le Code minier ivoirien, suivant l'orientation de la VMA met également l'accent sur l'économie et précisément l'attractivité pour l'investissement¹⁸⁹⁸. Le commentaire du PDG de la mine de Tongon sur le

¹⁸⁹⁵ En Côte d'Ivoire, le Code minier a été modifié en 2014 pour introduire les questions liées au développement. En 2013 plusieurs investisseurs appelaient l'État ivoirien à avancer sur le Code minier. Pour Dennis Marc Bristow, Pdg de Randgold Resources, la crise "que traverse l'industrie aurifère mondiale, occasionnée par la baisse des cours de l'or, a été aggravée en Côte d'Ivoire par l'incertitude persistante sur la révision en cours du Code minier du pays", a indiqué la compagnie dans un communiqué. "En conséquence de quoi, des sociétés minières sont en train de se retirer de la Côte d'Ivoire, de retarder ou de réduire leurs projets dans le pays", ajoute le texte publié à l'issue d'une visite de Marc Bristow dans ce pays. <https://www.lalibre.be/dernieres-depeches/afp/2013/07/28/le-gouvernement-ivoirien-appelle-a-avancer-sur-le-code-minier-BGCHANSOLFFDZHA5JOXRNVLNU/>, AFP Agence, Publié le 28-07-2013 à 19h09.

¹⁸⁹⁶ Vision du Régime Minier de l'Afrique : "Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique, P. 33.

¹⁸⁹⁷ *Ibid.* P.33.

¹⁸⁹⁸ Il convient de signifier que le Code minier a une orientation technique et administrative, en rapport avec les mines. Il n'a donc pas vocation à régler les questions de sécurité. L'attente vis-à-vis des rédacteurs du Code minier concerne les décrets d'application afin d'avoir des orientations précises sur les règles de sécurité.

Code minier de 2014 lorsqu'il affirme que le Code minier actuel est l'un des plus favorables au monde pour les investisseurs est une illustration¹⁸⁹⁹. Cette conclusion ne surprend pas. L'objectif qui a sous-tendu la modification des Codes miniers a été l'attractivité des investisseurs pour le développement économique des États africains pauvres. Pourtant, les activités minières influencent elles-mêmes les résultats attendus du développement durable. Dans un ouvrage collectif, le professeur Claude Villeneuve, démontre au nombre des impacts négatifs, les problèmes de santé des travailleurs du fait de l'activité minière. Ces problèmes de santé sont dus à l'exposition aux contaminants environnementaux et aux produits toxiques¹⁹⁰⁰. Dans ce cas, le développement durable doit être redéfini à la hauteur des dangers dans les mines. Cette approche du développement par la promotion de l'investissement a été reprise par les organisations régionales dans l'Afrique de l'Ouest.

2- La primauté des investissements en Afrique de l'Ouest

875. À l'instar de l'UA, deux organisations au sein de l'Afrique de l'Ouest ont manifesté leur intérêt quant au secteur des mines : l'UEMOA et la CEDEAO.

876. L'objectif économique de l'UEMOA. L'UEMOA a adopté plusieurs instruments afin de créer un environnement favorable aux investissements dans les domaines des mines. Le premier est le traité de l'UEMOA, modifié le 29 janvier 2003. Il définit les objectifs économiques de l'UEMOA. Le préambule du traité de l'UEMOA professe « *la nécessité de favoriser le développement économique et social des États membres, grâce à l'harmonisation de leurs législations, à l'unification de leurs marchés intérieurs et à la mise en œuvre de politiques sectorielles communes dans les secteurs essentiels de leurs économies* ¹⁹⁰¹ ». La concrétisation de ces objectifs s'est incarnée dans l'adoption d'une politique minière commune matérialisée par l'Acte Additionnel n° 01/2000 du 14 décembre 2000 portant politique minière commune de l'UEMOA.

877. La primauté du secteur minier dans la poursuite du développement. La vision globale du traité UEMOA présuppose que le secteur des mines est un moyen de renflouer les

¹⁸⁹⁹ RFI, Côte d'Ivoire : le secteur minier dopé par la production d'or, Publié le : 12/03/2016 - 23 :22, En Côte d'Ivoire, depuis 2014 les demandent de permis se sont considérablement multipliées. <https://www.rfi.fr/fr/afrique/20160312-cote-ivoire-parie-or-mine-minerai>.

¹⁹⁰⁰ Claude VILLENEUVE (Dir.), *L'industrie minière et le développement durable*, Chaire en éco-conseil, Québec, Janvier 2013, P. 15.

¹⁹⁰¹ Préambule du *Traité modifié de l'UEMOA, adopté par les États le 29 janvier 2003*.

caisses des États. C'est ce qui transparaît dans les objectifs énoncés par l'Acte additionnel. Selon cet Acte, les objectifs premiers de la politique commune sont d'instaurer un climat propice aux investissements, de diversifier la production minière¹⁹⁰². Quant aux autres objectifs, ils concernent l'environnement, l'égalité, mais à aucun moment la protection du travailleur ne sera évoquée¹⁹⁰³. Certainement pour pallier ces insuffisances dans la protection des travailleurs, un Code minier communautaire a été adopté.

878. L'adoption d'un code minier communautaire et l'objectif de développement économique des États. En 2003, un code minier communautaire a été adopté pour la première fois au niveau des États africains réunis en communauté¹⁹⁰⁴. Le secteur des mines se présente dès lors comme essentiel et prioritaire dans l'espace UEMOA. Toutefois, de même que les actes UEMOA, les dispositions du code minier communautaire sont peu portées vers la protection des travailleurs.

879. Le Code minier dispose que *« les règles de sécurité et d'hygiène applicables aux travaux de prospection, de recherche et d'exploitation de substances minérales, au transport, au stockage, à l'utilisation des substances explosives et produits dangereux, à la protection de l'environnement, à la réhabilitation des sites exploités et à la conservation du patrimoine forestier et archéologique sont fixées par réglementation minière au sein de l'Union minière au sein de l'Union¹⁹⁰⁵ »*. Le code minier communautaire reconnaît par cette disposition la nécessité de mesures visant la réduction des risques et la suppression du danger dans les mines. Pour ce faire, il précise ces risques et le danger potentiel. Il exhorte néanmoins les États membres de l'Union à les prendre en compte dans la réglementation minière interne. L'Union se dessaisit ainsi des questions de sécurité, d'hygiène au profit des États. D'ailleurs, tel que formulé, l'article 11 du Code minier communautaire ne vise pas uniquement les travailleurs. Les questions de santé, hygiène et sécurité sont appréhendées de manière générale dans l'exercice d'une activité minière.

880. L'alinéa 2 de l'article 11 dispose que *« toute personne physique ou morale exécutant des travaux de prospection, de recherche ou d'exploitation de substances minérales est tenue de les exécuter selon les règles de l'art, de façon à garantir la sécurité des personnes et des*

¹⁹⁰² Article 1 et 3 de l'Acte Additionnel n° 01/2000 du 14 décembre 2000 portant politique minière commune de l'UEMOA.

¹⁹⁰³ Article 2 de l'Acte Additionnel précité.

¹⁹⁰⁴ Règlement n°18/2003/CM/UEMOA du 23 décembre 2003 portant Code minier communautaire.

¹⁹⁰⁵ Article 11 du Code minier communautaire.

biens ». Ici, l'obligation de sécurité est binaire. Les exploitants doivent non seulement garantir la sécurité des personnes susceptibles d'être affectées par l'activité minière, mais également des choses. Concernant les personnes, il pourrait s'agir non seulement des travailleurs, mais également des populations locales, puisque ce sont les personnes susceptibles d'être impactés par les mines. Ces hypothèses s'imposent dans la mesure où le code minier communautaire reste vague.

881. Le Code minier ne fixe ni ne détermine les termes employés dans cette disposition. Dans ce cas, il convient de se référer au droit interne des États pour connaître les obligations des entreprises et par ricochet celles des employeurs. C'est d'ailleurs ce que recommande le code minier communautaire. Il dispose que les exploitants doivent veiller au respect des lois nationales¹⁹⁰⁶. Sans l'affirmer, l'UEMOA démontre ainsi son incompetence quant aux questions se rapportant à l'encadrement des entreprises minières et à la protection des travailleurs. Selon elle, ces questions relèveraient des États, puisqu'elles incitent les entreprises à respecter les lois nationales en toutes matières.

882. D'ailleurs, toutes les fois que le Code minier communautaire a été cité devant le juge comme fondement légal, les litiges étaient d'ordre administratif ou portant sur le non-respect des obligations de renouvellement de titre, comme ce fut le cas au Sénégal en juin 2022¹⁹⁰⁷. Il n'a jamais été sollicité pour non-respect des règles de sécurité.

883. La CEDEAO et l'objectif de protection des travailleurs. La CEDEAO n'a pas adopté une politique minière bien différente de celle de l'UEMOA. En effet, la directive de la CEDEAO portant organisation des principes directeurs et des politiques dans le secteur minier insiste sur la protection des droits de l'homme en général et des travailleurs en particulier¹⁹⁰⁸.

884. Le préambule de la directive de la CEDEAO marque l'attachement de la CEDEAO à la protection des droits de l'homme. Il reconnaît « *que la responsabilité de promouvoir et de protéger les droits de l'homme incombe principalement aux gouvernements, aux investisseurs et autres entreprises commerciales dans le secteur minier de l'Afrique de l'Ouest* ». Aussi, par cette directive, la CEDEAO souligne la clairvoyance de l'initiative « Global Compact » des Nations Unies qui « *demande aux chefs d'entreprises d'adopter et de mettre en œuvre les neuf principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, y compris les droits dans le domaine*

¹⁹⁰⁶ Article 18 du *Code minier communautaire*.

¹⁹⁰⁷ C.S. du Sénégal, Ch. Adm., Ord. De référé administratif n°16 du 09/06/2022.

¹⁹⁰⁸ Directive C/DIR 3/05/09 du 27 mai 2009 portant sur l'Harmonisation des principes directeurs et des politiques dans le secteur minier, CEDEAO.

du travail et de l'environnement et la déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits des travailleurs ». Cette disposition rappelle l'obligation pour les entreprises sur le fondement des normes internationales dites fondamentales de respecter les droits des personnes en général et celles des travailleurs en particulier. Selon elle, les entreprises doivent respecter les droits des travailleurs, même lorsque les textes internes des États ne le prévoient pas en tenant compte des règles internationales. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle convoque les principes fondamentaux de l'OIT dont le respect est obligatoire pour tous. Ces principes sont : la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, favoriser un milieu de travail sûr et salubre¹⁹⁰⁹.

885. Les valeurs hautement prônées par la directive de la CEDEAO sont la preuve d'une prise en compte de l'humain dans la réglementation minière. Elles viennent rompre avec l'orientation économique et administrative des textes applicables aux mines en Afrique. Selon la directive, la situation des travailleurs dans les mines ne doit pas être négligée au profit d'une catégorie quelconque. La directive permet d'insister sur l'urgence de protéger les travailleurs. Elle considère la protection comme une chose impérieuse dans le secteur des mines. Pour ce faire, elle informe les États membres, les titulaires de droits ou de titres miniers et autres commerciales impliquées dans l'exploitation, l'impérieux devoir de garantir le respect et de promouvoir les droits de l'homme reconnu sur le plan international y compris les droits des femmes, des enfants et des travailleurs en matière d'activités minières, qu'ils ont¹⁹¹⁰.

886. Cette directive aborde plusieurs questions relatives à la protection des travailleurs. Mais les réformes dans les pays africains pour accroître les investissements, créent un flou sur la capacité à veiller à la mise en œuvre des normes sociales, environnementales dans le pays¹⁹¹¹. En fait, ces réformes ont porté sur les Codes miniers qui n'ont d'autre fonction qu'économique et administrative. Quant aux lois applicables à la relation de travail, elles sont toujours

¹⁹⁰⁹ BIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session (1998) de la conférence internationale du travail et amendée à la 110^e session (2022)*, Organisation internationale du travail, 2022, P. 9.

¹⁹¹⁰ Article 15 de la directive de la CEDEAO précitée.

¹⁹¹¹ Bonnie CAMPBELL (dir.), *Ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ?* Centre de recherches pour le développement international, 2010, Canada, P. 18 ; Bonnie CAMPBELL, « « exploitation minière en Afrique, enjeux de responsabilité et d'imputabilité ». Réflexion à partir des initiatives canadiennes récentes en matière de réglementation et de responsabilité des entreprises dans le secteur extractif », *A la conférence exploitation minière et développement minière en Afrique*, 9- 13 juin, Conakry, 2008, P. 2.

générales¹⁹¹². Dès lors, la question pourrait se résoudre avec les textes internes et l'application faite par le juge.

887. Le désir de rompre avec la pauvreté manifestée dans les politiques étatiques en Afrique dirige toujours les normes adoptées. Mais il convient de rappeler que les États africains sont de plus en plus conscients sur la nécessité de protéger les travailleurs dans les mines, tel qu'il est précisé dans la directive de la CEDEAO. Au-delà des Codes miniers et des directives dans le cadre communautaire, des règles de bonne gouvernance ont été prises. Mais, le besoin économique a eu un impact sur ces règles. Elles abordent très peu les questions relatives au travail minier.

B- L'influence économique des règles de bonne gouvernance dans les mines

888. La bonne gouvernance est l'un des objectifs des politiques africaines. Plusieurs questions en Afrique sont liées au faible niveau de gouvernance ou à la mauvaise gestion des revenus¹⁹¹³. Pour corriger ces écarts, les États africains, y compris la Côte d'Ivoire, ont suivi le modèle de développement imposé par les normes internationales de manière générale, y compris dans le secteur extractif. Mais cette course au développement imposé est un frein à l'appropriation de la bonne gouvernance par les États africains (1). D'ailleurs, dans le même élan d'internationalisation des normes, l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives (l'ITIE) recommandée aux États n'a aucune autre orientation qu'économique¹⁹¹⁴ (2).

1- La course au développement économique, obstacle au déploiement de la bonne gouvernance

889. Notion de mondialisation. « *La mondialisation est un processus intersectoriel, car ses forces sont puissantes et se trouvent partout de l'économie au droit* ¹⁹¹⁵ ». L'histoire contemporaine est dominée par la question de la mondialisation, appelée différemment,

¹⁹¹² Le constat est tiré de l'analyse des textes dans plusieurs États de la CEDEAO et des résultats obtenus par Bonnie CAMPBELL dans les pays africains.

¹⁹¹³ Vision du régime Minier Africain : "Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique *op. cit.* P. 15.

¹⁹¹⁴ Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », *op. cit.*, P. 88.

¹⁹¹⁵ DAHRENDORF RALPH, *Quadrare il cerchio, Benessere economico coesione sociale e libertà politica*, Laterza, Roma-Bari, 2001, P. 64.

internationalisation ou globalisation¹⁹¹⁶. Ce phénomène trouble les pensées et crée la psychose tant l'entremêlement de nos réalités reste évident et violent¹⁹¹⁷. La mondialisation est un processus d'évolution de l'internalisation des échanges vers la globalisation. Elle a été induite par les nouvelles stratégies qui ont été développées par les sociétés multinationales¹⁹¹⁸. Elle tend à l'homogénéisation dans différents domaines. Se rapportant au droit, elle s'assimile à la globalisation du droit déniait les frontières du droit, à la pénétration du droit externe à celui interne¹⁹¹⁹. Dans le cadre du droit du travail, elle est l'ensemble des règles communes applicables à tous les salariés dans le monde. Le dire ainsi, c'est croire en un droit uniforme dans le monde qui suppose que les territoires juridiques disparaissent pour laisser place à un territoire unifié ou mondial¹⁹²⁰. Pour qu'une telle théorie soit vérifiée, il faudrait que les problèmes deviennent communs, ou pays pauvres et riches connaissent les mêmes problèmes dans la gestion de la relation de travail, l'État apparaît comme incompetent pour légiférer¹⁹²¹.

890. Au nom de cette uniformisation, l'ordre international impose aujourd'hui un modèle idéal de gouvernance dont les implications en Afrique ne sont que poursuite d'un modèle économique international. La bonne gouvernance a été prescrite aux gouvernements africains afin de les faire sortir de la corruption et la misère¹⁹²². Dans ce cas, la bonne gouvernance serait celle qui tient compte de certains standards internationaux de gouvernance, qui préserve les intérêts de tous, individuels comme collectifs. Ces standards dits internationaux suggèrent un modèle de gouvernance dans les mines qui penche en faveur d'une course vers l'économie. En effet, étymologiquement, la notion de bonne gouvernance a toujours ressurgi en cas de crise économique. Elle suggère la prise de décision collective, non pas par un groupe ou une

¹⁹¹⁶, La globalisation désigne l'affaiblissement des barrières qui séparaient les économies nationales, Cf. Géraud de la PRADELLE, « Juridicisation de la société et la globalisation », in Monique CEMILLIER-GENDREAU et Yann MOULIER-BOUTANG (Dir.), *Le droit de la mondialisation*, Presses universitaires de France, Paris, 2001, P. 21.

¹⁹¹⁷ DAHRENDORF RALPH, *Quadrare il cerchio, Benessere economico coesione sociale e libertà politica*, op. cit., P. 64.

¹⁹¹⁸ Marie-Ange MOREAU, « Les droits fondamentaux des travailleurs dans l'Union Européenne », in Isabelle DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Paris, 2005, P. 57.

¹⁹¹⁹ Pascale PHÉLINAS, « Emploi et globalisation », in Laurent BAZIN, Pépita OULDAHMED, Pascale PHÉLINAS, Monique SELIM et Richard SOBEL (Dir.), *La mondialisation au risque des travailleurs*, L'Harmattan, Paris, 2007, Pp. 11-12.

¹⁹²⁰ Boris BARRAUD, « Le Droit sans le Territoire – Globalisation et postmodernité juridiques », in Michel Troper et al., *Le territoire*, Jurisdoctoria, 2013, P. 47-s.

¹⁹²¹ Bamdad SHAMS : « Les droits fondamentaux à l'épreuve de la production normative des acteurs privés », *Revue libre de Droit*, 2020, Pp. 33-35.

¹⁹²² Jonas ZADI, *La question de la bonne gouvernance et des réalités sociopolitiques en Afrique : le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université Paris-Est, 2013, Pp. 32-33.

personne, mais par l'ensemble des personnes concernées et par le moyen de la négociation¹⁹²³. Vulgarisé par les institutions internationales comme la banque mondiale, la bonne gouvernance a été reçue par les gouvernements africains, y compris la Côte d'Ivoire dans les mines comme un moyen de développement économique¹⁹²⁴.

891. Un choix de gouvernance imposé en Afrique. La Banque Mondiale devient l'organisme de commande des actions à entreprendre pour le secteur des mines. Par son initiative, plusieurs changements ont été opérés dans la gouvernance du secteur des mines¹⁹²⁵. Or, son objectif principal est de « mettre fin à l'extrême pauvreté et promouvoir une prospérité partagée¹⁹²⁶ ». Dans ces conditions, il n'est nul doute que ces actions ne soient orientées vers la résolution des questions économiques, surtout dans les États africains. Le continent africain a toujours été considéré comme un continent pauvre, très endetté qui a besoin d'un guide pour améliorer son économie. Le problème est que limiter les questions à résoudre en Afrique dans le domaine minier à l'économie c'est réduire les efforts de développement de ce continent. En Côte d'Ivoire, si les questions économiques s'imposent, celles liées à la réconciliation au respect des droits de l'homme sont de plus en plus importantes¹⁹²⁷.

892. La spoliation des pouvoirs de légiférer dans les États. Cette approche du développement fondée sur un modèle parfait de gouvernance imposé par la banque mondiale n'est pas sans conséquence sur la remise en cause de la compétence des États. L'impuissance de l'État se constate à plusieurs niveaux.

893. D'une part, l'évolution sociale et la mondialisation placent certains acteurs au cœur de l'implémentation des normes. La RSE en est une illustration¹⁹²⁸. Les États rencontrent des difficultés pour régler de manière efficace toutes les questions sociales. Pour pallier ses insuffisances, il est nécessaire d'élaborer des règles communes globalisantes¹⁹²⁹. Une telle approche de la mondialisation pourrait remettre en cause la légitimité traditionnelle des États,

¹⁹²³ *Ibid.*, P. 18.

¹⁹²⁴ Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », *op. cit.*, P. 85.

¹⁹²⁵ Louis MARÉCHAL, *op. cit.*, P. 86.

¹⁹²⁶ *Ibid.*

¹⁹²⁷ Christophe Le BEC, envoyé spécial au Cap, « Mines : les pays qui attirent les professionnels et ceux qui rebutent », *La conférence Mining Indaba*, rassemblant 4500 professionnels du secteur minier ; achevée le 9 février au Cap en Afrique du Sud, *Jeune Afrique*, 10 février 2017, 14 :08.

¹⁹²⁸ Marc-Hubert DEPRET, Pierre Le MASNE, Céline MERLIN-BROGNIART, « De la responsabilité sociale des acteurs », In *Marché et organisations*, vol. 1, n°8, 2009, P. 28.

¹⁹²⁹ Boris BARRAUF, « Le droit sans le Territoire-Globalisation et postmodernité juridiques », in Michel TROPER et al. *Le territoire*, Jurisdoctoria, 2013, P. 47 s.

les obligeant à s'adapter aux changements et à la fragmentation de leur espace de gouvernance¹⁹³⁰.

894. La mondialisation remet en cause la souveraineté de l'État, d'autre part. La souveraineté est depuis le traité de Westphalie de 1648 un élément essentiel en droit international. En tant que sujet de droit, l'État a des droits et des obligations sur la scène internationale. Les États contractent et signent des conventions qui s'imposent à eux¹⁹³¹. La souveraineté se définit comme le « *caractère suprême d'une puissance qui n'est soumise à aucune autre* » ; c'est « *une puissance suprême et inconditionnée dans laquelle l'ordre national reconnaît un attribut essentiel de l'État*¹⁹³² ». La souveraineté se rapporte donc au pouvoir de diriger, à l'idée de puissance, d'autorité, une autorité qui ne relève de personne¹⁹³³.

895. Pour Carré de Malberg, la souveraineté est le « caractère suprême d'un pouvoir¹⁹³⁴ ». Ainsi, grâce à cette souveraineté, un État ne peut se voir imposer par un autre État ou par un organisme des règles s'il n'a pas consenti. Par ailleurs, la souveraineté se déploie au-delà des frontières de l'État¹⁹³⁵. L'État peut prendre des décisions dans l'ordre interne comme externe. Vu sous cet angle, l'État conserve sa pleine puissance. Toutefois, il est évident que les arguments en faveur de la mondialisation remettent en cause la fonction de l'État quant à sa capacité à réglementer les problèmes qui se territorialisent¹⁹³⁶.

896. De plus en plus, les conventions internationales n'exigent pas l'accord de l'État pour s'appliquer dans l'ordre interne. Il en est ainsi pour la déclaration des droits de l'homme ou des normes de l'OIT. Ces textes s'appliquent dans les États même s'ils n'ont pas consenti du simple fait de leur appartenance à l'union. Par exemple, la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux permet de préciser l'obligation pour les États même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, du seul fait de leur appartenance à l'OIT de les respecter, les promouvoir et les réaliser de bonne foi¹⁹³⁷. Cette déclaration se présente comme un frein à la

¹⁹³⁰ Joe VERHOEVEN, « Souveraineté et mondialisation : libres propos », in Éric LOQUIN et Catherine KESSEDJIAN (dir.), *La mondialisation du droit*, éd. Litec-CREDIMI, Dijon, 2000, P. 45.

¹⁹³¹ Jean-Michel SERVAIS, *Droit International du travail*, ed. Lacier, Paris, 2015, P. 62.

¹⁹³² Gérard CORNU, *Vocabulaire Juridique*, P.2075.

¹⁹³³ Joe VERHOEVEN, « Souveraineté et mondialisation : libres propos », in Éric LOQUIN et Catherine KESSEDJIAN (dir.), *La mondialisation du droit*, op. cit., P. 43.

¹⁹³⁴ CARRE DE MALBERG Raymond, *Contribution à la théorie générale de l'État*, Tome 1, Sirey, 1920, p. 70.

¹⁹³⁵ Jean COMBACU, Serge SUR, *Droit international public*, 10eme Ed., Montchrestien, éd. Lextenso, pp. 707-s.

¹⁹³⁶ Boris Barraud, « Le Droit sans le Territoire – Globalisation et postmodernité juridiques », in Michel Troper et al., *Le territoire*, Jurisdoctoria, 2013, P. 47 s.

¹⁹³⁷ BIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session (1998) de la conférence internationale du travail et amendée à la 110^e session (2022)*, op. cit., P. 9.

libre ratification de certaines conventions, mais seulement lorsque les droits fondamentaux des travailleurs sont en question. Toutefois, la souveraineté des États ne peut être déniée. L'État souverain se voit concurrencer mais il ne disparaît pas pour autant¹⁹³⁸.

897. Dans tous les cas, même si l'État conserve une partie de sa souveraineté, les influences du développement mondial fondé sur l'économie par l'attractivité des investissements, notamment dans le secteur des mines, constituent un frein à sa liberté de légiférer¹⁹³⁹. C'est ce qui a été perçu avec les modèles de gouvernances mondiaux, tel l'ITIE.

2- *La primauté économique des normes ITIE*

898. L'orientation économique des normes ITIE. L'ITIE est une initiative volontaire proposée par Tony Blair lors du sommet mondial portant sur le développement durable à Johannesburg¹⁹⁴⁰. Elle a pour but de renforcer ou imposer la transparence dans la gestion des revenus publics provenant de l'extraction dans les États riches en ressources minérales, pétrolières et gazières¹⁹⁴¹. L'ITIE s'affirme comme le principal standard de référence en matière de transparence dans le secteur des ressources minières. Les États adoptant les normes ITIE doivent dès lors intégrer dans leurs textes les obligations relatives à cette initiative. La Côte d'Ivoire est partie des États ayant accepté de se soumettre à ces exigences dans le secteur des mines¹⁹⁴². Or si l'ITIE est utile pour ce secteur en Côte d'Ivoire, il n'a pas pour objectif de s'intéresser au fond aux questions de travail.

899. D'une part, l'ITIE traite essentiellement des questions économiques¹⁹⁴³. En effet, l'absence de transparence dans le secteur affectait la part des rentes des États, le contrôle de la gestion des flux entrants et sortants¹⁹⁴⁴. C'est d'ailleurs ce qui a justifié en 2005 la mise sous

¹⁹³⁸ Jean COMBACU, Serge SUR, *Droit international public, op. cit.*, Pp. 706-707.

¹⁹³⁹ Christophe STRASSEL, « La mondialisation économique remet-elle en cause la souveraineté des États ? », in *Hérodote*, vol. 2, n° 146-147, 2012, P. 121-S.

¹⁹⁴⁰ Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », *op. cit.*, P. 88.

¹⁹⁴¹ Moore Stephens LLP, *Rapport sur l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractive (ITIE) Côte d'Ivoire 2016*, établi à la demande du Conseil National de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives en Côte d'Ivoire (CN-ITIE), décembre 2018, P. 5.

¹⁹⁴² Voir la liste des membres de l'ITIE 2022, <https://eiti.org/fr/documents/registre-des-membres-de-litie-2019-2022>.

¹⁹⁴³ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », in *Africa Positive Impact*, 2020, P. 174.

¹⁹⁴⁴ Conseil du commerce et du développement, Commission du commerce et du développement, Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, Réunion d'experts pluriannuelle sur les produits de base et le développement, Douzième session, Genève, point 4 de l'ordre du jour provisoire, 1^{er} et 2 avril 2020, Nations Unies, P. 2-3.

embargo du diamant ivoirien par l'ONU¹⁹⁴⁵. Cette situation se justifiait en l'absence de contrôle du diamant brut exporté et de son usage à des fins de conflits¹⁹⁴⁶. Toutefois, la distinction est difficile à faire entre les questions liées à la relation de travail de celles qui sont économiques. La réponse en général est l'évitement.

900. D'autre part, le contenu des normes ITIE est orienté vers la bonne gouvernance. Il permet aux populations et États d'être informés sur les revenus des entreprises et leurs activités¹⁹⁴⁷. Les normes ITIE visent une certaine transparence dans les chaînes de valeurs et d'approvisionnements, même si elles ne sont ni explicitement ni implicitement portées vers la prévention des risques menaçant les travailleurs dans les mines. Le Code minier ivoirien définit l'ITIE comme « *la norme internationale mise en place par la coalition composée de gouvernements, d'entreprises, de la société civile, d'investisseurs et d'organisations internationales qui a pour objectif principal le renforcement de la gouvernance par l'amélioration de la transparence et de la redevabilité dans le secteur des industries extractives*¹⁹⁴⁸ ». C'est cette approche de l'ITIE qui permet de faire le lien avec l'obligation de bonne gouvernance des entreprises minières, en Côte d'Ivoire¹⁹⁴⁹.

901. La bonne gouvernance, une possible inclusion de la relation de travail. Si la bonne gouvernance inclut la transparence dans la gestion de l'entreprise, une reconsidération de la place du travailleur dans ce schéma doit être faite. En effet, la bonne gouvernance selon le HCDH est « *caractérisée par la transparence, la responsabilité, l'obligation de rendre compte de ses actes et la participation, capable de répondre aux besoins et aux aspirations de la population, y compris des femmes et des membres des groupes vulnérables et marginalisés*¹⁹⁵⁰ ». Elle n'est donc pas uniquement financière, mais vise le respect des normes internes, des institutions, des droits de l'homme, la responsabilisation dans la gestion de l'entreprise¹⁹⁵¹. La bonne gouvernance renvoie à la réalisation des droits de l'homme. Elle renvoie à la manière dont les gouvernements, les entreprises, les institutions gèrent les

¹⁹⁴⁵ Service de Communication du Ministère des mines de l'Energie et du Pétrole, « Levée de l'embargo sur le diamant ivoirien : la Côte d'Ivoire engage l'offensive diplomatique », 14/12/12, https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=3041&d=2

¹⁹⁴⁶ Joe BAVIER, « Côte d'Ivoire : violation de l'embargo sur le diamant par des ex-rebelles », dans *Connection ivoirienne*, 24 avril 2014.

¹⁹⁴⁷ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », in *Africa Positive impact*, 2020, P. 173.

¹⁹⁴⁸ Article 1 du *Code minier ivoirien*.

¹⁹⁴⁹ Article 117 à 119 du *Code minier ivoirien de 2014*.

¹⁹⁵⁰ HCDH, *Le rôle d'une bonne gouvernance dans la promotion des droits de l'homme*, Res. 7/11 De la Commission des droits de l'homme, 2005/68 du 20 avril 2005.

¹⁹⁵¹ *Ibid.*

ressources. Elle privilégie une gestion saine sans corruption, dans la transparence. L'objectif est de réduire l'impact des décisions prises sur les droits de l'homme¹⁹⁵². La bonne gouvernance n'est pas un concept d'application directe dans la relation de travail. Mais elle peut impacter les normes du travail, notamment sur la transparence du nombre de travailleurs ou encore les salaires.

902. Les normes de l'ITIE font obligation aux entreprises minières de publier le financement des œuvres sociales et de projets dans un État. Ainsi, les parties prenantes doivent connaître la part de revenus consacrée aux dépenses sociales¹⁹⁵³. Dans ce sens, les entreprises doivent divulguer l'apport du secteur extractif en matière d'emploi. Cette obligation a eu un résultat significatif, puisqu'avant le Code minier de 2014, les chiffres sur l'emploi dans les mines étaient inconnus. En application de cette mesure, à partir de 2019, la part des emplois dans les mines du pays a été publiée. Il était de 0,79% de la population active¹⁹⁵⁴. Toutefois, des insuffisances sont encore à corriger. Le rapport publiant les chiffres d'emplois ne précise pas le nombre de démissions pour mauvaises conditions de travail ou de licenciement et encore moins le nombre de CDD ou CDI fourni. L'absence de preuve réelle sur la durabilité des contrats est probante. Même si elle a le mérite de s'intéresser aux travailleurs et aux emplois fournis, les objectifs ITIE pénètrent difficilement les relations de travail. Elle ne dit rien de la qualité des emplois.

903. Conclusion du paragraphe. Les États de l'Afrique de l'Ouest développent des politiques pour orienter l'économie et stabiliser le secteur des mines. Toutefois, le manque de textes régissant la relation de travail soulève des inquiétudes quant à l'avenir du travail dans ce secteur.

904. Conclusion de la section. À ce stade, il n'est pas sans intérêt d'affirmer que le modèle de développement imposé par la mondialisation ou encore le choix fait par les grandes puissances pour orienter la politique économique africaine est un obstacle au déploiement de la

¹⁹⁵² Azzouz KERDOUN, « La bonne gouvernance et la protection des droits de l'homme », in *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos*, vol. 14, n° 14, 2014, P. 67.

¹⁹⁵³ Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK, « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », *op. cit.*, P. 174-174.

¹⁹⁵⁴ Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives de la Côte d'Ivoire Rapport ITIE 2019, P. 12.

bonne gouvernance. La politique des États en matière de développement est trop centrée sur les grandes entreprises. Ceci marque les écarts entre les politiques internationales et les réalités dans les États africains et précisément en Côte d'Ivoire. Le constat permet de démontrer que le cadre juridique sur le plan international et national est inadapté au secteur artisanal (**section 2**).

Section 2 : L'inadaptation du cadre juridique au secteur artisanal

905. Le Code du travail ne fait pas de distinction dans l'application du droit en tenant compte des secteurs¹⁹⁵⁵. Le Code minier a été élaboré selon une autre logique. Il distingue l'exploitation minière, industrielle, semi-industrielle et artisanale¹⁹⁵⁶. Quel que soit le type d'exploitation choisie, une autorisation est nécessaire¹⁹⁵⁷. Chaque fois qu'une entreprise agit sans égards à ces règles, elle se range dans la catégorie des entreprises informelles. Les entreprises de l'informel qui feront l'objet de cette session sont communément appelées orpailleurs clandestins dans le secteur des mines. Pour montrer que le droit travail pénètre difficilement, dans un premier temps, il faudra démontrer le difficile encadrement de la relation de travail dans l'orpaillage clandestin (**Paragraphe 1**). Dans un second moment, la persistance de l'exploitation de certaines catégories de personnes (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : Le difficile encadrement de la relation de travail dans l'orpaillage clandestin

906. Le secteur informel est comparé à un fourre-tout dont les caractéristiques ne sont pas compréhensibles. Il a toujours été associé à l'artisanat, ce qui n'est pas totalement vrai. Il convient de préciser ce que recouvre le secteur informel, lorsqu'il s'agit des mines.

907. Notion de secteur informel. Le secteur informel « *peut se caractériser d'une façon générale, comme étant constitué d'une unité de production qui opère typiquement à petite échelle, avec un faible niveau d'organisation, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production et avec l'objectif premier de créer des emplois et*

¹⁹⁵⁵ L'article 1 du Code du travail a vocation à s'appliquer à tous les travailleurs dès lors que l'on identifie la présence des éléments constitutifs du contrat de travail.

¹⁹⁵⁶ Article 1 du *Code minier ivoirien*.

¹⁹⁵⁷ Article 5 du *Code minier ivoirien*.

d'engendrer des revenus pour les personnes concernées, il peut s'agir également des entreprises qui ne sont pas enregistrées selon les formes spécifiques de la législation nationale »¹⁹⁵⁸. Le BIT complète cette définition en affirmant que « *les relations de travail lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur les relations de parenté ou les relations personnelles plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme* »¹⁹⁵⁹. Autrement dit, les critères de définition de l'informel sont l'exercice de l'activité à petite échelle, le faible niveau d'organisation, le non-respect des formes d'enregistrement et la précarité des travailleurs. Le critère pour définir l'informel est l'exercice d'une activité non déclarée devant les autorités administratives.

908. La distinction est faite comme le suggère Omar Thiam entre le « gros informel » et le « petit informel »¹⁹⁶⁰. Dans le premier cas, la définition ne peut être adaptée, car ces entreprises dites informelles payent des taxes avec une organisation propre¹⁹⁶¹. Autrement dit, elles sont reconnues par l'État et participent aux impôts et taxes. Le second cas pourrait correspondre aux critères de définition du secteur informel au regard du mode d'organisation faible¹⁹⁶². De manière spécifique, dans les mines, la distinction est faite entre les entreprises artisanales ayant obtenues l'autorisation d'exploitation de celles qui exercent dans l'informel ou la clandestinité. Les entreprises ou personnes exerçant dans le secteur des minerais sans autorisation, donc dans l'informel sont nommés les orpailleurs clandestins¹⁹⁶³.

909. Notion de l'artisanat minier. Quant à l'exploitation artisanale, elle est « *l'exploitation minière dont les activités consistent à extraire et concentrer les substances minérales et à récupérer les produits marchands en utilisant des méthodes et procédés manuels et traditionnels* »¹⁹⁶⁴. Ici, il s'agit d'une entreprise ayant rempli les conditions de forme et de fonds de constitution d'une société selon l'État et dont les employés sont déclarés.

¹⁹⁵⁸ OCDE, *Le système de comptabilité nationale*, 1993 - Glossaire, 2000, P. 52.

¹⁹⁵⁹ BIT, Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel, adopté par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993, P.2.

¹⁹⁶⁰ Omar THIAM, « Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives » in *Management et Sciences sociale, La responsabilité sociétales* des écoles de management en France, 2018, Pp.118-119.

¹⁹⁶¹ Omar THIAM, « Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives » *op. cit.*, P. 119.

¹⁹⁶² *Ibid.*

¹⁹⁶³ Aya Prisila KOUAKOU, « La gouvernance locale dans la lutte contre l'orpaillage clandestin en Côte d'Ivoire », in *Regard Jeune. Analyse Politiques sur la Côte d'Ivoire*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, P. 4.

¹⁹⁶⁴ Article 1 la loi n°2014-138 du Code minier ivoirien.

910. Distinction entre le secteur informel et l'artisanat dans les mines. La frontière entre l'informel et le formel reste néanmoins très poreuse¹⁹⁶⁵. Le secteur artisanal et le secteur informel ont en commun l'usage des mêmes moyens et méthodes d'exploitation minière. Ils utilisent des moyens traditionnels et moins mécanisés. Toutefois, il y a une distinction nette entre les deux secteurs. Elle se situe au niveau des formalités et des travailleurs. Les entreprises informelles sont celles qui opèrent de manière artisanale sans avoir accompli de formalités tant au niveau administratif que des travailleurs nommés l'orpaillage clandestin, contrairement à celles dites artisanales. Il est à noter que le secteur informel reste ultra-dominant dans plusieurs pays pauvres¹⁹⁶⁶.

911. Si la distinction entre l'artisanat formel et l'orpaillage clandestin est possible, le droit du travail ne distingue pas entre le travail exercé de manière artisanale ou industrielle. Il assimile les travailleurs, quel que soit le secteur. Si là n'est pas la question, le traitement égal des grandes entreprises et des PME fait montrer le travail informel **(B)**. Cette égalité formelle est la preuve d'une méconnaissance des réalités du secteur informel **(A)**.

A-Égalité formelle entre les entreprises et montée des entreprises informelles

912. Une entreprise informelle crée des emplois informels. Lorsque le nombre d'entreprises informelles croît, le travail informel suit la même logique. Pour réduire le nombre de travailleurs informels, il est important de connaître les raisons de la multiplicité des entreprises informelles. Avant, la définition d'une entreprise s'impose.

913. Notion d'entreprise. L'entreprise est prise comme une organisation, dans ce contexte, en dépit des débats sur sa définition¹⁹⁶⁷. Elle est considérée comme une organisation structurée autour d'un chef de commande avec une finalité précise qui oriente le choix des procédés utilisés¹⁹⁶⁸. Il n'est donc pas impossible que le chef ou le dirigeant de cette organisation choisisse son mode d'exploitation dans la production de services ou biens. Le droit applicable

¹⁹⁶⁵ Aude CLER, Aurélien GUILLOU, Lauriane HOUBIN, Louis NOUAILLE-DEGORCE, Mathilde PERROT, Patrick PILLON, *Le travail informel dans les économies d'Asie du sud*, Documents de Travail de la DG Trésor, N°2019/1, Février 2019, P. 8.

¹⁹⁶⁶ Selon l'OIT L'activité de la petite exploitation minière s'accroît dans les pays en développement, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008206/lang--fr/index.htm; Seydou KEITA, *Etude sur les Mines Artisanales et Les Exploitations Minières à Petite Echelle au Mali*, Mining, Minerals and Sustainable Development, August 2001, Pp. 5-6.

¹⁹⁶⁷ Yao Séverin DJE, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, Droit Université de Bordeaux, 2017, P. 14 et suivant.

¹⁹⁶⁸ Isabelle CLAMÉ, Jordan HAMELIN, Jean-Philippe LAFONTAINE, Sylvie DUCROUX, Fabien GERBAUD, « L'entreprise, définition, contours, finalités », dans *Introduction à la gestion*, 2013, P. 13-14.

aux mines reconnaît néanmoins les différents types d'exploitations par la catégorisation et les procédés utilisés. Elle ne tient pas compte de l'exploitation industrielle ou artisanale.

914. Distinction entre exploitations artisanales et industrielles. L'exploitation industrielle consiste à « extraire et concentrer les substances minérales et à en récupérer les produits marchands par des méthodes et procédés modernes et fortement mécanisés¹⁹⁶⁹ ». Alors que l'exploitation artisanale utilise des techniques moins mécanisées. Le code minier par ces précisions reconnaît une différence entre ces exploitations par la technique utilisée. Au nom de cette distinction, dans le code minier, il a été consacré un chapitre entier sur les droits et obligations communes¹⁹⁷⁰ avant d'aborder les règles spécifiques aux entreprises artisanales¹⁹⁷¹. Toutefois, ces précisions n'ont pas pris en compte les difficultés financières des petites exploitations artisanales dans les conditions d'obtention d'un titre minier (1) ni les aptitudes techniques de celles-ci (2).

1- L'absence de prise en compte des difficultés financières des petites entreprises

915. Circonscription de l'étude. Le Code minier classe en deux parties les conditions d'obtention d'un titre minier. D'une part, les conditions générales et d'autre part, les conditions spécifiques¹⁹⁷². L'intérêt dans cette étude est porté vers les conditions générales d'obtention d'un titre minier et son impact sur le droit des personnes.

916. L'exigence des conditions financières. Pour obtenir un titre minier, chaque demandeur doit fournir la preuve de la disposition d'un fond bancaire suffisant pour mener à bien les travaux. La loi minière ne précise pas les programmes de soutien en cas d'insuffisance de moyens. Par exemple, le titulaire d'un permis d'exploitation artisanale comme industrielle a l'obligation de constituer une réserve bancaire dans les six (6) mois d'attribution du permis, au risque de se voir retirer son titre¹⁹⁷³. Pourtant, les petites entreprises ou celles qui sont artisanales manquent souvent de moyens financiers pour constituer des réserves obligatoires.

917. Les conditions d'obtention d'un titre minier permettent d'exclure les personnes ou entreprises ne possédant pas les moyens nécessaires pour constituer une réserve ou remplir les

¹⁹⁶⁹ Article 1 du *Code minier* ivoirien.

¹⁹⁷⁰ Titre II, chapitre III du *Code minier* précité.

¹⁹⁷¹ Titre IV du *Code minier* précité.

¹⁹⁷² Titre II, chapitre III et Titre IV du *Code minier* précité.

¹⁹⁷³ Art 43 du *Code minier* ivoirien précité.

formalités administratives selon la législation. Dès lors, que les personnes désireuses d'obtenir un titre se voient dans l'incapacité financière ou font face à des conditions rigides, la voie reste grandement ouverte à l'orpaillage clandestin. D'ailleurs, la conséquence de ces obligations rigides est l'affluence vers l'orpaillage clandestin dans les mines¹⁹⁷⁴. Certes, de telles garanties sont exigées dans d'autres codes miniers tels que le code minier français, modifié en 2021¹⁹⁷⁵. La France ne parvient à de telles exigences que pour des questions environnementales, pour assurer la sécurité avant et après la fermeture des mines¹⁹⁷⁶. Certainement, pour résoudre ces questions, en Côte d'Ivoire, des voies et moyens semblent avoir été trouvés avec le Code des investissements.

918. Les exonérations soumises aux conditions d'agrément. Si le code des investissements donne des avantages et des exonérations aux entreprises comme mesure d'aide, il souligne qu'il s'agit bien des entreprises agréées. Seulement celles dont le seuil minimum d'investissements est évalué à plusieurs millions sont prises en compte¹⁹⁷⁷. Par exemple, pour les PME, ces investissements sont évalués à cinquante millions¹⁹⁷⁸. Ces exonérations concernent en outre les impôts, taxes et charges patronales et en aucun cas des prêts ou facilités de prêt en tenant compte de la solidité des projets de ces Petites et Moyennes Entreprises (PME)¹⁹⁷⁹. Le constat est dès lors le manque d'attractivité des conditions d'autorisation de l'exploitation minière. Au-delà de l'absence de mesures financières, les petites entreprises minières ne bénéficient pas de soutiens techniques.

2- *L'insuffisance des règles encadrant la technicité des petites entreprises minières*

919. L'exclusion des personnes manquant d'expériences pour l'obtention d'un titre minier. Le code minier ivoirien exclut d'office les personnes physiques et morales qui ne disposent d'aucune aptitude technique dans le domaine minier. L'article 19 dispose que pour obtenir un permis de recherche minière, le demandeur doit justifier de « *la réalisation d'au moins deux projets de recherche minière durant 10 années précédant la demande*¹⁹⁸⁰ ».

¹⁹⁷⁴ L'abondance des sites d'orpaillage détruit prouve l'affluence vers ce secteur. « Lutte contre l'orpaillage clandestin : plus de 800 sites détruits et 630 personnes interpellées » Par AIP Publié le 29-05-2022 à 15 :52 GM, <https://rti.info/societe/11775>

¹⁹⁷⁵ Jean-Marie PONTIER, « Droit minier modernisé : le modèle français », *AJDA*, 2022, P. 1034.

¹⁹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁹⁷⁷ Article 13 et suivant de l'Ordonnance de 2018 portant Code des investissements en Côte d'Ivoire.

¹⁹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁹⁷⁹ Article 18 et suivant de l'Ordonnance de 2018 portant Code des investissements en Côte d'Ivoire.

¹⁹⁸⁰ Article 19 du *Code minier ivoirien*.

Autrement dit sont exclues les entreprises manquant d'expérience dans le domaine minier. Une telle obligation se justifie pour la protection des personnes, de l'environnement et le respect des obligations liées à l'exploitation minière. La question que cette disposition pose se rapporte à la connaissance de l'activité minière. L'intérêt pour le secteur des mines en Côte d'Ivoire comme dans plusieurs États d'Afrique subsaharienne est très récent. Ce qui justifie que les entreprises locales disposent encore d'un faible niveau de connaissances dans le domaine des mines. Dès lors que les capacités techniques sont manquantes, l'acquisition des titres n'est réservée qu'à une catégorie d'entreprise, notamment aux grandes firmes internationales. Pour le bien-être des populations et de la préservation de l'environnement, une telle exigence est légitime. Toutefois, il est primordial pour le législateur de prendre en compte la différence de taille des entreprises afin d'adapter le droit au niveau social et de connaissance de la société.

920. Les efforts de corrections du manque d'expérience. Conscient du manque d'expériences locales, le législateur du droit du travail a en 2015 instauré le chantier-école¹⁹⁸¹. « *Est appelé chantier-école toute action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur production de grande nature, a pour objectif la professionnalisation et la qualification dans un métier d'une personne ou d'un groupe de personnes*¹⁹⁸² ». Le décret d'application du « chantier-école », pris en 2018, précise les objectifs du chantier-école¹⁹⁸³. Le principal est « *l'insertion professionnelle des personnes en difficultés d'accès à l'emploi, que ce soit par l'accès à une formation qualifiante ou l'accès direct à un emploi*¹⁹⁸⁴ ». Autrement dit, la formation proposée ne concerne en rien les personnes désireuses de créer une entreprise minière. L'objectif est de donner la capacité à plusieurs chômeurs manquant de qualification d'en acquérir.

921. Une mise en œuvre extensive du chantier-école et l'intégration des orpailleurs dans le système légal. Le conseil des ministres tenu le 12 décembre 2018 a permis de préciser que le projet chantier-école ne se limite pas à la formation pour l'acquisition d'un emploi. Le porte-parole du gouvernement a affirmé que ce projet visait également à organiser des formations pour les personnes détentrices de titres miniers en activité et de promouvoir la

¹⁹⁸¹ Article 13.21 et suivant du *Code du travail ivoirien*.

¹⁹⁸² *Ibid.*

¹⁹⁸³ *Décret n°2018-32 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier-école ainsi qu'au statu des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier.*

¹⁹⁸⁴ Article 2 du Décret précité sur le chantier-école.

culture de l'entreprise chez les jeunes ivoiriens dans le secteur de la petite mine¹⁹⁸⁵. Le développement prôné par le gouvernement permet dès lors de combler les lacunes de la loi.

922. La mise en œuvre de ce projet dans le secteur des mines fait une ouverture sur la formation de plusieurs personnes, entrepreneurs ou futurs créateurs d'entreprises des qualifications nécessaires à cet effet. En effet, mis en place pour la première fois dans le secteur des mines, le Ministre des Mines et de la géologie, Jean-Claude Kouassi, dans un discours, s'adressant aux orpailleurs, affirmait, en 2018, que le chantier-école est une formation appropriée qui les dotera du savoir et du savoir-faire pour opérer efficacement, dans le secteur de la petite mine¹⁹⁸⁶. Serait-il approprié de conclure à la suite de ce discours que le chantier-école concerne toutes les personnes voulant opérer dans les mines ? La réponse est affirmative, puisqu'il continue son discours en promettant : « *à la fin de la formation, ceux qui en feront la demande, dans le respect du code minier, recevront leur autorisation de vivre décemment de leur métier*¹⁹⁸⁷ ». Ce texte permet donc d'intégrer plusieurs dans le milieu du travail. Il réduit ainsi le travail clandestin. Sa mise en œuvre permet de prendre en compte les entreprises exerçant dans l'informel, par ricochet, de résoudre une partie de questions techniques. D'ailleurs, ce discours s'inscrit dans la conception du chantier-école tel que le prévoit l'OIT. Selon l'OIT, « *le chantier-école consiste à former des jeunes sur un chantier de production*¹⁹⁸⁸ ». L'approche du chantier-école est dualiste. Elle combine l'apprentissage théorique et sa mise en pratique. Cette conception du chantier-école permet de développer les compétences, dont l'acquisition et l'opérationnalisation des capacités, pour effectuer une tâche en rapport avec l'apprentissage contextualisé¹⁹⁸⁹. Le chantier-école devient un moyen de propulser le niveau de connaissances des Ivoiriens et en contexte dans les mines.

923. Le législateur tente de fournir des efforts pour intégrer tous les canaux d'exploitation de minerais dans la formalité, mais ceux-ci restent insuffisants. D'ailleurs, l'assimilation faite par le droit du travail des travailleurs exerçant dans le domaine minier de tous les autres est une preuve que celui-ci ne tient pas compte des spécificités et des besoins réels du secteur artisanal.

¹⁹⁸⁵ Jean Claude KOUASSI lance le chantier-école de Loboville, dans le programme de lutte contre l'orpaillage clandestin et le développement de la petite mine 22 nombre 2019, <http://mines.gouv.ci/?p=739>

¹⁹⁸⁶ Jean Claude KOUASSI lance le chantier-école d'Abradine 2 dans le programme de lutte contre l'orpaillage clandestin et le développement de la petite mine, 12 juin 2020, <http://mines.gouv.ci/?p=844>

¹⁹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸⁸ BIT, Guide de réalisation d'infrastructures rurales avec la méthodologie du « Chantier école », Organisation internationale du travail, 2018, P. 7.

¹⁹⁸⁹ *Ibid.*

924. Pour combler ses insuffisances, la convention collective mines et carrières a tenté d'apporter des solutions. Elle fait obligation à l'employeur de promouvoir la formation des populations et des jeunes diplômés afin qu'ils acquièrent les compétences dans le domaine minier¹⁹⁹⁰. La formation des diplômés, de la population ivoirienne en fonction des possibilités des entreprises minières, est un plus pour ceux-ci. Pour l'instant, le bilan est attendu d'ici quelques années afin de juger de l'effectivité de la convention collective. Mais avant, il faut dire que la formation reste une bonne initiative pour réduire le risque d'accident dans les mines. Le problème qui reste à résoudre est celui des travailleurs dans le secteur artisanal. D'ailleurs, l'assimilation des travailleurs du secteur artisanal à ceux des grandes entreprises est la preuve d'une méconnaissance des défis de ceux-ci.

B- L'assimilation des travailleurs, preuve de la méconnaissance du secteur artisanal

925. Le droit du travail s'applique indifféremment selon que le travailleur est ou non dans une exploitation industrielle ou artisanale. Cette assimilation n'est cependant pas égalitaire pour tous les travailleurs. La première raison est l'inadaptation des règles communes applicables au contrat de travail. Ces règles ne prennent pas en compte la spécificité des rapports de travail dans l'orpaillage (1) ; d'ailleurs, la perception des dangers diffère du droit commun du travail d'où l'inadaptation des mesures sécuritaires dans les mines artisanales (2).

1- Une assimilation critiquable des rapports de travail dans les mines artisanales

926. L'absence d'un droit spécifique pour les travailleurs du secteur artisanal au regard du Code minier. Si les règles applicables dans l'exploitation artisanale ne peuvent être similaires à celles applicables dans les mines industrielles en ce qui concerne les autorisations et conditions d'exploitation¹⁹⁹¹, il n'en est rien de la relation de travail. Le secteur artisanal est dépourvu de toutes spécificités en ce qui concerne l'encadrement des relations de travail dans les mines. Autrement, les travailleurs dans les mines artisanales sont soumis à la législation commune du travail et à la convention collective minière. Cette dernière ne traduit pas les réalités dans les entreprises artisanales. Ce qui n'est pas surprenant, puisque la grande majorité des entreprises ayant participé à l'élaboration et à la signature de la convention collective mines

¹⁹⁹⁰ Article 27 de la Convention collective mines et carrières Côte d'Ivoire.

¹⁹⁹¹ Voir la structure du Code minier de 2014 et Titre IV chapitre 2 du Code minier de 2014.

et carrières sont des entreprises industrielles¹⁹⁹². Ceci se traduit par un déni de la spécificité du travail dans les mines artisanales dont la plupart sont dans l'informel.

927. Notion de contrat de travail. Le contrat de travail se définit comme celui par lequel une personne physique (le travailleur) met son activité professionnelle au profit d'une autre (l'employeur) moyennant rémunération¹⁹⁹³. Il peut prendre plusieurs formes allant des CDD au CDI¹⁹⁹⁴. Ces types de contrats sont présents dans le milieu artisanal informel. Toutefois, le constat est tel que la majorité des contrats sont calqués sur ceux existant dans le milieu agricole, c'est-à-dire le contrat à la tâche dans lequel le travailleur est employé à une tâche précise et payé journalièrement sans un engagement réel¹⁹⁹⁵. Ce contrat s'assimile à un CDD à terme imprécis. Est qualifié ainsi « *les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine*¹⁹⁹⁶ ». Si l'assimilation est plausible, en pratique, ces travailleurs ne bénéficient pas de garantie.

928. La violation des règles de protection des travailleurs dans le secteur informel. D'une part, le type de relation entre travailleur et employeur dans l'orpaillage clandestin est sans engagement. Le travailleur ne bénéficie d'aucun avantage lié à une relation normale de travail. Il n'a ni congés ni primes encore moins une retraite. Ces questions existent et persistent étant donné que la plupart exercent dans la clandestinité. Dans les mines et surtout dans les pays d'Afrique en voie de développement, il existe de nombreuses entreprises qui font de l'orpaillage illégal dont les employés ignorent leur droit¹⁹⁹⁷. Dans ce type d'exploitation, la relation de travail est difficilement admise. Les exploitants préfèrent obéir aux règles coutumières¹⁹⁹⁸. Sans doute, les lois restent inadaptées à ces situations, en raison de la difficile localisation des entreprises du secteur informel.

¹⁹⁹² Voir la composition du Groupe des professionnels miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI), <https://chambremines.org/membres>

¹⁹⁹³ Article 14.1 du *Code du travail ivoirien*.

¹⁹⁹⁴ Article 14.3 *Ibid.*

¹⁹⁹⁵ Mariatou KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé)*, (s. n.), 2003, consulté le 16 juin 2022, P. 39.

¹⁹⁹⁶ Article 15. 7 du *Code du travail*.

¹⁹⁹⁷ BIT, *L'exploitation minière : un travail dangereux*, OIT, 23 mars 2015, P.1.

¹⁹⁹⁸ Tilo GRÄTZ, « Les frontières de l'orpaillage en Afrique occidentale », in *Autrepart*, vol. 2, n° 30, 2004, Pp. 135-150. Il ressort de ces écrits que les sites d'orpaillage sont organisés selon un système complexe et de division de travail. Ici plusieurs cultures s'entremêlent et l'on privilégie le travail en équipe avec des systèmes hiérarchiques difficiles à cerner. Dans la majorité des cas, les travailleurs travaillent en des équipes restreintes avec le responsable du puits où se fait l'exploitation.

929. D'autre part, la crainte dans ce type d'exploitation est l'exposition de ces travailleurs à la précarité. La convention collective mines et carrières dispose que « *la rémunération ne peut être inférieure au salaire catégoriel fixé par accord ou à défaut par voie réglementaire* ¹⁹⁹⁹ ». Le Code du travail précise, en plus, que la rémunération d'un travail à la pièce ou à la tâche doit être au moins égale au salaire de celui payé au temps pour un travail similaire²⁰⁰⁰. Les deux dispositions font état de ce que quel que soit le salaire fixé, à la pièce ou à la tâche, il doit être aligné sur le Salaire minimum interprofessionnel Garanti (SMIG).

930. Dans le secteur artisanal et surtout l'orpaillage clandestin, le contrôle du respect de ces normes est difficile. Aucun chiffre n'est accessible. Toutefois, au regard des déficits de travail décent, le déni des droits des travailleurs, le non-respect des textes dans le secteur informel, il n'est pas erroné d'affirmer la précarité des travailleurs dans ce secteur tel qu'il est présenté par l'OIT²⁰⁰¹. Le problème dans les mines, à ce niveau, est le non-respect qui doit-être sanctionné par le force publique. À défaut, il convient de se référer aux propositions de l'OIT qui suggèrent la modification des textes afin de les adapter au secteur informel²⁰⁰².

931. L'assimilation des contrats ou la non-prise en compte des formes d'emplois dans le secteur des mines n'est pas la seule question à résoudre. Il convient d'étudier les effets de cette assimilation sur les normes sécuritaires.

2- *La violation des normes sécuritaires générales dans l'informel*

932. **La persistance des risques en dépit des textes.** Dans les entreprises artisanales informelles, la question de la santé et de la sécurité au travail est cruciale. Ces entreprises, exerçant dans la clandestinité, représentent un réel problème en matière de protection des travailleurs. Le droit du travail fait en principe l'obligation d'adaptation du travail à l'homme, au respect strict des mesures de sécurité et santé au travail²⁰⁰³, de même que la convention collective mines et carrières²⁰⁰⁴. Pourtant, dans ces entreprises informelles, un grand nombre d'accidents, de blessés et de morts et des conditions de travail indécentes sont à déplorer²⁰⁰⁵. En Afrique et plus précisément en Côte d'Ivoire, les nombreuses tentatives de solutions

¹⁹⁹⁹ Article 66 de la convention collective mines et carrières.

²⁰⁰⁰ Article 31.5 du *Code du travail*.

²⁰⁰¹ Recommandation 204 de l'OIT concernant la Transition de l'Economie informelle vers l'Economie formelle de 2015.

²⁰⁰² BIT Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone Genève, Bureau international du Travail, 2004, P. 4.

²⁰⁰³ Article 41.1 et suivant du *Code du travail ivoirien*.

²⁰⁰⁴ Article 91 de la convention collective mines et carrières.

²⁰⁰⁵ Emmanuel GREGOIRE, Laurent GAGNOL, « Ruées vers l'or au Sahara : l'orpaillage dans les déserts du Ténéré travailleur le massif de l'Air (Niger) », *Echogéo, Sur le Vif*, online since 19 may 2017, P. 16.

apportées par le droit international²⁰⁰⁶ n'ont pas véritablement atteint les objectifs. Par exemple, le travail des enfants persiste²⁰⁰⁷, les dangers sont toujours imminents dans les mines, les travailleurs ne sont toujours pas tous couverts par la sécurité sociale²⁰⁰⁸.

933. Les problèmes de santé et sécurité au travail dans ces mines artisanales clandestines. La santé et la sécurité dans les entreprises industrielles minières ne posent pas autant de problèmes que dans les PME informelles. En Côte d'Ivoire, de nombreux accidents dus aux éboulements sont fréquents. En 2017, 36 personnes sont portées disparues dans l'Est du pays²⁰⁰⁹. En 2016, un autre éboulement a fait 3 morts et plusieurs blessés dans une autre mine²⁰¹⁰. Cinq (5) autres personnes sont mortes dans la région de Sakassou, vendredi 17 octobre 2014²⁰¹¹. Plusieurs autres cas ont été signalés dans les années antérieures²⁰¹². Cette situation est récurrente dans plusieurs États de la sous-région telle qu'au Burkina. Aborder la question des accidents au Burkina Faso dans l'orpaillage n'est pas fortuit. La majorité des orpailleurs sont venus de la sous-région et en particulier du Burkina Faso²⁰¹³. La crainte est telle que si la question n'est pas traitée les mêmes accidents risquent de se reproduire en Côte d'Ivoire, puisque ce sont les mêmes techniques et pratiques qui sont appliquées²⁰¹⁴. Les plus marquants sont entre autres l'accident du 14 octobre 2022 causant la mort de 27 personnes sur le site de Gassin à Tougouri²⁰¹⁵. Rappelons également l'explosion en plein après-midi sur un site d'orpaillage dans le sud-ouest du pays causé par un stock de dynamite de contrebande sur le

²⁰⁰⁶ Voir les règles communautaires précitées tels que ceux de la CEDEAO, de l'UEMOA et principalement la Vision du Régime Minier Africain, *op. cit.*, P. 1-S.

²⁰⁰⁷ « Un nouveau rapport du Bureau international du Travail (BIT) indique que la petite exploitation minière se développe rapidement et souvent de manière incontrôlée dans beaucoup de pays en développement, employant un grand nombre de femmes et d'enfants dans des conditions dangereuses et engendrant un taux d'accidents mortels sur le lieu de travail plus de 90 fois supérieur à celui qui est enregistré dans les exploitations minières des pays industrialisés ». www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008206/lang--fr/index.htm

²⁰⁰⁸ Philippe AUVERGNON, *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique Subsaharienne*, Études Africaines, L'Harmattan, 290 p., Bonnie Campbell (Dir.), ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ?, *op. cit.* Pp.1-S.

²⁰⁰⁹ Voir fraternité matin, exploitation minière, 36 personnes portées disparues sur le site minier à l'Est du pays, le 14 septembre 2017 à Lourgou à la suite d'un éboulement.

²⁰¹⁰ Kamagaté ISSOUF, « Orpaillage clandestin : Trois morts suite à un éboulement », 8 juin 2016, *Fraternité Matin* (Côte d'Ivoire), 13 Juin 2016.

²⁰¹¹ Éboulement d'une mine/Côte d'Ivoire : 5 morts, Par lefigaro.fr avec AFP, Publié le 16/10/2014 à 21 :19, Mis à jour le 16/10/2014 à 21 :21.

²⁰¹² Orpailleur clandestin, métier à haut risque de l'ouest ivoirien, « Un éboulement a fait au moins sept morts la semaine dernière dans une mine clandestine aux confins de la Côte d'Ivoire, une mine d'extraction d'or où étrangers et nationaux risquent chaque jour leur vie pour dénicher quelques grammes du précieux métal », publié le : 28/11/2012 - 17 :37, modifié le : 29/11/2012 - 09 :17.

²⁰¹³ Pinidié GNANOU, *Le travail des enfants en Afrique, de l'éducation à l'exploitation - Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali. Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali*, Editions L'Harmattan, Paris, 2017, Pp. 69-70.

²⁰¹⁴ www.rfi.fr 8 morts après un éboulement dans un mine d'or artisanale, 28 oct.2017, P. 68-69.

²⁰¹⁵ Gaëlle LALEIX, « Burkina Faso : une mine du Centre-Nord s'effondre tuant des dizaines d'ouvriers, » dans *Jeune Afrique*, Publié le : 19/10/2022 - 03 :11.

site²⁰¹⁶. Ces accidents démontrent d'une part, les risques liés à l'orpaillage, et d'autre part, l'ineffectivité, voire l'inefficacité de l'encadrement de ce secteur.

934. Les raisons de la persistance des risques dans les mines clandestines. Quelles sont les raisons de ces accidents dans les mines artisanales et principalement l'orpaillage ? Au-delà de la question de l'ineffectivité du droit du travail, le problème crucial est la non-prise en compte de la conception et des pratiques dans le secteur de l'extraction. Pour les orpailleurs, la question des risques professionnels est inévitable, donc inhérente à l'activité minière²⁰¹⁷. Ainsi, les accidents, maladies et pertes en vie humaine sont perçus comme des phénomènes inévitables pour l'obtention de la récompense, à savoir le minerai²⁰¹⁸. Ceci n'exclut pas le souhait pour les orpailleurs et travailleurs de sortir indemne. C'est ce qui justifie qu'avant l'extraction, ils s'adonnent à des pratiques religieuses, mystiques afin d'implorer les dieux de la chance pour leur bien-être²⁰¹⁹.

935. Une telle approche des dangers dans les mines affaiblit fortement avec les mesures préventives prévues par le législateur du travail et les acteurs de la relation de travail. D'ailleurs, elle confirme la prégnance de l'approche traditionnelle de la santé dans le contexte africain. Dans ce cas, logiquement, il n'y a pas d'application des textes juridiques en l'absence d'assistance et de sensibilisation pour convaincre les villageois d'abandonner leurs perceptions du danger. L'absence de pénétration du droit moderne dans les sociétés traditionnelles est la cause de ses maux.

936. Un droit de la santé et de la sécurité au travail inappliqué dans les mines artisanales clandestines. Le droit du travail applicable au secteur artisanal minier et précisément informel reste toujours inappliqué pour convaincre ces petites entreprises à entrer dans la légalité. Des doutes demeurent sur l'adhésion par ceux-ci aux mesures comprises dans la convention collective mines et carrières. Le droit est inégal puisqu'il ne prend en compte que l'aspiration et le modèle de fonctionnement des grandes entreprises à l'image des grandes sociétés modernes telle que la France. Son manque de fusion entre traditionalisme et

²⁰¹⁶ Le Burkina Faso endeuillé après l'explosion de dynamite dans une mise d'or artisanale à Gomgombiro, pub. Jeune Afrique, 22 février 2022 à 10 :33, Mis à jour le 11 mars 2022 à 11 :18.

²⁰¹⁷ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », *op. cit.*, P. 65.

²⁰¹⁸ *Ibid.*

²⁰¹⁹ *Ibid.*

modernisme est la preuve d'un rejet des cultures et donc d'une masse importante de la population, voire des travailleurs soumis à des risques importants.

937. Conclusion du paragraphe. Il n'existe pas d'égalité de traitement substantielle entre les entreprises. Les entreprises minières industrielles jouissent des faveurs, contrairement à celles qui sont artisanales. Dans les premières, le Code minier les exempte de certaines taxes et leur favorise l'accès aux titres miniers. Dans les secondes, les garanties financières conditionnant l'autorisation d'exploitation pèsent et les empêchent de toujours se soumettre à la légalité des procédures. Aussi, les exigences de sécurité prévues par le Code du travail sont trop contraignantes en matière financière, matérielle et humaine pour être appliquées dans les petites entreprises. De même, la convention collective minière est inadaptée, car elle est imprécise sur les obligations concrètes des employeurs, en tenant compte de la manière dont s'exerce l'activité minière. Le cadre réglementaire est donc inadapté à toutes les entreprises exploitant des minerais. Ceci conduit à la persistance de l'orpaillage clandestin et au travail informel. Ce cadre législatif ne répond pas non plus au problème de certaines catégories de personnes qui sont toujours exploitées.

Paragraphe 2 : L'insuffisance des règles encadrant le travail des catégories exploitées

938. Les dispositions du droit du travail applicable au travail dans les mines sont insuffisantes pour protéger les enfants et les femmes. D'une part, les tentatives de protection de l'enfant n'ont pas permis d'éradiquer leurs exploitations dans les mines (1). D'autre part, la femme reste toujours marginalisée (2).

A- L'insuffisante protection du travail de l'enfant dans les mines

939. Le droit du travail interdit formellement le travail des enfants dans les mines (1). Pourtant, le constat est la persistance de l'exploitation de l'enfant dans ces mines (2).

1- L'interdiction stricte formelle du travail des enfants

940. L'interdiction du travail des enfants dans les mines. L'enfant est considéré comme toute personne de l'un ou l'autre sexe âgée de moins de dix-huit ans (18) ans quelle que soit sa

race, sa nationalité, sa religion, résidant ou séjournant sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire²⁰²⁰. Cette définition tire sa source de la charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant²⁰²¹. Ainsi, l'enfant est considéré comme un être vulnérable dont la santé et le bien-être pourraient être affectés en tenant compte de la nature de l'activité à exercer²⁰²². Dès lors, la loi pose formellement le principe de l'interdiction du travail tel qu'il est perceptible dans le Code du travail²⁰²³. Cette interdiction a été aussi prévue par le Code minier dans le cadre des activités minières²⁰²⁴. Il dispose que le travail des enfants dans toutes les activités énumérées dans ledit Code est interdit²⁰²⁵. D'abord, tel qu'énoncé, le Code minier se présente comme une précision par rapport au droit commun.

941. Les raisons de la prohibition du travail des enfants. En 2017, un arrêté a justifié les raisons de la prohibition du travail des enfants et en précise les modalités d'application. Cet arrêté interdit le travail des enfants dans les travaux dangereux. Est dangereux, selon l'article 2 de l'arrêté, les « *travaux qui, de par leur nature ou de par les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité de l'enfant*²⁰²⁶ ». Dans sa nomenclature, un chapitre est consacré aux travaux dits dangereux, parmi lesquels, les mines et carrières²⁰²⁷. Dès lors, les mines sont appréhendées comme faisant partie des travaux dangereux, donc interdits pour des catégories jugées vulnérables. Il ne s'agit pas d'une simple affirmation, mais d'une intention sans faille de supprimer les enfants des milieux défavorables à leur bien-être. D'ailleurs, l'interdiction du travail des enfants dans cette activité se justifie dans la mesure où celles-ci affectent le bien-être physique et mental de l'enfant, partout dans le monde²⁰²⁸.

942. La prohibition du travail des enfants par les textes internationaux. D'autres textes internationaux ratifiés par la Côte d'Ivoire ont accentué cette interdiction. Ils révèlent par leurs contenus les sources d'inspiration des textes nationaux. Il s'agit des textes de l'OIT et

²⁰²⁰ Article 2 alinéa 1 de l'arrêté cab du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

²⁰²¹ Article 2 et 3 de la Charte Africaine des droits et du bien-être de l'enfant.

²⁰²² Préambule de la Convention relative aux droits de l'enfant a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989. Article 2 de l'arrêté du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

²⁰²³ Article 23.1 et suivant du *Code du travail*.

²⁰²⁴ Article 120 du *Code minier ivoirien de 2014*.

²⁰²⁵ *Ibid.*

²⁰²⁶ Article 2 alinéa 2 de l'arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, précité.

²⁰²⁷ Chapitre 2 de l'arrêté précité.

²⁰²⁸ Pinidié GNANOU, *Le travail des enfants en Afrique, de l'éducation à l'exploitation - Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali. Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali*, éd. L'Harmattan, Paris, 2017, Pp. 69-70.

précisément des conventions n°138²⁰²⁹ et n°182²⁰³⁰. La convention n°138, portant sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la n°182, relatives aux pires formes de travail des enfants ont ratifié par la Côte d'Ivoire en 2003 y compris la recommandation n°146²⁰³¹.

943. La réception du droit international par le droit ivoirien et son adaptation au secteur des mines. La convention n°138 recommande aux États de n'admettre le travail de l'enfant qu'à un âge élevé, afin de permettre aux adolescents d'atteindre un développement plus complet²⁰³². C'est d'ailleurs sur ce fondement que le Code du travail ivoirien, y compris l'arrêté de 2017 précité, précise que l'enfant peut être admis en apprentissage dès 14 ans et 16 ans à un emploi²⁰³³. Mais cette règle ne vaut pas pour le secteur des mines. Ne peuvent être admises dans les mines que les personnes ayant atteint la majorité, c'est-à-dire 18 ans²⁰³⁴. C'est une interdiction conforme à la convention n°182 qui pose des conditions pour que l'enfant exerce dans certains secteurs. Ainsi, le travail ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité ou à la moralité de l'enfant²⁰³⁵, tel que repris à l'article 2 de l'arrêté de 2017 en droit ivoirien. Dans ce cas, cette condition devient fondamentale pour l'exercice de l'enfant²⁰³⁶. À l'origine, simple recommandation, l'interdiction est aujourd'hui plus stricte. Les mines sont considérées dès lors comme un milieu hostile au travail des enfants, quel que soit leur âge.

944. Les moyens de lutte contre le travail des enfants en faveur de l'agriculture. En 2011, l'État a créé par décret un comité national de surveillance des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants. Ce comité a mené plusieurs actions comme des séminaires de sensibilisations²⁰³⁷. Cependant, toutes ces actions ont été centrées sur l'élimination du travail des enfants dans le secteur agricole et quasiment aucune dans le secteur des mines²⁰³⁸. Ceci pourrait se justifier dans la mesure où l'agriculture a été non seulement le plus gros employeur,²⁰³⁹ mais également la base de l'économie ivoirienne²⁰⁴⁰. Toutefois, étant

²⁰²⁹ Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973.

²⁰³⁰ Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

²⁰³¹ Ratifications de C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

²⁰³² Article 1 de la convention n° 138, portant sur l'âge minimum.

²⁰³³ Article 4 de l'Arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants précités.

²⁰³⁴ Article 4 de l'Arrêté de 2017 précité.

²⁰³⁵ Article 3.d de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants précitée.

²⁰³⁶ Article 8 de l'Arrêté de 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants précités.

²⁰³⁷ Aya YAO, *Le travail de l'enfant en Afrique de l'Ouest : le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université de Nanterre-Paris X, 2021, P. 143.

²⁰³⁸ *Ibid.*

²⁰³⁹ Georges Photios TAPINOS, Philippe HUGON et Patrice VIMARD (Dir.), *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXIe siècle. Défis démographiques et développement durable*, Ed. Karthala, 2002, P. 235-236/ 497 P.

²⁰⁴⁰ Catherine FAUSSEY-DOMALAIN, *Une économie villageoise en Côte d'Ivoire. La terre, l'école et l'exode*, L'Harmattan, 2000, P. 17, 247.

donné la diversification de l'économie ivoirienne et de l'entrée en cerne du secteur des mines, une réorientation de son rôle est très souhaitée. En dépit de cette interdiction formelle du travail des enfants, les enfants sont toujours exploités dans les mines. Ils sont maintenus dans les mines.

2- *Le maintien de l'enfant au travail dans les mines*

945. Les activités dévolues aux enfants dans les mines. Le développement de l'activité minière en Afrique a favorisé la recrudescence du travail des enfants, surtout dans les mines artisanales et informelles. L'augmentation du nombre des petites exploitations minières, dans les pays en développement, a été de pair avec l'accroissement du degré de dangerosité du travail pour les enfants²⁰⁴¹. Du fait de leur petite taille, ces derniers sont engagés dans presque tous les aspects de l'opération d'orpaillage. Ils sont employés au concassage, au lavage, au tamisage, au transport, pour creuser et travailler dans les puis étroits et galeries²⁰⁴². D'ailleurs, le travail des enfants existe encore dans ces entreprises, alors même que le Code minier le l'interdit formellement²⁰⁴³. Dans un ouvrage publié par l'OIT, Fatou Ndiaye souligne que le travail des enfants dans les mines est une manifestation des pires formes du travail des enfants. Les enfants sont exposés à de graves dangers dans les mines artisanales, entre autres les problèmes de santé, la sécurité de ces derniers, le manque d'éducation scolaire²⁰⁴⁴.

946. Les risques encourus par les enfants. Les risques auxquels sont exposés les enfants sont :

- les éboulements,
- la tuberculose,
- la poussière,
- le mercure,
- les substances chimiques.

²⁰⁴¹ Yacouba DIALLO, « Les activités des enfants des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest », *UCW-SIMPOC Working paper*, July 2008, P. 4.

²⁰⁴² *Ibid.*

²⁰⁴³ Par exemple le code minier ivoirien interdit le travail des enfants dans les mines à l'article 120, mais le travail des enfants est présent, certains abandonnent les études pour les mines. Y. DIALLO, « Les activités des enfants des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest », *UCW-SIMPOC Working paper*, July 2008, P. 4.

²⁰⁴⁴ Fatime Christiane N'DIAYE., « Genre et travail des enfants dans les mines et carrières au Burkina Faso, au Mali et au Togo », éd. *Organisation internationale du Travail*, 2013, Première édition 2013, 48 p.

947. Ces risques sont les mêmes que pour les adultes²⁰⁴⁵. Cependant, ils sont beaucoup plus graves pour les enfants en raison de la fragilité de leurs organismes dont la croissance n'est pas terminée. Le travail dans les mines est dès lors l'une des tâches les plus dangereuses auxquelles sont assujettis les enfants plus que ce n'est le cas dans l'agriculture, le bâtiment et les transports.

948. **L'insuffisance des actions menées par l'État pour l'éradication du travail des enfants.** Si l'État et plus précisément le ministère des Mines ont mené ces dernières années plusieurs activités en vue de l'éradication de l'orpaillage clandestin, la question du travail des enfants a été rarement abordée dans cette industrie. Les enfants sont dès lors à la « merci » de leur famille et de la population pour récolter des miettes sans être conscient des dangers auxquels ils sont exposés. Les enfants, dans la plupart des familles pauvres, sont une aide pour les parents. Ils travaillent pour subvenir aux besoins de leurs parents ou pour compléter les revenus de la famille²⁰⁴⁶. Nombreux sont ceux qui abandonnent l'école pour les mines et cette question touche toute la sous-région africaine²⁰⁴⁷. Ces enfants sont employés en raison de la pauvreté dans le but d'aider à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille²⁰⁴⁸.

949. Les enfants ne sont pas les seuls à payer le lourd tribut des dérives dans le secteur artisanal. En ce siècle où est prônée l'égalité de tous, les femmes aussi continuent d'être exploitées.

B- Le constat de l'exploitation des femmes dans le secteur artisanal en marge de l'évolution du droit

950. Le droit ivoirien connaît une évolution récente et prône l'égalité des femmes et des hommes dans tous les secteurs (1). Les femmes demeurent cependant une catégorie de personnes vulnérables exploitée dans le secteur des mines, en dépit de l'évolution sociale (2).

²⁰⁴⁵ Voir les risques développés dans le chapitre premier de cette étude.

²⁰⁴⁶ Idrissa Soïba TRAORE, Thibaut LAUWERIER, « Les écoliers sur les sites d'orpaillage au Mali : une des niches de la déperdition scolaire », Dans *Mondes en développement*, 2020, vol. 3, n° 191, P. 137-S. ; Dogad DOGOU, L'avenir hypothéqué des élèves dans les mines d'orpaillages illégaux d'Oumé (Reportage) *AIP, Société*, pub. 5 septembre 2022, (Reportage).

²⁰⁴⁷ *Ibid.*

²⁰⁴⁸ *Ibid.*

1- Le fondement juridique de l'égalité de genre au travail

951. La remise en cause de l'interdiction du travail des femmes dans les mines, par la loi. Le droit au travail des femmes dans les mines, à l'instar du travail des femmes en général, a connu une progression au cours des années. Les femmes ont été mises à l'écart pour des raisons de coutume et de morale²⁰⁴⁹. Leur descente dans les mines était considérée comme une malédiction partout dans les États d'Afrique²⁰⁵⁰. L'interdiction du travail des femmes se justifiait également par la pénibilité et du partage des tâches en Afrique. En effet, les travaux dangereux ont toujours été dévolus aux hommes tandis que les tâches longues et exigeant moins de force aux femmes²⁰⁵¹. Mais la réalité du travail dans les mines et précisément dans les pays en voie de développement n'est pas sans effet sur le choix de l'interdiction du travail des femmes. Angela Turner a révélé que le travail dans les mines de charbon a eu de graves répercussions sur le corps des travailleurs²⁰⁵². Les conditions pénibles de travail façonnaient le corps des femmes, agissaient sur leur conception et étaient une source d'invalidité. L'auteure souligne par ailleurs que le travail dans le fond des mines était dégradant et humiliant pour les femmes²⁰⁵³.

952. Ces arguments ont certainement inspiré l'adoption de la convention de l'OIT n° 45 sur l'interdiction du travail des femmes dans les mines souterraines²⁰⁵⁴. Datant du 21 juin 1935, elle interdit aux femmes d'effectuer des travaux souterrains dans les mines, et les carrières. Cette convention a été ratifiée par la Côte d'Ivoire. De plus, le droit du travail de 2015 a considéré la femme comme faisant partie des catégories à protéger. Le droit protège celle-ci des travaux dits dangereux au même titre que les enfants²⁰⁵⁵.

953. L'interdiction remise en cause. Avec l'évolution des mœurs et des droits, les justifications de l'interdiction du travail des femmes ont été remises en cause. Cette évolution

²⁰⁴⁹ Potosi BOLIVIE, Pascale ABSI, « Pourquoi les femmes ne doivent pas entrer dans les mines », dans *L'Homme et la Société*, vol. 4, n° 146, 2002, P.141 ;

²⁰⁵⁰ Safodien MUJAID, « Au fond des mines sud-africaines, les femmes se battent pour leurs droits », Publié le 13/07/2015 à 09 :00, Mis à jour le 13/07/2015 à 09 :00, *Ladepêche.fr*, 13 juillet 2017, 9 h 30.

²⁰⁵¹ Jacqueline OBLES-LOHOUES, « La femme africaine et le travail », in *Actes du colloque sur les réalités socio-économiques de la femme africaine*, AFE /CEDDEA, Université Laval, 1988, p. 37 ; KAUDJHIS-OFFOUMOU F., *Les droits de la femme en Côte d'Ivoire*, Kof-Editions/Editions Neter, Abidjan, 1995, p. 185.

²⁰⁵² Angela TURNEUR, « Corps meurtris, Genre et invalidités dans les mines de charbon d'Ecosse », RAINHORN, Judith (dir.). *Santé et travail à la mine : XIX-XXIe siècle*. Nouvelle édition (en ligne), Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2014, 33 P.

²⁰⁵³ *Ibid.*

²⁰⁵⁴ Le 30 mai la Hongrie et le Zimbabwe dénoncent la convention n°45 sur les travaux souterrains des femmes, La France avait fait de même le 2 mai 2008, L'Italie et la Malte le 29 mai.

²⁰⁵⁵ Article 23.1, *Code du travail de 2015* : « La nature des travaux interdits aux femmes, aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans des conditions fixées par décret ».

a conduit à la dénonciation de la Convention de l'OIT n°45 au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes²⁰⁵⁶. Alors que de nombreux États avaient dénoncé cette convention depuis 2008, c'est seulement en 2021 que la Côte d'Ivoire a dénoncé cette convention suite à la modification du Code du travail. Désormais, seuls l'enfant et la femme enceinte sont protégés contre les travaux dangereux²⁰⁵⁷.

954. Aussi, la convention collective mines et carrières, vu l'urgence a décidé de prendre en compte les inégalités entre les hommes et les femmes dans les mines. Elle garantit conformément à la réglementation en vigueur et à la présente convention une égalité obligatoire entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de salaire, d'avancement professionnel²⁰⁵⁸. Elle souligne que « *la femme salariée peut occuper tout emploi correspondant à ses compétences et à ses capacités. Il est interdit de réduire le salaire d'une femme pour des motifs concernant la grossesse ou l'allaitement de son enfant*²⁰⁵⁹ ». Comme prévu, il n'y a pas de raison que la femme sous sous-employés dans les mines ou traitée différemment aux les hommes. La mise en œuvre de ces mesures témoigne des changements minimes de la perception de la femme dans la société.

2- La mise en œuvre de liberté de travail de la femme compromise dans le secteur artisanal minier

955. Le rejet de la femme dans le secteur des mines. En attendant l'application ou l'effectivité de la convention collective et du Code du travail, les femmes sont défavorisées dans le secteur des mines²⁰⁶⁰. Si le droit connaît une évolution, la pratique reste encore balbutiante. La question se pose en général dans le secteur artisanal informel, mais elle reste également présente dans le secteur formel. En Côte d'Ivoire, la conception ancienne du travail

²⁰⁵⁶ Bureau international du travail, conseil d'administration, 303^e session, dix-neuvième question à l'ordre du jour, Genève, novembre 2008.

²⁰⁵⁷ Article 23.1 nouveau de l'*Ordonnance de 2021 modifiant le code du travail ivoirien*.

²⁰⁵⁸ Article 26 de la Convention collective mines et carrières.

²⁰⁵⁹ Article 80 *ibid.*

²⁰⁶⁰ Antoinette MONIKUTIDOO, « Les conséquences sanitaires de l'exploitation minière sur les orpailleurs en Uélé (Territoire de Wamba) » in colloque La « Quête des Ressources » en Afrique Centrale. Le secteur minier en République Démocratique du Congo (RDC). État des lieux et perceptives, du 1^{er} au 3 décembre 2010, à Tervuren (Belgique), 14 novembre 2017, 23 h 40 ; MATEO M., Business minier : Les femmes Ivoiriennes revendiquent leur part du gâteau, publié le 04- 05- 201à 11 h 19, mise à jour le 02- 08 – 2018 à 11 h 13, P. 5.

de la femme demeure. Les femmes exerçant dans les mines sont toujours mal perçues dans la société. Il leur est reproché d'effectuer le travail des hommes²⁰⁶¹.

956. Le maintien du partage des tâches. Les femmes sont généralement employées, dans le milieu artisanal, formel ou informel, et donc à des activités précaires. Elles font du concassage, du lavage de minerais, du tamisage et jamais ne descendent dans les mines²⁰⁶². Le partage des tâches n'est pas spécifique à la Côte d'Ivoire, il est pratiqué dans les sites artisanaux et informels de plusieurs États africains, tels qu'en RDC, au Rwanda...²⁰⁶³ Autrement dit, il survit au-delà des frontières.

957. Les femmes s'orientent vers l'orpaillage clandestin ou le secteur artisanal par manque de moyen, en raison de la pauvreté. Elles le sont aussi parce qu'elles ne sont pas souvent employées dans les grandes entreprises par manque de formation ou encore par conception traditionnelle du partage des tâches²⁰⁶⁴. Elles reçoivent alors une rémunération en dessous de celles des hommes. Elles sont une main-d'œuvre moins chère et abondante dans ces mines artisanales²⁰⁶⁵. Selon une enquête publiée en 2017, plus de 63% des femmes exerçant dans le secteur des mines sont employées dans les mines artisanales²⁰⁶⁶. Une autre étude en dénombre 52% de femmes dans le secteur artisanal sur le total des femmes travaillant dans l'industrie minière²⁰⁶⁷. Toutefois, dans l'un ou l'autre des cas, les femmes demeurent plus nombreuses dans les mines artisanales. Sans doute avec la récente modification du Code du travail et la convention collective minière qui vient d'être signée pour la première fois, il faudra attendre plusieurs années de pratique pour juger des évolutions.

958. Conclusion du paragraphe. Les enfants restent toujours exploitées dans les mines en dépit des interdictions formelles du Code miner, des arrêtés, du Code du travail, les conventions internationales, la convention collective mines et carrières. Les causes de cette exploitation sont

²⁰⁶¹ Laureline SAVOYE (Envoyée spéciale, Bouaflé, Côte d'Ivoire), à la rencontre de Laurentine et Lou, deux chercheuses d'or de la région de Bouaflé, « Côte d'Ivoire : la face féminine de l'orpaillage clandestin », 06, juillet 2021, 18h 45.

²⁰⁶² Journal Télévisé de la République de Côte d'Ivoire, 04 octobre 2017, JT de 20 h.

²⁰⁶³ En République Démocratique du Congo (RDC), au Rwanda en Ouganda, Au Mali, au Burkina Faso... ; *women_in_artisanal_and_small_scale_mining2015_fr-1.pdf*, 10 décembre 2017, 10 h 30.

²⁰⁶⁴ Voir JT du 4 octobre 2017 précité. Voir aussi Aflahi MEITE, « Pour une autre approche de l'exploitation minière artisanale en Afrique subsaharienne », *Pangea*, Infos, 2004, 41-41, P. 19.

²⁰⁶⁵ FEMICI, Mine : Les femmes du secteur veulent être plus visibles, Publié le mardi 11 juillet 2017. Rapport du FEMICI, 20 novembre 2017, 23 h 50.

²⁰⁶⁶ Camara TIGUIDANKE a, *plaidoyer sur la condition de la femme*, voir rapport FEMICI.

²⁰⁶⁷ Yao Sylèvre KONAN, « Restitution finale de la présentation Côte d'Ivoire- Projet Grow And Economic Opportunities For Women », *CIRES*, Abidjan, 28- 29 septembre 2017.

diverses, partant de la pauvreté à la méconnaissance des conséquences sur la santé de ces enfants. Pour éradiquer le travail des enfants, des actions de sensibilisation doivent être menées auprès des entreprises, des familles et des enfants eux-mêmes. En ce qui concerne l'égalité de genre et précisément l'élimination de la discrimination, si les textes permettent d'être optimistes, la pratique rend pessimiste. Les femmes sont toujours exploitées et marginalisées dans le secteur des mines. Elles sont sous-payées et employées pour des postes d'ouvriers.

959. Conclusion de la section. Aujourd'hui, la question n'est plus de savoir si le droit est adapté aux entreprises du secteur artisanal minier. Il est ineffectif. La question à se poser dans le secteur des mines est de savoir si l'informel ne doit être considéré comme le formel puisqu'il domine et ne répond aux besoins des populations locales. Si le droit du travail est ineffectif alors son efficacité est remise en cause. Les rapports de travail dans le secteur des mines artisanal et informel doivent être repensés. Le droit du travail doit répondre aux réalités sociales, à la pratique, il doit régir la majorité des travailleurs. Il doit s'intégrer dans la pratique sociale. Dire autrement, il doit saisir l'objet de son existence qui est le travail²⁰⁶⁸. L'ineffectivité du droit du travail pourrait ainsi se justifier par son inadaptation à la manière dont le travail est exercé. Le législateur doit s'imprégner des réels besoins des travailleurs pour réduire l'informel. Au-delà du Code du travail, en attendant l'efficacité de la convention collective minière adoptée pour la première fois sur l'égalité entre hommes et femmes, des réformes doivent être faites. La convention doit intégrer toutes les entreprises en précisant au besoin, en fonction des moyens de l'entreprise, leurs obligations précises. Elle doit nommer les matériels de travail, les obligations dans une mine artisanale ou industrielle, lorsque les travailleurs font des travaux manuels, les postures, orienter autant que possible l'action des délégués du personnel, les délégués à la santé et à la sécurité du travail.

Conclusion du chapitre II

960. Le droit ivoirien du travail applicable au secteur des mines est à la fois inadapté aux entreprises et ineffectif. Son inadaptation s'explique. Le Code du travail et la convention collective minière ne satisfont pas aux exigences internationales s'imposant face à l'influence

²⁰⁶⁸ Laurent GAMET, « Introduction au(x) droit(s) du travail d'Afrique noire d'expression française », *Droit social*, 2018, P. 90.

des multinationales. Ici, les textes ivoiriens sont fondés sur la RSEM. Celle-ci reste volontaire même si le Code minier et la convention collective mines et carrières semblent rendre obligatoire la RSEM.

961. Quant à son ineffectivité, le Code ivoirien du travail et la convention collective mines et carrière ne répondent ni aux problèmes des entreprises formelles ni à celles qui informelles qui sont pourtant réprimées. En fait, le Code du travail, par exemple, assimile tous les travailleurs. En matière de contrôle des conditions de travail, seuls les travailleurs du secteur formel en bénéficient. L'orpaillage clandestin ne pouvant faire l'objet de contrôle du fait de leur clandestinité. Or les entreprises dans le secteur informel et artisanal emploient plusieurs travailleurs. Le Code du travail ne répond pas aux besoins particuliers de ces entreprises et n'intègre pas leurs modes de fonctionnement. Le droit du travail reste un droit pour les grandes industries ignorant les réalités des personnes à qui il s'applique. Même à ce niveau, il est difficile d'affirmer que le droit du travail effectif dans les grandes entreprises. Il existe encore plusieurs violations des droits fondamentaux des travailleurs. Les populations n'ont pas toujours la garantie d'être formées et employées par ces entreprises. La convention collective mines et carrières montre déjà ses faiblesses en matière de santé et sécurité du travail et semble ignorer les travailleurs dans les petites entreprises minières.

962. D'autre part, le droit du travail en Côte d'Ivoire est toujours influencé par la législation coloniale. Pourtant même en ce qui concerne son héritage, la Côte d'Ivoire est dans un déni quant à son évolution. En fait, il n'a ni adapté le droit colonial s'appliquant au secteur des mines à ses réalités économiques et sociales ni tenu compte des évolutions du droit français dans ce domaine.

Conclusion du titre I

963. À la question de savoir si le droit doit-être adapté au secteur des mines, la réponse est tranchée. Le droit du travail applicable aux mines en Côte d'Ivoire se retrouve entre droit moderne et droit ancien. Si le législateur ivoirien a largement pris pour référence le droit français, le droit du travail ivoirien n'est pas la copie conforme de celui-ci. Le droit du travail ivoirien applicable aux mines n'a nullement eu pour référence le droit français tant en ce qui concerne sa construction historique et encore moins l'évolution récente. Le législateur ivoirien a conservé les textes français applicables sur le régime des mines, la notion de mines. Il n'a pas

non plus pris en compte la spécificité des mines. Les règles applicables sont celles générales, donc de droit commun.

964. En Côte d'Ivoire, il n'existe ni statut minier ni protection sociale spécifique aux mines comme en France et au Québec. Les accidents dans les mines sont nombreux, l'informel continue de prendre de l'ampleur. Le constat est tel que le droit est non seulement inadapté, mais en retard.

965. Lorsque pour la première fois une convention collective mines et carrières a été prise par les syndicats et les employeurs du secteur des mines en mai 2023, l'on a cru à tort qu'il répondrait aux besoins de protection dans le secteur des mines. Mais si cette convention reconnaît les risques liés au travail dans les mines a du mal à les encadrer. Elle reste imprécise sur l'adaptation, ce qui doit être adapté et pourquoi adapter le droit du travail au secteur des mines. En outre, elle reproduit les mêmes dispositions que le Code du travail en matière de santé et sécurité au travail sans les définir. Elle a néanmoins le mérite d'aborder pour la première fois les obligations RSE dans la relation de travail.

966. De ce qui précède, les textes applicables au travail dans les mines en Côte d'Ivoire ne relèvent d'aucune spécificité et ne sont pas non plus empruntés de la législation de la nation mère la France. Le droit ivoirien se construit sur la logique des organisations internationales et précisément de la banque mondiale. La question est de savoir comment sauver les travailleurs dans les mines alors qu'ils ne jouissent d'aucun privilège lié au secteur économique en pleine expansion.

TITRE II : LES VOIES D'ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES MINES

967. Le besoin d'adaptation du droit. Adapter le droit du travail aux spécificités du travail dans les mines est essentiel. Ceci suppose une réglementation qui répond aux besoins des personnes pour lequel le droit est adopté. L'adoption de textes spécifiques témoigne non seulement de l'intérêt accordé à ce secteur, mais de son importance économique dans le pays concerné. Autrement dit, l'absence de texte est interprétée comme un manque d'intérêt à ce secteur, pourtant la réalité est toute autre. En fait, la Côte d'Ivoire a décidé de faire de ce secteur le pilier de son économie. D'ailleurs, ce secteur apporte une plus-value à l'économie ivoirienne²⁰⁶⁹. Pourtant, il est facteur de risques pour les travailleurs miniers. Dans ce contexte, il est essentiel de modifier les textes. Or il convient de rappeler que le secteur des mines ne bénéficie pas d'un régime spécifique en matière de relation de travail. Depuis 2023, ce secteur bénéficie d'une convention collective minière qui reste encore rudimentaire. Les travailleurs sont exposés à des situations précaires de l'exécution à la fin du contrat de travail²⁰⁷⁰. Comment trouver la solution face aux défis du salariat dans les mines ? Quelles règles seraient adaptées pour protéger les travailleurs ?

968. Les solutions. Boni CAMPBELL, sans faire référence directement à la relation de travail, relève les conditions d'un développement en Afrique fondé sur les ressources minières. Selon elle, chaque État doit mettre en place une politique de bon gouvernement accompagnée de sanctions efficaces. Le développement durable n'est possible qu'à travers le respect des droits de l'homme, des règles de sécurité dans les mines et de celles interdisant le travail des enfants²⁰⁷¹. Il doit être pris en compte, à cet effet, les agissements des firmes internationales restant souvent sans des sanctions véritables en dépit des actions posées dans les pays en voie de développement²⁰⁷². Pour atteindre ces objectifs de protection des travailleurs, certaines actions s'imposent. D'une part, il faut traiter les problèmes sécuritaires et ceux de l'informel

²⁰⁶⁹ Voir discours du ministre des mines et de la géologie Jean-Claude Kouassi, lors de la conférence de presse dans « *Les rendez-vous du gouvernement* », il a révélé qu'en 2019 le secteur minier ivoirien a généré un chiffre d'affaires de 761, 9 millions de FCFA contre 582,3 en 2018, soit une hausse de 30,76%,76 %, <https://www.ccifci.org/actualites/n/news/mines-et-geologie-le-chiffre-daffaires-du-secteur-minier-en-hausse-de-plus-de-30-en-2019.html>

²⁰⁷⁰ BIT, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, Recueil de directives pratiques du BIT Bureau international du Travail, Genève, 2018, P. 154 - S.

²⁰⁷¹ Bonnie CAMPBELL (Dir.), *Ressources minières en Afrique, Quelle réglementation pour le développement?*, Centre de recherches pour le développement international, troisième trimestre 2010, 103 p.

²⁰⁷² Christian CHAVAGNEUX, « Les multinationales définissent-elle les règles de la mondialisation ? », *Institut français des relations internationales, Politique étrangère*, vol 3, automne 2010, P. 553.

très répandu dans les mines. Autrement, la prise en compte des aspirations et spécificités des entreprises et en général des besoins du secteur dans l'élaboration des règles est importante (**Chapitre 1**). D'autre part, pour mettre un terme à l'impunité des entreprises, la recherche des voies de responsabilisation et responsabiliser des entreprises est nécessaire (**Chapitre 2**).

Chapitre I : Les contraintes dans le secteur des mines

969. Circonscription du secteur. D'emblée, il est important de souligner que les entreprises locales qui soulèvent plus de problématiques sont les entreprises exerçant de manière illégale. Il s'agit des entreprises artisanales et précisément celles qui sont clandestines.

970. La proportion significative des travailleurs dans l'informel. En Afrique de l'Ouest, « *l'orpaillage clandestin est quasiment à la même proportion que l'exploitation industrielle pratiquée par les grands groupes légalement constitués et reconnus avec des permis formels*²⁰⁷³ ». La Banque mondiale a estimé en 2009 à 13 millions de mineurs artisanaux en Afrique, en Asie et en Amérique latine, avec trois quarts ($\frac{3}{4}$) de la production totale de l'or²⁰⁷⁴. En 2017, une autre enquête porte le chiffre à 10 millions d'orpailleurs pour la seule Afrique²⁰⁷⁵. La Côte d'Ivoire n'est pas en marge de cette proportion significative d'orpailleurs dans le secteur des mines. Ce secteur emploie de nombreux travailleurs et produit plusieurs tonnes de minerais²⁰⁷⁶. La difficulté réside dans l'identification des acteurs du secteur et dans la pénétration des règles de droit du travail. Ceci se traduit par une méconnaissance des conditions de vie et de travail des travailleurs. Pour résoudre cette question, il faut diversifier les sources. Le droit applicable au travail dans les mines doit prendre en compte les pratiques locales (**Section 1**). En outre, recherche l'effectivité des textes par la promotion du travail décent (**Section 2**).

²⁰⁷³ Sédiko DOUKA, commissaire de la CEDEAO chargé de l'Energie et des mines, discours du 28 juillet 2021, publié le 31 juillet 2021, <https://www.agencecofin.com/gestion-publique/3107-90444-selon-la-cedeao-10-de-la-population-du-niger-du-mali->

²⁰⁷⁴ Projets BIT/IPEC Mines (Afrique de l'Ouest), RAF/05/54/USA, *Sécurité et optimisation des techniques d'exploitation et de traitement sur les sites d'orpaillages de KOMABANGOU, M'BANGA*, Rapport final, OIT, 2009, P. 1.

²⁰⁷⁵ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *Annales des mines-réalités industrielles*, n°4, novembre 2018, P. 35.

²⁰⁷⁶ Si nous n'avons pas de chiffre précis sur le nombre de travailleurs exerçant dans la clandestinité, dans l'orpaillage illégal, les chiffres donnés par la directrice exécutive du *Groupement professionnel des miniers de Côte d'Ivoire en 2016* permet de relever la réalité selon laquelle le secteur informel emploie plusieurs travailleurs et produit environ 22 tonnes d'or illicitement exportées, Christine Logbo-Kossi, *discours avec la presse*, Abidjan 12 octobre 2017. Aussi, Sédiko DOUKA, commissaire de la CEDEAO chargé de l'Energie et des mines annonce de manière officielle que 10% de la population des États du sahel dépendent de l'orpaillage clandestin.

Section 1 : Les pratiques d'exploitation minière

971. La diversification des sources en droit du travail fait appel à une combinaison des textes et de la pratique. Pour ce faire, le législateur doit prendre en compte les coutumes locales dans la réglementation minière (**Paragraphe 1**), d'une part. D'autre part, étant donné que le droit étatique est lacunaire quant à réglementer selon les spécificités minières, il doit éliminer le travail informel en prenant en compte les pratiques dans le secteur artisanal (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La prise en compte des coutumes locales dans la réglementation des textes

972. Il existe plusieurs coutumes en Afrique, puisque chaque ethnie a sa coutume²⁰⁷⁷. La coutume est « *l'ensemble des habitudes et usages nés de comportements antérieurs répétés qui guident et façonnent les comportements ultérieurs. La tradition, le conformisme deviennent des modèles d'action et des normes de conduite. Au contraire de la loi, la coutume exprime un Droit spontanément et naturellement issu de la base, un Droit pragmatique, populaire, fait de pratiques tenues pour règles. La coutume n'est que la résultante des mœurs d'une société*²⁰⁷⁸ ». Dans ce contexte, la loi devient une imposition des systèmes coloniaux et occidentaux puisqu'elle ne prend pas en compte les pratiques sociales.

973. Pour rétablir la légitimité de la loi et précisément dans le secteur des mines influencé par la coutume et les pratiques étrangères²⁰⁷⁹, il faut nécessairement fusionner la réglementation générale des mines et les pratiques locales, d'une part (A). D'autre part, la prise en compte des modes de règlements de conflits des communautés locales (B).

A- La nécessaire fusion de la réglementation minière et des pratiques locales

974. Fusionner les pratiques locales avec les règles juridiques est nécessaire dans le secteur des mines. La protection des travailleurs dans les mines ne peut se faire en marge du contexte des communautés dans lesquelles les mines sont installées. Il existe souvent une confusion entre la gestion des communautés et les relations de travail. De nombreux moyens d'intégrer les

²⁰⁷⁷ Jean-Pierre MAGNANT, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine, law and customs in contemporary Africa », in *Jus et le code civil*, vol 48, n°2, 2004, P. 167-S.

²⁰⁷⁸ Francis GARRISSON, *Histoire du Droit et des Institutions*, Paris, Montchrétien, 1977, P. 40, 43, 44 et 45.

²⁰⁷⁹ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *op. cit.*, P. 36.

aspirations des populations locales affectées par les mines dans la réglementation minière. L'une consiste à l'étude des savoirs locaux (1) et l'autre à fusionner les coutumes locales à la réglementation étatique pour un meilleur encadrement du secteur des mines (2).

1- La prise en compte des savoirs locaux

975. Les raisons de la prise en compte des savoirs locaux. Ne faut-il pas connaître les besoins de chaque secteur ou des populations afin de trouver des solutions adéquates, comme le souligne Bonnie CAMPBELL²⁰⁸⁰ ? La réponse à cette interrogation est perceptible dans l'approche d'un économiste. La prise en compte des besoins spécifiques a été développée par DIALGA dans sa thèse sur le développement durable dans le secteur des mines en économie²⁰⁸¹. Pour lui, tenir compte des spécificités autour et dans les mines exige l'étude des pratiques dans la localité, des traditions minières, des rapports entre la communauté riveraine et l'activité minière²⁰⁸². Dans ce cas, les règles coutumières semblent avoir plus d'importance dans le système de gestion des minerais que les règles étatiques. Négliger cette réalité, conduit à laisser la place à une pluralité de règles non concordantes et ainsi à des situations de non-droit ou à rendre ineffetif le droit étatique.

976. L'exemple du Canada dans la prise en compte des savoirs locaux, un modèle profitable aux populations. Au Canada, le gouvernement fédéral a pensé lors de l'élaboration de grands projets pouvant affecter les populations et leurs modes de vie à prendre en compte les savoirs des autochtones pour parvenir à ses conclusions²⁰⁸³. Le gouvernement a mené des enquêtes afin de recueillir les informations permettant de déterminer les solutions à prendre sans affecter les habitudes. À l'issue de cette enquête, un cadre législatif encadrant les projets de développement que ce soit minier ou énergétique qui articule les besoins de développement et les savoirs traditionnels²⁰⁸⁴. La loi, ici, a été construite sur les besoins sociaux et pratiques

²⁰⁸⁰ Bonnie CAMPBELL (Dir.), *Ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ?*, CIRDI, Presses de l'Université du Québec, 2010, Pp. 1-S.

²⁰⁸¹ Issaka DIALGA, *Un développement durable fondé sur l'exploitation minière est-il envisageable ? Elaboration d'un indice de soutenabilité des pays miniers appliqué au Burkina Faso et au Niger*, th. Nantes, 22-06-2017, P. 13-S.

²⁰⁸² *Ibid.*

²⁰⁸³ Sandrine TOLAZZI, « La prise en compte des savoirs traditionnels autochtones dans les projets de développement des ressources minières et énergétiques au Canada : perspectives et limites », *Cahier (s) du Mémoire (s), identité (s), Marginalité (s) dans le Monde occidental Contemporain*, n°15, 2015, P. 4.

²⁰⁸⁴ *Ibid.*

dans ces communautés. Autrement, le droit est la résultante des pratiques. Il est en partie la codification des coutumes locales.

977. Cette méthode n'est pas toujours facile à appliquer, au regard de la diversité des savoirs, des cultures dans la même localité. L'Afrique, par exemple, regorge d'une diversité de cultures, de pratiques et de savoirs et cela a constitué un problème depuis la colonisation jusqu'à ce jour, dans le choix de la loi à adopter²⁰⁸⁵. En Côte d'Ivoire, c'est le droit des États dits développés qui a été appliqué avec le rejet de la majorité des coutumes locales. C'était la vision du feu premier président de la Côte d'Ivoire M. Félix Houphouët Boigny. Il considérait les coutumes comme une entrave au développement²⁰⁸⁶. Pourtant, prendre en compte les coutumes locales dans la réglementation de la relation de travail dans les mines n'est ni impossible ni la preuve d'un sous-développement.

978. La question qui devait être posée est comment prendre en compte les coutumes ? Le retour d'expérience des localités dans lesquelles les pratiques locales, les coutumes ont été prises en compte révèle la difficulté à incorporer ces savoirs aux études d'impact environnementales, par exemple. Les raisons sont les attentes élevées des populations ou les résultats contrastant avec les raisonnements scientifiques²⁰⁸⁷. Dans d'autres localités en revanche, cette fusion des règles a été possible²⁰⁸⁸. La solution a été de trouver un compromis consistant à faire des études basées sur la volonté de prendre en compte les savoirs locaux à travers des études approfondies des pratiques et les interprétations possibles. Une telle solution pourrait inspirer l'État ivoirien, afin que toutes les communautés ne soient pas contraintes de changer de mode de vie du fait de l'exploitation minière.

979. De manière générale en Côte d'Ivoire, le droit traditionnel avant le droit moderne et à côté de celui-ci a réussi à protéger les forêts ivoiriennes en milieu traditionnel, puisqu'il définit les conditions d'accès à la terre en milieu rural et des ressources naturelles. Il a parfois défini les conditions de travail²⁰⁸⁹. Si l'on ne pouvait prendre en compte toutes ces règles traditionnelles, certaines pratiques locales, surtout dans les zones minières, doivent être

²⁰⁸⁵ Jean-Godefroy BIDIMA, « La diversité culturelle africaine vue sous l'angle des médias », dans *Diogène*, vol 4, n°220, 2007, P. 138.

²⁰⁸⁶ Nanga SILUE, « Droit du travail et diversification des sources », *op. cit.*, P. 31.

²⁰⁸⁷ Sandrine TOLAZZI, « La prise en compte des savoirs traditionnels autochtones dans les projets de développement des ressources minières et énergétiques au Canada : perspectives et limites », *op.cit.*, P. 6.

²⁰⁸⁸ *Ibid*, P. 7.

²⁰⁸⁹ Azowa Gilles KRAGBÉ, *Les politiques de gestion de l'environnement à l'aune du droit traditionnel africain : cas des peuples des régions forestières de la Côte d'Ivoire*, th., Université Abobo-Adjamé, Côte d'Ivoire, 17 Février 2011, P. 10.

intégrées au droit positif. Il faut choisir les pratiques les plus protectrices des travailleurs, de l'environnement. De manière spécifique, sur cette question par exemple, de nombreuses règles traditionnelles interdisent la pollution et la destruction de l'environnement pour non seulement protéger les ressources naturelles, mais aussi à cause du caractère sacré de celles-ci. C'est le cas par exemple des peuples forestiers.

980. « *Le droit traditionnel africain est inséparable du sacré parce que les peuples forestiers africains accordent une grande considération au milieu naturel dont les éléments (eau, air, feu, terre, arbres, animaux...) sont personnifiés et divinisés en faisant l'objet d'une gestion religieuse*²⁰⁹⁰ ». Pour ces raisons, il est non seulement interdit de vendre l'eau, l'air, la terre. De plus, il ne faut pas détruire et polluer l'environnement²⁰⁹¹. Ces interdictions formulées par le droit traditionnel sont un moyen concret pour connaître le fonctionnement des peuples. Ils sont la preuve que les peuples ont des fonctionnements propres avec une conscience sur le risque de destruction de l'environnement. D'ailleurs, le risque en polluant l'environnement est d'attirer la malédiction des dieux sur les peuples ou la sanction par les garants de la tradition que sont les chefs de villages ou de terres²⁰⁹².

981. Les faiblesses des études d'impact environnemental en Côte d'Ivoire et des savoirs locaux. En Côte d'Ivoire, il existe certes une étude d'impact environnemental qui précède un projet minier. Mais elle ne prend pas en compte les pratiques des populations, comme la protection des forêts, des eaux pour leur sacralité. Ces peuples sont colonisés par les habitudes de l'entreprise et les visions autoritaires de l'État. Les études d'impact environnemental et social (EIES) sont effectuées par l'Agence Nationale de l'Environnement (ANDE) conformément à l'article 11 du décret n°96-894 du 8 novembre 1996. Si dans le déroulement de la procédure d'EIES sont pris en compte les parties prenantes par le jeu de la consultation publique, les besoins des populations ne sont pas toujours pris en compte. En fait, l'ANDE, dans le cadre de cette étude, soumet le projet d'une EIES aux populations afin de recueillir leurs préoccupations et apprécier les impacts sur l'environnement humain²⁰⁹³. La question est de savoir si ce sont les personnes-ressources qui sont touchées. D'ailleurs, c'est l'ANDE qui apprécie l'opportunité des consultations publiques et des personnes à consulter. Il n'existe pas de procédés définis pour guider ces consultations. La prise en compte des

²⁰⁹⁰ *Ibid.*, P. 19.

²⁰⁹¹ *Ibid.*

²⁰⁹² *Ibid.*, P. 17.

²⁰⁹³ Voir l'Annexe IV et article 16 du Décret n° 96-894 du 08 novembre 1996 déterminant les règles et procédures applicables aux études relatives à l'impact environnemental des projets de développement.

aspirations et des savoirs des populations reste aléatoire et incertaine, à la différence du Mali où la consultation des populations est obligatoire dans une procédure d'EIES²⁰⁹⁴.

982. Aussi, pour une exploitation soucieuse de la protection des travailleurs, il convient d'élaborer des règles qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de la population en général. Ceux-ci subissent l'exploitation artisanale au détriment de leur bien²⁰⁹⁵. Ceci est en général favorisé par l'isolement des sites miniers. Il justifie l'instauration et la pérennité des négociants en minerais illégaux²⁰⁹⁶. En fait, plus les sites sont éloignés, moins il y a possibilité de contrôle du travail et le développement des pratiques illégales est important. Le secteur fait également face à une population mixte venue de tout horizon dont les besoins sont grandissants et diversifiés. Des habitudes nouvelles s'imposent avec l'installation de ces entreprises minières. Les populations sont obligées de s'accommoder avec le développement de la prostitution, du banditisme, de l'insécurité des travailleurs, de l'alcoolisme qui n'existaient pas dans leurs mœurs²⁰⁹⁷. Elles font face à la cherté de la vie à l'effritement de la famille avec les déplacements des hommes (les travailleurs) à la mine pendant des semaines loin de leur famille²⁰⁹⁸. Ici, les besoins de ces travailleurs ne sont plus intrinsèquement liés à la relation de travail, mais concernent un ensemble de modes de vie et de développement, puisqu'ils font partie de la communauté.

983. Les voies d'une prise en compte des besoins des communautés. L'étude des besoins de ces populations y compris les travailleurs suppose obligatoirement la prise en compte des pratiques socioculturelles. Ainsi, l'approche à adopter est de s'enraciner dans l'histoire de la culture africaine en générale et dans les mines. Sachant que la Côte d'Ivoire est l'une des destinations prisées par les orpailleurs de la sous-région en raison du rendement aurifère élevé²⁰⁹⁹. D'ailleurs, la porosité des frontières entre les États proches de la Côte d'Ivoire est réelle dans le domaine de l'orpaillage, ce qui crée un mixage des besoins qui ne sont plus uniquement ceux des autochtones. L'idée est de penser à ajouter de la valeur dans les localités minières de sorte à propulser un développement. Ce qu'il faudrait c'est d'associer les chefs de

²⁰⁹⁴ Article 2 de l'Arrêté interministériel n°2013-0256/MEA/MATDAT-SG du 29 janvier 2013 fixant les modalités de la consultation publique en matière d'EIES au Mali.

²⁰⁹⁵ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *op. cit.*, P. 35.

²⁰⁹⁶ Shawn BORE, « Capacity Building for a responsible minerals trade. Working with producers to responsibly source artisanal gold from the Democratic Republic of the Congo », *Burlington, Tetra Tech.*, may 2015 b, P. 23.

²⁰⁹⁷ Aristide MABALI, *Quatre essais sur les effets des rentes des ressources naturelles dans les pays en développement. Economies et finances*, Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 2016, P. 15-16.

²⁰⁹⁸ John TYCHSEN, Nicolas CHARLES, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, co éditeur, Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et Copenhague/Danemark et Service géologique de la France (BRGM), Orléans/France, 2019, P. 121-122.

²⁰⁹⁹ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *op. cit.*, P.37

villages qui peuvent sanctionner les utilisateurs des terres et contrôler ce mixage par leur rôle de garant du respect de la tradition²¹⁰⁰.

984. Les limites des solutions législatives. Les textes font la promotion et font la promotion des entreprises locales, d'une part. De prime abord, les entreprises minières ont l'obligation d'accorder la priorité aux entreprises locales pour les besoins en fournitures et services²¹⁰¹. Cette obligation vise à aider au développement des entreprises locales. L'objectif est de créer des emplois et de désengorger les entreprises minières. Toutefois, la question qui se pose est de mesurer la valeur ajoutée par l'application du Code minier²¹⁰². Autrement dit, comment mesure-t-on l'apport réel en matière d'emploi, s'il n'existe aucune politique d'évaluation de cette règle ? D'ailleurs, la mesure ne concerne en aucun cas la relation de travail ni les projets communautaires. Au Sénégal, pour résoudre ces questions en matière d'emplois, une société a proposé des emplois précaires de 15 jours par vagues de travailleurs au lieu de contrats permanents²¹⁰³. Mais cette technique d'emploi ne fonctionne pas et ne protège pas non plus le travailleur. Si plusieurs personnes ont la possibilité de travailler à la mine et acquérir des compétences, elles restent néanmoins dans la précarité du fait de l'instabilité de l'emploi.

985. D'ailleurs, les avantages accordés aux entreprises locales ne se traduisent pas toujours par des apports effectifs dans les localités minières. Ces entreprises bénéficient d'un traitement fiscal de faveur en comparaison d'autres secteurs en matière d'impositions. Des études démontrent le faible taux de taxation en Côte d'Ivoire à l'instar de plusieurs États africains des entreprises minières comparées à celles de télécommunications²¹⁰⁴. Aucune donnée ne prouve que les travailleurs de ce secteur bénéficient de traitements préférentiels comparés à ceux d'autres secteurs. La conclusion est que ce secteur ne profite pas toujours à l'État plus que d'autres et qu'en outre, il n'est pas d'un apport particulier à la vie économique. D'autre part, les contrats miniers sont un moyen de prendre en compte le besoin des populations et des travailleurs. Ainsi, il existe d'autres voies et moyens pour parvenir à une intégration des

²¹⁰⁰ Azowa Gilles KRAGBÉ, *op. cit.* P. 17.

²¹⁰¹ Article 131, 134 du code minier ivoirien.

²¹⁰² Ahamadou Mohamed MAIGA, *Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA)*, th. L'Université d'Aix-Marseille, Juin 2019, P. 176.

²¹⁰³ Mouhamadou Lamine DIALLO, « Mine d'or et développement durable », *EchoGéo*, n° 8, 2009, mis en ligne le 26 mars 2009, consulté le 31 juillet 2021, P. 6.

²¹⁰⁴ Grégoire ROTA-GRAZIOSI, Fayçal SAWADOGO, *Les opérateurs de téléphonie mobile plus taxés que les mines d'or en Afrique ?*, publié par *Fondation pour les études et recherches sur le développement international*, 2020, P. 3.

populations dans le développement lié aux mines. La prise en compte des règles coutumières de gestion des minerais en est une.

2- La prise en compte des règles coutumières de gestion des minerais

986. Les coutumes locales dans la réglementation minière peuvent devenir un atout pour la protection des travailleurs. Le lien peut ne pas sembler évident. Toutefois, l'analyse des règles coutumières en matière de gestion des terres démontrent bien l'entremêlement entre ces règles et de celles qui sont étatiques.

987. La défiance des pouvoirs de l'État sur les terres et coutumes locales. L'État est propriétaire de la terre²¹⁰⁵. Par conséquent, les mines sont de son domaine²¹⁰⁶. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est la seule personne habilitée à donner l'autorisation pour son exploitation²¹⁰⁷. Ce qui signifie que toute personne qui autorise leurs exploitations en dehors de l'État agit dans l'illégalité. Si la loi oblige les exploitants à obtenir une autorisation pour exploiter une mine, les propriétaires terriens, qui n'ont de droit que sur la surface de la terre et non le sous-sol contreviennent à cette règle, en l'y autorisant²¹⁰⁸. Cette coexistence dans les faits entre règles étatiques et coutumières pose plusieurs problèmes.

988. L'influence réelle des chefferies dans la gestion des terres. Le premier problème est la minimisation de l'influence des chefferies traditionnelles dans la gestion de la terre. D'une part, l'État s'est imposé comme propriétaire des terres sans tenir compte des coutumes locales. En effet, la croyance veut que la chefferie tire ses pouvoirs des dieux, lui donnant le droit absolu sur tout ce qui vit dans sa communauté²¹⁰⁹. L'explication de cette croyance se trouve dans le fonctionnement de la chefferie.

989. La structure du fonctionnement de la chefferie semble identique dans de nombreuses localités minières. Dans ces localités, il y a le chef canton régnant sur plusieurs villages, garant de la politique des villages et gestionnaire des conflits. En outre, il y a le chef des terres dont le

²¹⁰⁵ Article 2 de la Loi n° 2019-868 du 14 octobre 2019, modifiant, la Loi n°98-750 du 23 décembre 1998 relative au domaine foncier rural, telle que modifiée par les lois n°2004-412 du 14 août 2004 et n°2013-655 du 13 septembre 2013.

²¹⁰⁶ Article 1 du Code minier ivoirien.

²¹⁰⁷ Article 3 *ibidem*.

²¹⁰⁸ Kouamé Hyacinthe KONAN, « La gestion participative, une solution à l'orpaillage clandestin au nord de la Côte d'Ivoire », *Revue Ivoirienne de Géographie des Savanes*, n° 7, décembre 2019, P. 110.

²¹⁰⁹ Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationale. Étude de cas en Côte d'Ivoire », *op. cit.*, P. 67.

nom indique son rôle. Enfin, le chef de village assure l'administration du village²¹¹⁰. Dès lors, la chefferie tripartite est suprême dans sa zone de gouvernance. Elle a un droit absolu sur les terres et sur la gestion économique de son territoire²¹¹¹. Ainsi, un simple écrit ou un ordre donné par l'État ne sera pas considéré comme primer sur la décision du chef du village. Dans la pratique villageoise, la pyramide des normes est en quelque sorte inversée.

990. Le chef du village est considéré selon la coutume comme le représentant de l'ordre dans le village. Il est le chef suprême et donne son accord pour l'exploitation des terres dans la communauté à travers des cérémonies d'adoration des génies²¹¹². Il a le pouvoir sur les terres et leurs contenus. Ce droit ne lui vient pas de l'État, mais de la tradition. Il y a dès lors un conflit de normes entre normes traditionnelles et normes étatiques en matière foncière²¹¹³. On peut aboutir à une situation de conflits des pouvoirs, si la chefferie admet l'exploitation minière des terres sans l'autorisation de l'État. Une exploitation coutumière des terres est bel et bien illégale.

991. D'ailleurs, si l'État reconnaît aux chefferies de droits coutumiers sur les terres en milieu rural, elles ne sont pas habilitées à donner l'autorisation définitive pour l'exploitation des terres. L'État est le seul propriétaire des terres du domaine rural et du sous-sol²¹¹⁴.

992. La prolifération de l'orpaillage clandestin. Les conflits dans la gestion des terres impactent le salariat minier. En réalité, l'État ne parvient pas à identifier et réguler les entreprises nées par l'accord de la chefferie. Ces entreprises exercent dans l'informel. C'est d'ailleurs ce qui explique la persistance de ce mode d'exploitation des minerais, en dépit des moyens de répressions mises en œuvre²¹¹⁵. La chefferie s'arroge le droit d'autoriser des exploitations minières sur ces terres. Elle permet à ces entreprises de méconnaître les règles établies par l'État.

993. La mise en danger des travailleurs. Ces entreprises informelles ne respectent pas le droit étatique sur les sites miniers. Elles ne se conforment à aucune règle dans la gestion des travailleurs. Cette zone de non-droit n'explique pas la compétence limitée de la chefferie. Elle

²¹¹⁰ Kouamé Hyacinthe KONAN, *op. cit.*, P. 110.

²¹¹¹ *Ibid.*

²¹¹² Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationale. Étude de cas en Côte d'Ivoire », *op. cit.*, P. 67.

²¹¹³ Aline Aka LAMARCHE, « L'accès à la terre en Côte d'Ivoire : diversité et variabilité des pluralismes », dans *La Revue des droits de l'homme*, n°16, 2019, P 2.

²¹¹⁴ Article 4 et suivant de la Loi n°2019-868 du 14 OCTOBRE 2019, modifiant la loi n°98-750 du 23 décembre 1998 relative au domaine foncier rural, telle que modifiée par les lois n°2004-412 du 14 août 2004 et n°2013-655 du 13 septembre.

²¹¹⁵ Kouamé Hyacinthe KONAN, « La gestion participative, une solution à l'orpaillage clandestin au nord de la Côte d'Ivoire », *op. cit.*, P. 111.

n'a pas à dicter la conduite de ces orpailleurs, si ce n'est de respecter les règles coutumières, les libations et rites applicables²¹¹⁶. Certes, les règles coutumières peuvent protéger les travailleurs lorsqu'elles prescrivent des jours fériés, des interdictions. Mais la chefferie n'intervient pas dans les questions de relation de travail, encore moins des mines. Quant aux règles étatiques, elles sont difficilement applicables, l'État n'exerce pas de contrôle effectif dans ces entreprises qui exercent dans l'illégalité. La convention collective mines et carrières ne résout pas ces questions. Pour pallier ces insuffisances, des solutions ont été proposées.

994. Quelle solution pour une limitation de l'impact des actes de la chefferie ? La gestion participative est souvent mise en avant. Cette collaboration permet de reconnaître des droits de gestion des minerais à la chefferie, garant des us et coutumes avec une sensibilisation aux questions de développement durable²¹¹⁷. Il y a là un moyen possible de légaliser l'exploitation artisanale et de faire profiter toute la communauté de manière équitable.

B- La prise en compte des modes de règlements des conflits des communautés locales

995. Dans les localités minières, situées en général dans des zones reculées où règnent fortement les valeurs traditionnelles, les populations sont solidaires. Il n'est donc pas surprenant de constater que les conflits du travail deviennent rapidement des conflits communautaires (1). Fonctionnant comme une famille avec à la tête le chef de famille représenté par le responsable de la communauté, les communautés ne voient les solutions à leur conflit que dans la décision donnée par ce dernier. Le constat est clair. Ces chefs ont une place importante accordée dans ces communautés et dans le règlement des conflits (2).

1- La dégénérescence des conflits de travail en conflits communautaires

996. La preuve du caractère collectif du travail dans les mines. La responsabilisation des populations locales s'impose dans le secteur des mines. L'une des raisons est liée à la dégénérescence des conflits de travail en conflits communautaires. En 2001, la radiation d'un

²¹¹⁶ L'exemple du peuple Dlimin au nord de la Côte d'Ivoire. Toutefois les structures traditionnelles ont des fonctionnements similaires en matière de terre et de gestion des ressources naturelles voir Fahiraman Rodrigue KONE, « Pouvoirs coutumiers et orpaillage illicite en Côte d'Ivoire/Customary authorities and illicit gold mining in Côte d'Ivoire, Analyse sociétale africaine », *le think tank de l'ASSN*, avril 2017, P. 5.

²¹¹⁷ Kouamé Hyacinthe KONAN, « La gestion participative, une solution à l'orpaillage clandestin au nord de la Côte d'Ivoire », *op. cit*, P. 114.

travailleur des effectifs de la mine d'Ity a suscité un soulèvement populaire visant l'obligation de réinsertion et le renforcement des profits locaux²¹¹⁸. En 2016, de nombreux conflits de travail se sont transformés en des conflits sociaux comme à Korhogo dans la mine de Tongon SA. Le règlement de ce conflit a conduit à l'adoption de la convention collective mines et carrières²¹¹⁹. Si ce fait social paraît banal, il témoigne de la déviation des conflits dans les milieux hostiles à la législation. La relation de travail n'est dès lors plus bipartite. Elle devient tripartite avec les parties qui sont l'employeur, l'employé et la communauté dans laquelle le travailleur est parti. Cette question n'est pas propre à la Côte d'Ivoire, mais existe dans plusieurs États africains²¹²⁰.

997. L'incompétence matérielle des élus locaux face aux choix de la communauté. Face à ces constats, la question est de savoir comment les textes trouvent leur application et comment l'État s'impose pour recadrer ces déviations ? En pratique, les élus locaux et représentants de l'État ne parviennent pas à régler les conflits dans les communautés alors qu'ils ont la compétence juridique²¹²¹. La faible aptitude des représentants de l'État à résoudre de tels litiges s'explique par la délicatesse des intérêts et parties en présence. En fait, l'État est garant de la paix, mais il est en même temps actionnaire des mines et représentant des communautés. Sa tâche s'avère difficile, car de part et d'autre il est accusé de défendre les intérêts de l'un ou l'autre. Ce manque de confiance dans l'action de ses représentants entache son jugement, rallonge les conflits et perturbe souvent le fonctionnement normal des entreprises minières²¹²². Dans ces cas, le recours aux modes aux personnes ayant une autorité sociale s'avère indispensable pour la paix sociale.

2- La place prépondérante des responsables locaux dans la gestion des conflits

998. La coutume comme source de règlement des conflits dans les localités minières. Le règlement des litiges selon la justice traditionnelle est influencé par la coutume. L'usage du terme « justice traditionnelle » est utilisé pour distinguer la justice dans les dispositions de la Constitution. Selon l'article 143 nouveau de la constitution telle que modifiée en 2020, « *la justice est rendue sur toute l'étendue du territoire national au nom du peuple ivoirien par la*

²¹¹⁸ Gnamien YAO, « Ressources minérales, décentralisation et paix en Côte d'Ivoire : vers une nécessaire répartition équitable des revenus miniers », *op. cit.*, P.11.

²¹¹⁹ Voir partie remerciements de la convention collective mines et carrières.

²¹²⁰ Gnamien YAO, *op. cit.*, P. 8, 11.

²¹²¹ Article 172 de la *Constitution ivoirienne*.

²¹²² Gisèle BELEM, « Le développement durable en Afrique : un processus sous contraintes. Expériences de l'industrie minière malienne », *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement*, vol. 7, n°2, septembre 2006, mis en ligne le 08 septembre 2006, P. 14-15.

*Cour de Cassation, le Conseil d'État, la Cour des Comptes, les Cours d'appel, les Tribunaux de première instance, les Tribunaux Administratifs et les Chambres régionales des Comptes*²¹²³ ». Il est clair que ni la chefferie ni les responsables locaux ne font pas partie des institutions habilitées à rendre justice sur le territoire ivoirien.

999. Pourtant, les populations préfèrent se fier aux jugements des responsables locaux tels que les chefs de village ou responsables religieux. Elles obligent ainsi les entreprises et les élus locaux à négocier une entente avec eux²¹²⁴. Un tel dévouement des populations aux responsables locaux est le signe d'une gestion particulière des relations de travail en pratique dans les mines en Côte d'Ivoire. De ce fait, la loi perd son applicabilité. Pour gérer ces conflits et les l'intervention de la chefferie dans la gestion des relations de travail, l'OIT a proposé dans la campagne sur le travail décent, le retour aux sources. Pour elle, l'implication des responsables religieux et autres responsables communautaires favorise la paix, le dénouement rapide des conflits et le bien-être de ceux dont ils sont la figure emblématique²¹²⁵.

1000. Les moyens de règlement des conflits communautaires, une fiabilité au regard de l'évolution de la société ? La question de l'impartialité de la justice communautaire se pose au regard des circonstances politiques, économiques et sociales qui évoluent. Ces doutes se justifient puisque des études attestent que la tradition n'est pas statique. Elle est influencée avec l'évolution de la société²¹²⁶. D'ailleurs, la tradition résulte parfois d'inventions récentes²¹²⁷. De cette manipulation possible de la tradition, donc des habitudes, une remise en cause des voies traditionnelles de règlement des conflits est possible. Les confits sont résolus selon des habitudes particulières or celles-ci changent ou du moins ne sont pas toujours déterminées ou définies à l'avance²¹²⁸. Ceci pose deux questions. La première concerne les fondements sur lesquels repose le jugement. La seconde est relative à l'impartialité de la personne qui juge.

²¹²³ Article 143 nouveau de la *Loi constitutionnelle n°2020-348 du 19 mars 2020 modifiant la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant constitution de la république de Côte d'Ivoire*.

²¹²⁴ Dominique PECCOUD (Dir.), *Le travail décent : Points de vue philosophiques et spirituels*, Bureau international du travail, Genève, 2004, traduit par Sophie DUFOUR, 2007, P. X.

²¹²⁵ *Ibid.*

²¹²⁶ Joe A. D. LIE, « Réconciliation et justice traditionnelle : pratiques traditionnelles des Kpaa-Mendé en Sierra Leone », dans Luc HUYSE, al., *Justice traditionnelle et réconciliation après un conflit violent : La richesse des expériences africaines*, Stockholm, International IDEA (International Institute for Democracy and Electoral Assistance), 2009, P. 8.

²¹²⁷ Éric HOBSBAXN, « Inventer des traditions », in Éric HOBSBAXN, Terance RANGER (Dir.), *L'invention de la tradition*, éd. Amsterdam, nouvelle édition, Paris, 2012, Pp.27-28.

²¹²⁸ Niagalé BAGAYOKO, Fahiraman Rodrigue KONÉ, « Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique subsaharienne », *Rapport de recherche n°2, Chaire Raoul-Dandurand*, bibliothèque et archives nationales du Québec, juin 2017, P. 11.

1001. S'agissant de la première question, il convient de relever que les conflits en Afrique et en Côte d'Ivoire sont marqués par l'oralité. C'est par cette voie que sont enseignés les accords, les conventions, que sont jugées et dictées les solutions dans les conflits. Ce qui exclut l'écrit, du moins avant les profonds changements imposés par la nécessité de produire des preuves pour la justice étatique. Toutefois, le but était la paix avec l'évocation des conflits précédents et des conséquences sociales engendrées²¹²⁹. La justice traditionnelle offre des voies de négociation en fonction des rites et règles de procédures²¹³⁰. Autrement dit, au nom de ces coutumes, les chefs traditionnels qui interviennent pour régler les litiges doivent être impartiaux²¹³¹. D'ailleurs, dans certaines traditions telles que chez les Akans, le chef est révocable lorsqu'il ne respecte pas les commandements et règles²¹³². Dans ce cas, le règlement des conflits liés aux relations de travail ne souffre d'aucune violation des règles préétablies. Si des doutes persistent encore sur ces modes de gestion des conflits, des initiatives de formations doivent être prises pour améliorer la justice traditionnelle.

1002. La préservation des coutumes pour une paix durable dans les localités minières. Le renforcement des capacités des acteurs communautaires à régler les litiges est une piste de solution que le législateur ivoirien pourrait emprunter comme le propose la doctrine africaine²¹³³. Cela vise à leur accorder une capacité technique pour négocier avec les entreprises. La doctrine africaine et les ONG ont cru que le problème à résoudre dans les mines est essentiellement lié aux conventions minières. Aussi, ils ont pensé qu'il était important de former les représentants de l'État à l'acquisition de capacité de négociation²¹³⁴. Or dans la pratique, les acteurs locaux, que ceux-ci soient administratifs comme communautaires, sont contraints de négocier des accords avec les entreprises notamment dans le cadre du Comité de Développement Local Minier et d'en contrôler sa mise en œuvre.

²¹²⁹ *Ibid.*

²¹³⁰ *Ibid.*

²¹³¹ Pierre JACQUEMOT, « Chefferies et décentralisation au Ghana », *Afrique contemporaine*, vol. 1, n°221, 2007, P. 61.

²¹³² *Ibid.*

²¹³³ Johannes KNIERZINGER, « Après le boom : la laborieuse mise en oeuvre de nouvelles régulations dans le Secteur minier guinéen », *EchoGéo*, vol. 38, 2016, P. 10.

²¹³⁴ Howard MANN, *Guide de l'IISD sur la négociation des contrats minier à l'intention des pays en développement*, vol. 1 : *Le succès se prépare*, publié par l'Institut international pour le développement durable, avril 2015, p. 1. Centre de développement de l'OCDE, Principes directeurs pour des contrats extractifs durables, Ces Principes directeurs ont été présentés et endossés lors de la Douzième réunion plénière du Dialogue sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, les 20 et 21 juin 2019, document produit dans le cadre de l'Axe de travail 3 du Dialogue de l'OCDE sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, consacré à l'« Obtention de contrats plus avantageux », *OCDE*, 2019, P. 1-2.

1003. L'absence d'équipement et la méconnaissance des procédures de contrôle peuvent les condamner à ne jamais voir ou croire en un développement minier sans risque. Par exemple, si le chef de village ou de terre ayant donné l'autorisation de l'exploitation minière intervient dans le secteur de l'orpaillage en raison de son influence sociale, les employeurs n'auront pas de choix que suivre ses règles. Dans ce cas, ce qui est préservé est le bien-être sécuritaire et sanitaire des populations. En fait, la conscience des risques dans le milieu minier est un moyen pour les chefs de régler les conflits tout en négociant le respect des mesures de santé et sécurité à tous les niveaux.

1004. Conclusion du paragraphe. La tradition et les coutumes n'ont pas été supprimées ni par le colon ni par l'indépendance, encore moins par la mondialisation. Elles restent présentes et incrustées dans les habitudes des populations. C'est ce qui transparaît dans la pratique minière. Dès lors, pour subsister, le droit doit s'accommoder de ces pratiques pour la protection des populations, par ricochet des travailleurs contre les effets pervers de la mine. En d'autres termes, une législation adaptée au secteur des mines doit prendre en compte les pratiques locales. Or cette question n'est pas traitée par la convention collective mines et carrières. Pour réduire les grèves dans les mines et tenir compte du besoin des populations locales, la convention collective mines et carrières fait obligation aux employeurs de « *Contribuer au développement local dans les communautés d'accueil*²¹³⁵ ». Le développement local est dépendant de ce que l'employeur y intègre. Elle ne prend donc pas en compte les pratiques locales. En outre, un traitement différent des entreprises artisanales est essentiel pour une protection effective des travailleurs dans l'informel. L'objectif de ce traitement différent est de réduire le travail informel (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 2 : La réduction du travail informel

1005. L'effectivité du droit du travail est en partie due à l'absence de prise en compte de la taille et des moyens de l'entreprise. Cela aboutit à des inégalités de fait. La montée du nombre des entreprises informelles va de pair avec l'augmentation du nombre de travailleurs informels. Face à la persistance de l'orpaillage clandestin dans le secteur artisanal et à la difficile pénétration du droit applicable au sein du secteur des mines, une conclusion logique semble

²¹³⁵ Article 76 de la convention collective mines et carrières.

s'imposer. Il faut nécessairement repenser les règles applicables dans ce secteur. Ne faudrait-il pas pour éliminer, voire réduire le travail informel en adaptant les règles propres à l'activité minière exercée sous forme artisanale ? (A). De plus, l'État doit assurer l'effectivité de la loi applicable au travail dans les mines par l'amélioration des conditions de travail (B).

A- L'adoption des règles propres à la pratique de l'activité minière artisanale

1006. Créer une égalité entre les entreprises minières nécessite un assouplissement des textes relatifs aux conditions d'obtention d'un titre minier, d'une part (1). D'autre part, les entreprises informelles doivent bénéficier d'un accompagnement (2).

1- L'assouplissement des conditions d'obtention d'un titre minier

1007. La rigidité des conditions d'obtention d'un titre minier. Assouplir les conditions d'obtention d'un titre minier artisanal est un moyen de réduction de l'orpaillage clandestin. Il est vrai que ces conditions permettent de s'assurer de la possibilité pour le demandeur de titre de mener à terme le projet et notamment la disponibilité des fonds et les connaissances techniques²¹³⁶. Toutefois, au regard des conditions posées, le Code minier ivoirien semble le plus rigide de l'UEMOA, en qui concerne les dispositions financières et matérielles²¹³⁷. En effet, toutes les personnes souhaitant obtenir un titre minier doivent justifier d'un capital social d'au moins vingt millions de FCFA²¹³⁸. Or nombre d'entreprises minières ne disposent pas de tels moyens ? Le cas de la Côte d'Ivoire est similaire à celui d'autres États comme la RDC²¹³⁹. Ce blocage conduit les acteurs de l'informel à utiliser des voies détournées pour atteindre leurs objectifs.

1008. Les contournements de la loi par les entreprises minières. Les entreprises s'accordent avec les banques pour afficher un solde créditeur ou faire la preuve de documents attestant de la disponibilité des fonds²¹⁴⁰. La loi fait juste obligation de prouver la disponibilité

²¹³⁶ Thierry LAURIOL, Emilie RAYNAUD, *Le droit pétrolier et minier en Afrique*, LGDJ, 2016, P. 174.

²¹³⁷ Voir l'analyse du Code minier Malien dans Ahamadou Mohamed MAIGA, *Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA)*, th. op. cit., P. 96-S.

²¹³⁸ Article 19 du *Code minier ivoirien*.

²¹³⁹ Marie MAZALTO, « La réforme du secteur minier en république démocratique du Congo : Enjeux de gouvernance et perspectives de reconstruction », in *Afrique contemporaine*, vol. 3, n°227, 2008, P. 63.

²¹⁴⁰ *Ibid.*

des moyens financiers ou d'une réserve²¹⁴¹. Le demandeur de titre doit satisfaire aux conditions de preuves exigées pour la possession d'un titre minier. La preuve de la disponibilité des moyens financiers ne suffit pas à garantir une saine exploitation. Il n'existe aucune garantie que le demandeur dispose effectivement de moyens. Pourtant, les principes de l'Équateur permettent de responsabiliser les banques et établissements financiers dans leurs actions²¹⁴². Ces principes encouragent ces établissements à s'assurer que les projets qu'ils financent et principalement ceux dans les pays et marchés émergents soient réalisés en tenant compte de critères sociaux et environnementaux²¹⁴³. De ce qui précède, les établissements de financement doivent être des acteurs de la RSE, veiller au bien-être social, en tenant compte de l'apport en emploi et des impacts négatifs sur la société en générale. C'est d'ailleurs ces recommandations qui sont sous-entendues dans le Code minier. Celui-ci dispose que « *tout titulaire de titre minier s'engage à appliquer les principes et critères de bonne gouvernance, notamment les Principes de l'Équateur et ceux de l'ITIE*²¹⁴⁴ ». La pratique contraste dès lors avec les textes juridiques qui sont pourtant clairs. L'État doit contraindre les entreprises et établissements à respecter leurs engagements par des mesures drastiques.

1009. L'inadaptation des textes au fonctionnement des communautés. Les textes ne favorisent pas le retour à formalité dans la majorité des cas dans les États africains. Les travailleurs de l'informel sont souvent lésés dans le droit applicable, car il ne correspond pas aux réalités²¹⁴⁵. Les communautés villageoises en général fonctionnent depuis toujours sous forme de coopératives ou en communauté, ce qui leur permet d'exercer une certaine solidarité les uns envers les autres²¹⁴⁶. Pourtant, le Code minier ne tient nullement compte de ce type de fonctionnement accordant la possibilité aux personnes de se mettre en communauté ou association afin d'obtenir un titre minier conjointement²¹⁴⁷. Il n'existe à ce jour aucun droit des

²¹⁴¹ Article 19 du *Code minier ivoirien*.

²¹⁴² Les principes de l'Équateur sont un ensemble de dispositions adoptées par des institutions financières pour une gestion saine des risques liés au financement de projet.

²¹⁴³ Principe 1 et 2 des principes de l'Équateur Lancé en juin 2003, révisé en juillet 2006. Voir Les principes de l'Équateur EP4 juillet 2020, Les « principes de l'Équateur sont destinées à servir de base et de cadre communs aux établissements pour l'identification, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux lors du financement de projets », P. 3.

²¹⁴⁴ Article 117 du *Code minier ivoirien*.

²¹⁴⁵ Haoussetou TRAORE, *L'encadrement juridique du travail dans le secteur privé au Burkina Faso*, Th. Université de Bordeaux, 10 mars 2023, Pp. 225-226.

²¹⁴⁶ Philippe HUGON, *Afriques. Entre pluralisme et vulnérabilité*, éd. Armand Colin, Malakoff, 2012, 2016, Pp. 65-66.

²¹⁴⁷ Voir *Code minier ivoirien*.

communautés ni priorité sur les titres miniers. Ces communautés en dépit de leur habitude doivent se plier aux exigences de l'État et obtenir des titres individuels.

1010. En outre, les incertitudes sur le délai de traitement des autorisations accentuent le recours à l'informel. En principe, le délai de traitement des demandes d'autorisation est de quatre-vingt-dix (90) jours²¹⁴⁸ à l'instar de plusieurs Codes miniers en Afrique subsaharienne, comme au Mali²¹⁴⁹. Cependant, ce délai ne tient pas compte de celui qui précède la date de recevabilité de la demande et de la notification au demandeur. Ceci peut être une source de démotivation pour plusieurs. La solution est d'assouplir les conditions et traiter dans un délai raisonnable les demandes de permis. En outre, adopter une politique de déclaration *a posteriori* n'est pas sans intérêt. Ceci permet de reconnaître les exploitations déjà ouvertes et de faciliter le contrôle de ceux à venir²¹⁵⁰. Une fois ces questions traitées, il faut accompagner les PME.

2- *L'accompagnement matériel et technique*

1011. L'absence d'accompagnement des entreprises. Les avantages dans l'accompagnement des mines artisanales. Il n'existe pas dans le Code minier ou le Code du travail un moyen d'accompagner ces entreprises. Accompagner les entreprises locales et précisément artisanales est d'un apport indéniable pour le pays. En fait, l'accompagnement permet de contrôler les actions de ces entreprises. Et ce contrôle favorise, d'une part, le contrôle des flux financiers dans ces secteurs miniers comme recommandé dans le cadre de la formalisation du secteur du diamant par la déclaration de Moscou de 2005²¹⁵¹. Cette déclaration recommande aux États et bailleurs de fonds de soutenir l'élaboration de procédures efficaces de traçabilité, à la formalisation du secteur artisanal et à soutenir les efforts régionaux afin de résoudre les questions liées aux trafics transfrontaliers. Or la formalisation revient à identifier les entreprises, les acteurs qui y exercent, à les dénombrer, les encadrer et les conduire vers la formalité, donc le respect des normes. La formalisation consiste d'abord à identifier les

²¹⁴⁸ Article 13 du *Décret d'application du Code minier ivoirien*.

²¹⁴⁹ Article 35 du *Décret n°2012-311/P-RM du 21 juin 2012 fixant les conditions et modalités d'application de la loi portant Code minier du Mali*.

²¹⁵⁰ Amadou Abdoul RAZACK, « Propositions pour l'optimisation de la mine artisanale au Niger », in *Pangea infos*, n° 37/38, 2002, P. 19.

²¹⁵¹ Déclaration de Washington relative à l'intégration du développement de l'extraction artisanale et à petite échelle de diamants dans la mise en application du processus de Kimberley, P. 2.

entreprises, à les dénombrer pour ensuite les encadrer et les conduire vers la formalité et le respect des normes²¹⁵². Cet accompagnement facilite le suivi des relations de travail²¹⁵³.

1012. D'autre part, cet accompagnement transitant par la formalisation facilite le travail. En effet, lorsque l'entreprise est encadrée, les travailleurs bénéficient d'un contrôle sur leurs conditions de travail. D'ailleurs, il ne faudrait pas être amnésique, tôt ou tard, les mines polluent l'environnement et laissent des séquelles non seulement aux travailleurs, mais aussi aux populations. L'accompagnement des entreprises ayant de faibles moyens pour prévenir les dangers actuels et futurs se veut nécessaire. Il ne s'agit pas d'une question de simple santé, mais de santé publique.

1013. L'accompagnement en technologie est un moyen d'amélioration des conditions de travail. Les minerais et en particulier l'or est facile d'accès. Ici, l'exploitation informelle est beaucoup développée. Il sert à financer les achats en équipement tels que les pelles, pics ... pour le besoin de l'exploitation²¹⁵⁴. Autrement dit, l'exploitation de l'or appelle encore plus d'extraction. Pour obtenir les moyens d'extraire l'or, il faut extraire davantage de minerais pour avoir les moyens de continuer et subvenir aux besoins primaires des populations. Dès lors que ces besoins ne sont pas comblés, l'exploitation illégale persistera. Avec l'avènement des technologies et de la technique, il est possible de réduire, voire d'accompagner les PME afin de rendre le travail moins difficile, dangereux et faciliter la régularisation de plusieurs entreprises dans l'informel.

1014. L'accompagnement consiste dans ces conditions dans le suivi de l'acquisition d'équipements, soit neuf ou de secondes mains. Pour l'OIT, vu les questions liées à la sécurité dans les mines, cette question doit être traitée avec délicatesse, y compris leur manipulation. L'attrait financier et le désir d'obtention d'un bien d'occasion moins onéreux ne doivent pas être les plus importants que la sécurité des travailleurs. Il semble de ce qui précède, que le problème de sécurité dans les petites mines ou celles à petite échelle est le faible niveau de mécanisation. Pour ce faire, l'État doit veiller à apporter un soutien technique et les matériels appropriés.

²¹⁵² Koffi Kouadio Michel YOBOUE, *La question de la remédiation L environnementale résultant de l'exploitation artisanale, à petite échelle de diamant : cas du Fleuve Mano*, Université Toulouse 3 Paul Sabatier, 2017, P. 118.

²¹⁵³ Laurent GAGNOL, Abdoukader AFANE, « De sable, d'or et de mercure. Note sur la production urbaine contrastée de la ruée vers l'or au Sahara », in *Afrique contemporaine*, vol. 1, n°269-270, P. 232-s.

²¹⁵⁴ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *op. cit.*, P. 38.

1015. L'accompagnement organisationnel, une voie pour la redéfinition du mode de fonctionnement de ces entreprises. L'accompagnement consiste en une innovation dans l'organisation des pratiques minières. Ces innovations ne visent pas la création de matériels nouveaux, mais à inculquer à la population minière des savoirs nouveaux sur l'utilisation des matériels dont ils disposent. Elles peuvent apporter une innovation sociale importante. Il ne faudrait pas oublier que lorsque les populations acquièrent des habitudes nouvelles ou des connaissances nouvelles, ces acquis pourront impacter leur mode de vie. En le faisant, il y aurait la transposition de ces pratiques nouvelles dans tous les domaines, y compris dans les mines.

1016. L'adoption de nouveaux textes. Pour l'OCDE, s'intéressant aux entreprises artisanales à petite échelle, les États doivent adopter des cadres légaux adaptés à ces entreprises et les responsabiliser. L'adaptation consiste à adopter des textes tenant compte du manque de moyen de ces entreprises ou des moyens insuffisants. Les textes doivent avoir ainsi pour but de limiter ou éliminer l'extrême pauvreté et combler les besoins des populations. Tant que ces besoins ne sont pas comblés, l'exploitation illégale persistera. Par un accès plus grand à des techniques modernes, il est possible d'accompagner les PME afin de rendre le travail moins difficile, dangereux et faciliter la régularisation de ces entreprises hors de l'informel.

1017. L'accompagnement consiste en une aide à l'acquisition d'équipements neufs ou de seconde main. L'attrait financier et le désir d'obtention d'un bien d'occasion moins onéreux ne doivent pas être les plus importants que la sécurité des travailleurs²¹⁵⁵. Il semble de ce qui précède, que le problème de sécurité dans les petites mines ou celles à petite échelle est le faible niveau de mécanisation. Pour ce faire, l'État doit veiller à apporter un soutien technique et les matériels appropriés²¹⁵⁶.

1018. L'accompagnement organisationnel, une voie pour la redéfinition du mode de fonctionnement de ces entreprises. L'accompagnement consiste en une innovation dans l'organisation des pratiques minières. Ces innovations ne visent pas la création de matériels nouveaux, mais à la promotion des savoirs nouveaux sur l'utilisation des matériels dont ils disposent. Elles peuvent apporter une innovation sociale importante²¹⁵⁷.

²¹⁵⁵ BIT, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, recueil de directives pratiques, BIT, Genève, 2018, P. 40.

²¹⁵⁶ *Ibid.*

²¹⁵⁷ Marc RICHEVAUX, « Innovation et droits des travailleurs, quelles obligations pour l'employeur ? », in *Innovations*, vol 1, n°19, 2004, P. 131.

1019. L'adoption de nouveaux textes. Pour l'OCDE, s'intéressant aux entreprises artisanales à petite échelle, les États doivent adopter des cadres légaux adaptés à ces entreprises et les responsabiliser. L'adaptation consiste à adopter des textes tenant compte du manque de moyen de ces entreprises ou des moyens insuffisants²¹⁵⁸. Les textes doivent avoir ainsi pour but de limiter ou éliminer l'extrême pauvreté et combler les besoins des populations. Si l'idée est de favoriser le retour vers le formel, l'objectif pourrait être la protection des travailleurs. Ils pourront bénéficier d'une reconnaissance de leurs droits selon le Code du travail.

1020. Une fois que la question de la formalité est résolue, il faudrait assurer l'effectivité des textes. Pour ce faire, il faut améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises.

B- L'amélioration des conditions de travail

1021. L'exploitation artisanale illégale de l'or en dépit des efforts déployés par les autorités en vue de son éradication demeure. En Côte d'Ivoire, plusieurs régions sont touchées par cette activité. Les dangers persistent dans ces mines du fait du non-respect des mesures de sécurité²¹⁵⁹. Il est nécessaire de reconnaître l'orpaillage, de le réglementer pour réduire l'illégalité et permettre un suivi de celui-ci. Pour atteindre ces objectifs, il convient d'améliorer les règles de santé et sécurité au travail (1). De plus, il faut réinsérer les travailleurs licenciés dans les mines artisanales informelles (2).

1- L'amélioration des règles de santé et sécurité au travail

1022. Le principe de la protection de la santé des travailleurs et de leur bien-être au travail. Selon la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1949, toute personne a droit à des conditions de travail satisfaisantes et à une protection qui tient compte de sa dignité²¹⁶⁰. Mais le texte ne précise pas les obligations de sécurité. La charte africaine des droits de l'homme reste pareillement très générale. Par exemple, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne précise cette mesure dans le domaine du travail. Elle dispose que « *tout travailleur*

²¹⁵⁸ OCDE, *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones ou à haut risque*, troisième éd. OCDE, Paris, 2016, P. 135. Voir également Aflahi MEITE, « Pour une autre approche de l'exploitation minière artisanale en Afrique Subsaharienne », *op. cit.*, Pp.17-24.

²¹⁵⁹ Denis GOH, *op. cit.*, 19 p.

²¹⁶⁰ Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

*a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité*²¹⁶¹ ». Cette charte ne s'applique pas en Côte d'Ivoire. La voie possible pour son applicabilité est celle de la RSE ou sur le fondement des devoirs imposés aux multinationales sur d'autres territoires étrangers. L'État doit veiller à ce que les entreprises nationales qui exercent à l'étranger soient jugées sur la base du non-respect des engagements à l'étranger, principe même du devoir de vigilance. Ce principe ne concerne pas uniquement le travailleur dans le secteur formel ou de grandes entreprises. Il s'étend à tous les travailleurs et cela dans tous les secteurs d'activités. Pourtant, les techniques employées dans l'orpaillage clandestin sont loin de cette réalité. En 2015, le groupe de travail du Conseil national de la sécurité de l'ONU a fait un rapport des impacts négatifs de l'orpaillage sur les droits de l'homme et de l'exploitation de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire²¹⁶². Ce rapport est révélateur des problèmes liés à l'orpaillage et à la protection des travailleurs. L'impact important de l'orpaillage sur la santé et la sécurité des travailleurs reste en dépit de ses travaux importants.

1023. Les dangers dans l'orpaillage. Les orpailleurs utilisent des techniques simples pour extraire les minéraux²¹⁶³. Autrement dit, ils recourent à des modes d'exploitation en marge des pratiques recommandées. Ils se servent ainsi de houes, des pelles, des pompes à moteur, en fonction des ressources dont ils disposent²¹⁶⁴. La priorité n'est pas aux moyens de protection efficaces et suffisants, mais plutôt aux aléas financiers. D'ailleurs, l'absence des mesures de protection individuelle et l'usage de substances néfastes pour la santé tel le cyanure, le mercure, sont autant de questions qui restent dramatiquement sans réponse.

1024. En principe, l'usage du mercure n'est pas interdit légalement dans les mines, ce qui est remis en cause c'est la quantité utilisée²¹⁶⁵. Pourtant, des enquêtes démontrent la forte utilisation du mercure et du cyanure dans l'extraction minière artisanale au-delà des recommandations légales²¹⁶⁶. Ceci justifie la quantité importante importée du mercure au cours des années écoulées²¹⁶⁷. Or « *l'exposition au mercure peut avoir des effets sur le système nerveux, digestif et immunitaire et sur les poumons, les reins, la peau et les yeux. Il est une menace pour l'enfant*

²¹⁶¹ Article 31.1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

²¹⁶² Conseil de sécurité des Nations Unies, Rapport final du Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire établi en application du paragraphe 27 de la résolution 2153 (2014) du Conseil de sécurité, 13 avril 2015, P. 3.

²¹⁶³ Denis GOH, *op. cit.*, p. 19.

²¹⁶⁴ *Ibid*, P. 28. ; Ces pratiques sont similaires dans plusieurs régions africaines voir Amadou Abdoul RAZACK, « Propositions pour l'optimisation de la mine artisanale au Niger », *op. cit.*, P. 14.

²¹⁶⁵ Article 3 de la Convention de Minamata sur le mercure, entrée en vigueur le 16 août 2017.

²¹⁶⁶ Myriamne RICHARD, Paleah MOHER, Dalal HAMZA, *La santé dans l'orpaillage et l'exploitation minière artisanale*, manuel pour instructeur, Artisanal Gold Council, Victoria, 2015, P. 3.

²¹⁶⁷ *Ibid*.

*in utero à un âge précoce mercure*²¹⁶⁸ ». D'ailleurs, l'OMS le considère comme l'un des produits chimiques dangereux pour la santé publique²¹⁶⁹.

1025. Les propositions de solution. Les causes de l'usage de ces substances tiennent à l'absence de moyens alternatifs et à la mauvaise perception du risque. Pour éliminer ou réduire les risques dans les mines, il y a des préalables. D'une part, il convient d'étudier les causes des accidents dans les mines. D'autre part, la prise de conscience du danger dans les mines est nécessaire. Enfin, il faut recourir à une expertise et une compétence professionnelle dans la gestion du domaine minier afin de réduire les risques²¹⁷⁰.

1026. Toutefois, ces propositions ne sont pertinentes dans les communautés africaines que s'il est mis en place une culture de la prévention. Selon la Convention n°187 de l'OIT, cette culture « désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité²¹⁷¹ ». Or l'acquisition de cette culture exige la conscience de la probabilité du risque et la collaboration de tous les gouvernements, employeurs, travailleurs²¹⁷². Avoir la culture de la prévention passe par une prise d'engagement et l'établissement des programmes continus afin de préserver la santé au sein des entreprises²¹⁷³.

1027. La prévention doit être intégrée dans les toutes les activités minières. Elle doit être acclimatée aux activités de l'entreprise. Le changement de la perception du risque au sein de chaque localité est nécessaire pour atteindre l'objectif escompté, à savoir la protection des travailleurs²¹⁷⁴. Elle commence par inculquer aux populations en général et aux travailleurs, en

²¹⁶⁸ Myriamne RICHARD, Paleah MOHER, Kevin TELMER, *L'orpaillage et la santé*, Artisanal Gold Council, Victoria, 2015, P. 11-s.

²¹⁶⁹ Organisation mondiale de la santé, Prévenir la maladie grâce à un environnement sain. L'exposition au mercure et ses conséquences sanitaires chez les membres de la communauté de l'extraction minière artisanale et à petite échelle de l'or (ASGM), Organisation mondiale de la Santé, Genève, Suisse, 2013, P. 1-S.

²¹⁷⁰ Jean-Philippe PASSAQUI, « Connaître, comprendre et combattre les risques dans les mines de combustibles minéraux (bassin de bourgogne-nivernais, 2e moitié du XIXe siècle) », *La découverte, le mouvement social*, vol. 4, n°249, 2014, Pp. 115-s.

²¹⁷¹ Article 1 (d) de la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

²¹⁷² BIT, *Construire une culture de prévention en matière de sécurité et de santé*, Organisation Internationale du Travail. Guide concernant la convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatif à cette convention et la convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé des travailleurs, 2006, Genève, 2013, P. 6.

²¹⁷³ *Ibid.*

²¹⁷⁴ Brigitte PEREIRA, « Risques, sécurités des salariés et diligences de l'employeur Les incidences managériales des décisions de justice », in *Revue française de gestion*, vol 4, n° 297, 2021, P. 18.

particulier une culture de prévention. La convention collective minière ne doit pas se limiter à faire obligation à l'employeur de promouvoir le développement local, lequel reste sans signification concrète²¹⁷⁵. Autrement dit, l'employeur reste le seul à déterminer ce qu'il entend par développement local dans une région. Si les populations sont dès l'installation d'une mine, formées sur les risques dans l'exercice d'une activité minière et des moyens de lutter contre ceux-ci, elles se donneront moins à l'orpaillage et en cas d'emploi dans une mine à prêter une attention aux consignes qui leur sont données. Aussi, il faut instaurer le contrôle effectif de l'orpaillage par l'État grâce à des mécanismes de surveillance. Les expériences du Niger et des États du Sahara peuvent servir de modèle²¹⁷⁶. Dans ces États, les difficultés à faire respecter l'interdiction de l'orpaillage ont conduit à établir une politique de surveillance et de sécurisation des personnes. L'idée était de protéger ces orpailleurs et travailleurs des différentes menaces liées tant à l'activité des orpailleurs qu'aux activités terroristes²¹⁷⁷. Autrement dit, si ces activités sont illégales, elles sont néanmoins tolérées. Les personnes qui l'exercent bénéficient d'une relative protection contre la délocalisation.

1028. Dans les mines, en raison du danger, la sécurité doit être envisagée à travers un effort commun de toutes les entités intervenant dans l'élaboration ou la mise en œuvre des textes. La nécessité de pallier ces insuffisances invite à revoir les textes à l'aune de l'évolution sociale et technologique. La mise en œuvre des stratégies et une politique pertinente pour la sécurité des travailleurs de ce secteur, comme le propose l'OIT²¹⁷⁸. En outre, il faut penser à un accompagnement des entreprises minières artisanales. C'est l'un des moyens efficaces qui permettra d'atteindre les objectifs de protection des travailleurs.

1029. Au-delà des risques précités, la majorité des travailleurs dans le secteur minier sont utilisés par des entreprises prestataires de services. Les entreprises minières de l'économie formelle ont recours à des appels d'offres pour extraire des minerais²¹⁷⁹. Les travailleurs sollicités pour accomplir ses tâches sont comme des entrepreneurs et très souvent des travailleurs indépendants. En cas de risques, ces travailleurs ne bénéficient d'aucun moyen de protection et ne sont pas dédommés. Ils supportent seuls les risques. Dans certains cas, ils

²¹⁷⁵ Article 76 de la convention collective mines et carrières.

²¹⁷⁶ Laurent GAGNOL, Abdoukader AFANE, « De sable, d'or et de mercure. Note sur la production urbaine contrastée de la ruée vers l'or au Sahara », *op. cit.*, P. 232, 235, 237.

²¹⁷⁷ *Ibid.*

²¹⁷⁸ Bureau international du Travail, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, Recueil de directives pratiques du BIT, Bureau international du Travail, Genève, 2018, 300 p.

²¹⁷⁹ Tilo GRÄTZ, « Les frontières de l'orpaillage en Afrique occidentale », in *Autrepart*, vol. 2, n°3°, 2004, Pp. 143- 144.

recourent à l'automédication à leurs frais et dans les cas plus alléchants aux centres de santé qui ne sont pas toujours proches des sites²¹⁸⁰. Pour corriger ces écarts et protéger les travailleurs. De nombreux États excluent les petites entreprises du champ d'application du droit du travail ou adoptent des droits spécifiques dans ces cas²¹⁸¹. Ces exemples attestent de l'ineffectivité du droit du travail et des facilités de contournement de la loi par les petites entreprises.

1030. Au-delà de l'ineffectivité du droit du travail pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les PME, il est important pour l'État de réinsérer les travailleurs licenciés pour une protection de ceux-ci.

2- *La réinsertion des travailleurs licenciés par le fait de l'État dans l'orpaillage*

1031. Les efforts non productifs de l'État dans l'éradication de l'orpaillage clandestin. Depuis plusieurs années, l'État ivoirien s'est lancé dans la course pour l'éradication de l'orpaillage clandestin. En 2014, la Côte d'Ivoire a lancé un programme de rationalisation de l'orpaillage²¹⁸². L'objectif était d'organiser le secteur et de mettre fin à ces effets néfastes sur l'environnement, la santé des travailleurs et populations²¹⁸³. Le gouvernement a institué à cet effet une brigade dédiée à la répression de l'orpaillage clandestin et des infractions liées au code minier²¹⁸⁴. Plusieurs sites et réseaux ont été démantelés, des matériels saisis et des personnes interpellées. En 2019, c'est plus 222 sites d'orpaillages qui ont été détruits²¹⁸⁵. Toutes ces initiatives prises sur le plan juridique que social témoignent de la volonté étatique de mettre fin à l'orpaillage clandestin. Pourtant, cette pratique illégale est loin de relever du passé. Les actions menées tant sur le plan juridique que social étaient-elles des réponses adéquates aux problèmes de l'orpaillage en Côte d'Ivoire et précisément pour la protection des travailleurs ?

²¹⁸⁰ John TYCHSEN, Nicolas CHARLES, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone, op. cit.*, P. 120.

²¹⁸¹ Christine BISCHOFF, Geoffrey WOO, « Le choix de l'informalité ; pourquoi les PME d'Afrique du sud restreignent délibérément leur croissance », in *Revue internationale du travail*, vol. 152, n°3-4, 2013, P. 535.

²¹⁸² L'annonce du programme de rationalisation de l'orpaillage a été faite par le Premier ministre ivoirien le 5 mars 2014 dans un atelier de lancement du projet. Ce programme figurait dans le programme national triennal 2013-2016 adopté par le gouvernement en octobre 2013. https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=4318&d=1.

²¹⁸³ *Ibid.*

²¹⁸⁴ Sylvain VIDZRAKU, *Côte d'Ivoire : une brigade spéciale pour lutter contre l'orpaillage clandestin*, latribune.fr., 19 Nov. 2018.

²¹⁸⁵ Le Ministre des mines et de la géologie Jean-Claude Kouassi dans « Rendez-vous du gouvernement » organisé par le Centre d'Information et de communication Gouvernementale (CICG), a annoncé la fermeture de 222 sites d'orpaillage clandestin déguerpis en 2019, Abidjan le 27 février 2020, http://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=10920

La réponse est négative puisque cette activité persiste. Pour remédier à cette question, il convient de penser une opération de réinsertion.

1032. La réinsertion des orpailleurs, moyen de protection des travailleurs contre les pratiques illégales et dangereuses. La réinsertion des personnes délogées est un moyen de lutte contre l'orpaillage clandestin. Elle vise des propositions de reconversion dans d'autres domaines et de financements pour entreprendre. Ces propositions ne sont pas spécifiques à la Côte d'Ivoire. En Europe, de manière générale et en France particulièrement, l'État avait contribué à réinsérer les travailleurs mis au chômage dans le cadre de la fermeture des mines²¹⁸⁶. Ces fermetures ont été occasionnées par l'absence d'écoulement des minerais surproduit, d'une part, et d'autre part, à la fermeture définitive des mines²¹⁸⁷. L'initiative de réinsertion a consisté en des formations pour d'autres secteurs d'activités, en des soutiens financiers compensant ainsi les pertes de gains ou à la mise en retraite des travailleurs²¹⁸⁸. Ces actions sont mises au compte du bénéfice d'une protection sociale des travailleurs. Le but a été de préserver les populations du besoin et des risques sociaux²¹⁸⁹. L'État a voulu par le moyen de la réinsertion réduire le chômage. Si le contexte n'est pas le même, l'État ivoirien par ce modèle pourra réduire son taux de chômeurs. Mais au-delà, il pourra éviter les risques de réinstallation de ces orpailleurs. En le faisant, il protège les travailleurs des pratiques illégales et réduit l'informalité. D'ailleurs, l'absence de compétence dans d'autres domaines peut être une source de retour vers les sites d'orpaillages.

1033. L'adaptation des compétences aux besoins dans les pays, solution au chômage. En Afrique, de manière générale, les populations manquent de compétences professionnelles, ce qui entrave leurs reconversions dans d'autres domaines²¹⁹⁰. Il est important de souligner que dans le secteur artisanal, la formation se fait dans le cadre traditionnel ou familial, représentant un héritage du métier des pères ou mères transmis aux enfants²¹⁹¹. Ce type de formation contraste fortement avec le modèle de formation envisagé par le Code du travail avec

²¹⁸⁶ Diana COOPER-RICHET, *Le peuple de la nuit*, op. cit., P. 441-443. Voir également Article 56, alinéa 1 du traité de la CECA.

²¹⁸⁷ Marion FONTAINE, « Visible/invisible » *Techniques et Culture*, n° 65-66, 2016, mis en ligne le 31 octobre 2018, P. 75.

²¹⁸⁸ Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, précité, P. 51.

²¹⁸⁹ Décision n°2010/787/UE du 10/12/10, relatif aux aides d'État destinées à faciliter la fermeture des mines de charbon qui ne sont pas compétitives, JOUE n°336 du 21/12/2010.

²¹⁹⁰ Choi JIEUN, Mark A. DUTZ, Zainab USMAN, *L'avenir du travail en Afrique : exploiter le potentiel des technologies numériques pour un monde du travail plus inclusif*, éd., Collection l'Afrique en développement, la banque mondiale, Washington, 2020, P. 86.

²¹⁹¹ Choi JIEUN, Mark A. DUTZ, Zainab USMAN, *L'avenir du travail en Afrique : exploiter le potentiel des technologies numériques pour un monde du travail plus inclusif*, op. cit., P 98.

l'apprentissage. Selon le Code du travail, le contrat d'apprentissage est « *celui par lequel un chef d'établissement s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel s'engage celle-ci en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation. Le contrat doit être écrit et rédigé en langue française*²¹⁹² ». Ce texte de loi fait ressortir deux points essentiels. D'une part, le contrat d'apprentissage est purement professionnel, donc délivré par une entreprise de manière formelle. En outre, il s'agit d'un contrat dans lequel l'accord des parties est obligatoire. Ainsi, il ne se constate pas et l'apprenti n'est pas contraint. Son accord libre et éclairé étant requis, contrairement à l'apprentissage selon les règles coutumières.

1034. En grandissant, l'enfant qui n'a pas eu d'autre instruction n'a d'autres compétences que celles acquises dans l'apprentissage traditionnel²¹⁹³. C'est d'ailleurs ce qui justifie que celui-ci dès le bas âge, par exemple, abandonne les cours pour s'y consacrer. C'est le cas pour le travail des mines²¹⁹⁴. L'enfant rattache son destin à celui de ses parents. Mais le besoin de reconversion ne concerne pas que l'enfant dans le cercle familial, mais le travailleur ayant perdu son poste alors qu'il n'a exercé que cette activité toute sa vie. La reconversion par la formation est un moyen d'acquérir de nouvelles connaissances et éviter le retour des travailleurs vers le secteur informel.

1035. La nécessité de l'accompagnement financier des personnes délogées. Quant au financement, il mérite d'être envisagé. En effet, le marché du travail en Afrique subsaharienne est de plus en plus saturé, il existe moins de possibilités d'embauches²¹⁹⁵. Ni le secteur public ni a fortiori le privé formel, en Côte d'Ivoire, ne peuvent garantir un emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler. Aussi, le chômage reste important²¹⁹⁶. C'est l'une des raisons pour lesquelles, celles-ci préfèrent s'orienter vers le secteur informel.

²¹⁹² Article 13.1 du *Code du travail ivoirien*.

²¹⁹³ *Ibid.*

²¹⁹⁴ Cette situation est perceptible dans plusieurs États de la sous-région. D'ailleurs la proximité des sites d'orpaillage aux établissements scolaires est un moyen d'attraction des élèves sur les sites. Issiaka OUEDRAOGO, Odette, « Proximité géographique entre école et site d'orpaillage : un facteur perturbateur de la scolarisation », *Revue burkinabé de la recherche, Lettres, sciences sociale et humaine*, vol. 35, n°2, juillet-décembre 2019, Pp. 10-11.

²¹⁹⁵ Choi JIEUN, Mark A. DUTZ, Zainab USMAN, « L'avenir du travail en Afrique : exploiter le potentiel des technologies numériques pour un monde du travail plus inclusif », *op. cit.*, P. 86.

²¹⁹⁶ La question du chômage des diplômés est encore très importante en Côte d'Ivoire. Le gouvernement oriente ces personnes vers la création d'entreprise ou l'entrepreneuriat.

1036. L'absence de moyen de suivis appropriés dans les mines est notable. Pour mieux protéger et faire la promotion des pratiques vertueuses, le suivi s'impose²¹⁹⁷. En fait, plus le secteur se désengorge, mieux il est encadré de toutes les manières possibles et accessibles. Ceci est un gain pour les travailleurs, mais également pour la protection de la population en général.

1037. Conclusion du paragraphe. Les responsables locaux, les autorités villageoises comme communautaire, s'imposent dans le règlement des conflits sans égards aux questions qui leur sont soumises. Il peut s'agir des conflits communautaires ou encore ceux liés à la relation de travail. Ces conflits étant souvent liés, il est donc difficile de les envisager séparément. Dans le cas de conflit de travail, le recours aux modes de règlement alternatifs des litiges, il faut adapter le droit à la gestion tripartite. La loi doit soit redéfinir les cadres d'intervention des responsables, soit leur donnant les moyens d'intervention par la formation.

1038. Conclusion de la section. Il faut adapter le droit aux réalités sociales dans le secteur des mines en Côte d'Ivoire. La gestion des conflits est sur ce point une question cruciale. Cette question est essentielle en droit du travail. Si la loi autorise aux justiciables à saisir les juridictions ou à recourir aux modes alternatifs de règlement des litiges, elle reste insuffisante. Ces insuffisances sont perceptibles tant dans l'encadrement de ces juridictions que dans le contrôle de la portée de leurs décisions. Ces imprécisions et insuffisances remettent en cause l'utilité de ces modes de règlement et des objectifs de la loi applicable au secteur des mines.

1039. Ces questions se posent également au Québec et en France. La justice dans ces deux États n'est pas exempte de critiques, comme dans toute autre justice des États, entre autres la lourdeur administrative, son impartialité²¹⁹⁸. Toutefois, le fonctionnement de ses deux derniers États en matière de justice diffère, de celui en Côte d'Ivoire, en matière de relation de travail. En France et au Québec, l'on note plusieurs décisions de justice relatives aux litiges nés du

²¹⁹⁷ H. Suzy NIKIEMA, Clémence Naré, (...), « Analyse comparative des textes juridiques applicables à l'exploitation minière artisanale de l'or dans l'espace UEMOA : contribution au projet pilote de conception et promotion pratiques vertueuses dans l'exploitation artisanale en Afrique de l'ouest », *Winnipeg*, 2020, P. IV.

²¹⁹⁸ Matthieu BONDUELLE, « Une autre critique de la justice est-elle possible ? », *La Découverte*, vol. 1, n°1, 2017, Pp. 13-14 ; Le Sénat du Canada a autorisé le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles (le comité) à étudier les délais dans le système de justice pénale au Canada et à examiner les rôles joués par le gouvernement et le Parlement afin de réduire ces délais. Bod RUNCIMAN, George BAKER, « L'urgence de réduire les longs délais dans le système judiciaire au Canada », *Rapport du comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles*, Sénat, Ottawa (Ontario), Canada, août 2016, P. 2, 3.

travail dans les mines ou de la protection sociale²¹⁹⁹. En Côte d'Ivoire, il est en revanche difficile de trouver des décisions de justice dans ce secteur. De nombreuses raisons sont à l'origine de cette carence. L'une est générale et concerne l'absence de publication et de centralisation des décisions de justice. La seconde tient au recours aux modes de règlements amiables des litiges et à la conciliation obligatoire telle que dictée par le Code du travail²²⁰⁰. Le recours aux modes alternatifs de règlement ne devait, en principe, pas conduire en une absence de droit ou de règlement de litige. Contrairement au système de *common law* appliqué au Québec et qui favorise non seulement le droit écrit, mais également le droit coutumier, la Côte d'Ivoire n'a pas encore réussi à concilier coutume et texte écrit.

1040. À Québec, le Code de procédure civil fait obligation aux parties de recourir à ces modes de règlement alternatif de règlement des différends. Il est formulé comme suit : « *les parties doivent considérer le recours aux modes privés de prévention de leur différend avant de s'adresser aux tribunaux*²²⁰¹ ». L'idée de cette loi était de désengorger les tribunaux, de prioriser les arrangements amiables que le recours aux tribunaux²²⁰². En d'autres termes, si les parties recouraient beaucoup à la justice, ceci relève d'une culture ou des habitudes. Ceci signifie que si en Côte d'Ivoire, les travailleurs miniers saisissent moins la justice, cela relève de l'absence de culture dans le choix systématique des tribunaux en cas de conflits ou différend. Pourtant, en Côte d'Ivoire, les relations de travail ne sont plus seulement conçues sur le modèle traditionnel du fait de la montée en puissance des multinationales dans les mines.

1041. La solution est d'inculquer, par la sensibilisation, le recours, par les populations, à la justice étatique pour obtenir une justice équitable surtout dans les rapports de travail, d'une part. D'autre part, le droit doit prendre en compte les modes alternatifs de règlements. Cela consiste à assurer la formation des organes habilités à la faire pour plus de transparence. Mais il vise également à contraindre les entreprises à prendre en compte ces modes de règlements en matière de relation de travail. Au-delà de ces questions, il est primordial pour l'État de veiller à

²¹⁹⁹ Au Québec par exemple : Cie de Gestion Minière Louvicourt Louvicourt et Commission de la santé et de la sécurité du travail, 1989, 6444 (QC CALP) ; Marianne ARCHAMBAULT-LALIBERTE, « La réalisation du droit à la santé des Inuits à travers la mise en œuvre des ententes sur les répercussions et les avantages : le cas de l'Entente Raglan et des communautés de Salluit et de Kangiqsujuaq », *Les Cahiers de droit*, vol. 60, n° 1, 2020, Pp. 491-517 ; Mine d'Or Wesdome inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2007 QCCLP 1141 ; en France, Cass. n° 19-14.376, 2e ch. Civ., 21-04-2020 ; Cass. Civ., ch. Soc., 11 sept. 2019.

²²⁰⁰ Article 73.3 al. 14, Article 82.10 et s. du *Code du travail ivoirien*.

²²⁰¹ Article 1 al 3 du *Code de procédure civil québécois, chapitre C-25.01*.

²²⁰² Gouvernement du Québec, *Stratégie ministérielle de promotion et de développement des modes de règlement des différends en matière civile et commerciale*, 2018-2021, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018, P. 5.

l'effectivité de la loi. Les textes applicables et les institutions doivent privilégier l'homme pour une meilleure protection des travailleurs dans les mines (**section 2**).

Section 2 : Les droits de l'homme appliqués au travail dans les mines

1042. Le droit applicable au travail dans les mines doit viser la protection efficace des travailleurs. Il doit viser l'homme, sa santé, sa sécurité. Le contenu des textes n'est pas le seul problème à résoudre. Le plus important c'est de parvenir à assurer une effectivité de la loi. La première solution est de réussir à imposer un travail décent dans les mines (Paragraphe 1). La deuxième tient en la redéfinition du rôle de la Cour africaine de l'homme qui vise la protection de l'homme en général (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La nécessité d'un travail décent

1043. La Côte d'Ivoire fait face à de nombreux défis économiques et sociaux. Le travail informel domine le marché de l'emploi. L'industrie minière ne profite pas réellement aux populations et aux travailleurs²²⁰³. Pour atteindre un développement fondé sur le secteur des mines, il faut nécessairement que les pays africains dont la Côte d'Ivoire pense à connaître les besoins de ce secteur et les combler²²⁰⁴. L'une des premières choses à faire est de veiller à assurer un travail décent dans les mines. Ceci exige un examen du concept (A) avant d'envisager son applicabilité dans les mines en Côte d'Ivoire (B).

A- Le concept de travail décent

1044. Le concept de travail décent ne peut pas être élucidé qu'à partir de l'étude de la notion de travail décent (1) puis de ses objectifs (2).

²²⁰³ Gnamien YAO, « Ressources minérales, décentralisation et paix en Côte d'Ivoire : vers une nécessaire répartition équitable des revenus miniers », *Pangea, Pangea infos*, n°41-42, 2004, Pp.3-15.

²²⁰⁴ Issaka DIALGA, *Un développement durable fondé sur l'exploitation minière est-il envisageable ? Elaboration d'un indice de soutenabilité des pays miniers appliqué au Burkina Faso et au Niger*, op. cit., 440 P.

1- La notion de travail décent

1045. Définition du concept. Le travail décent est fondé sur l'idée que « *le travail n'est pas une marchandise* » comme le stipule la Déclaration de Philadelphie de 1944. Sur ce, l'OIT a proposé aux États de rendre le travail décent. Un travail décent se caractérise par « *l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, à la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté des individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes*²²⁰⁵ ». Le concept de travail décent peut paraître comme une novation ou en correction des insuffisances relevées dans les conventions de l'OIT. Il concerne le travail en lui-même et la protection du travailleur à tous les niveaux de manière qualitative. Il vise le bien-être du travailleur et se fonde sur quatre piliers que sont : le travail, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue²²⁰⁶.

1046. L'obligation de création d'emploi stable comme condition d'un travail décent. Le premier pilier concerne l'approche d'un travail. Selon l'OIT, un travail doit être sûr et stable. Les États doivent créer des emplois selon ces critères. Ces emplois doivent profiter sur de longs termes aux travailleurs²²⁰⁷. L'objectif est d'éliminer la pauvreté et de réduire le chômage.

1047. Le respect des droits fondamentaux dans la quête du travail décent. Le second pilier du travail décent repose sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Les États doivent accorder et respecter les droits des travailleurs dont les plus importants sont leurs droits fondamentaux comme prévu par l'OIT²²⁰⁸. CHAMPEIL-DESPLATS, affirme que les droits fondamentaux peuvent revêtir quatre sens. Pour elle, il est qualifié de fondamental, le droit qui est inhérent à la personne humaine²²⁰⁹. Ce droit ne peut être dissocié de la personne humaine. Les droits peuvent être dits fondamentaux lorsqu'ils sont situés ou sont prévus par la norme suprême, c'est-à-dire la constitution²²¹⁰. Dans un troisième sens, les droits doivent « *fonder un*

²²⁰⁵ Conférence internationale du travail, Rapport du directeur général, *Un travail décent*, BIT, 87e session, Genève, juin 1999, P. 7.

²²⁰⁶ Travail Décent et Objectifs du Millénaire pour le Développement.

²²⁰⁷ Jean-Philippe DERANTY, Graig Mac MILLAN, « Qu'est-ce qu'un « travail décent », Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, vol. 2, n°30, 2013, P. 151.

²²⁰⁸ BIT, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* Genève, Bureau international du Travail, 2004, pp 1-s.

²²⁰⁹ Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », *Les cahiers français : documents d'actualité, La documentation française*, 2010, p. 1.

²²¹⁰ Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, *op. cit.* p. 2.

*ensemble ou un sous-ensemble ordonné de normes qui en dérivent*²²¹¹ ». Dans ce cas, les autres textes ou droits sous-jacents doivent être en conformité avec les premiers. Le dire ainsi signifie que la seule condition de fondamentalité d'une norme réside dans l'alignement des autres droits à cette règle. Dans un quatrième moment, une norme est fondamentale lorsqu'elle est partagée par plusieurs ordres juridiques²²¹². Cette dernière conception semble avoir guidé l'élaboration des normes fondamentales de l'OIT.

1048. Les normes fondamentales à l'instar du système de fonctionnement de l'OIT sont le fruit de l'accord de plusieurs États, travailleurs, et employeurs, en suivant la logique du tripartisme. Les normes qui emportaient le consensus et qui comme telles touchaient à la dignité humaine ont été déclarées fondamentales.

1049. La déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail stipule que ces droits sont universels et s'appliquent à tous les peuples et à tous les États, quel que soit leur niveau de développement économique²²¹³. Ces droits s'appliquent évidemment aux travailleurs du secteur minier comme à tout autre travailleur régi par la loi sur le travail. Ils servent de bases à toutes les réglementations²²¹⁴. Par ailleurs, ils s'imposent aux États en ce sens que la Déclaration des droits de l'homme de 1998 dispose : « *l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales en question, ont l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions notamment ce qui concerne... le travail forcé, la protection des enfants, l'égalité de chance, la discrimination...* »²²¹⁵. De ce fait, ces normes apparaissent comme obligatoires dans tous les secteurs. Elles dénie toutes spécificités sectorielles en matière de discrimination, de travail forcé, de protection des enfants et de l'égalité dans la rémunération²²¹⁶. D'ailleurs, face à la dangerosité du travail dans les mines, il importe d'en tenir

²²¹¹ *Ibid.*

²²¹² Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », *op. cit.*, p. 3.

²²¹³ Déclaration des droits fondamentaux, 1998, ilo.org.

²²¹⁴ Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et mutations des formes d'organisation de l'activité économique : le droit du travail à l'épreuve des transformations du capitalisme*, Mémoire en vue de l'habilitation à diriger des recherches, Université de Cergy-Pontoise, 25 juin 2015, P. 3.

²²¹⁵ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la conférence internationale du travail, 86e session, 1998.

²²¹⁶ *Ibid.*

compte pour le bien-être des travailleurs²²¹⁷. Lorsque les normes fondamentales dans un emploi sont respectées, ils permettent au travailleur de bénéficier de revenus acceptables et constants²²¹⁸. Ce qui est protégé, semble-t-il, c'est la dignité de la personne humaine comme l'explique Isabelle MEYRAT dans sa thèse sur les droits fondamentaux en matière de droit du travail²²¹⁹. La dignité n'est pas vue comme un principe à mettre en rapport avec le droit du travail, mais doit servir d'interprétation des règles du droit du travail²²²⁰.

1050. La nécessité d'une protection sociale. Le troisième pilier est la protection sociale. Il a pour objectif de protéger les travailleurs contre les risques sociaux à travers la prise en charge de la vieillesse, la santé et la famille du travailleur.

1051. La nécessité d'un dialogue social et la faiblesse des normes. Le quatrième pilier est relatif au dialogue social. S'il est fondé sur des négociations et des ententes, plusieurs conventions fondamentales les avaient prévues. Il s'agit de la convention n° 87 portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adopté en 1948 et de la convention n°98 relative au droit d'organisation et de négociations collectives de 1949. Ces deux instruments font partie des 8 conventions fondamentales de l'OIT²²²¹.

1052. La convention n°87 dispose que « *les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans une autorisation, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières*²²²² ». Par ailleurs, elle donne la définition d'une organisation qui est « *toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs*²²²³ ». Deux choses sont décrites dans ce texte : la promotion des intérêts des travailleurs ou des employeurs et la défense de ces droits. Les États doivent garantir la liberté des travailleurs en respectant leur droit d'organisation. Les entreprises quant à elle ont l'obligation de reconnaître la liberté des travailleurs sans

²²¹⁷ Pour l'OIT, le travail dans le secteur des mines est le plus dangereux au regard des personnes exposées au risques. www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356571/lang-fr/index.htm

²²¹⁸ Geneviève KOUBI, « La pauvreté, comme violation des droits humains », *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 2, n°180, 2004, P. 364.

²²¹⁹ Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail*, Université de Paris-X-Nanterre, novembre 1998, P. 211.

²²²⁰ *Ibid*, P. 212.

²²²¹ Claire LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail Origines, statut et impact en droit international*, 1re édition, Presses Universitaires de France, Paris, 2009, P. 1-s.

²²²² Article 2 de la convention n°87, portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

²²²³ Article 10 de la convention n°87.

restriction²²²⁴. Ces conventions ont ratifié par Côte d'Ivoire²²²⁵. En principe, les questions se rapportant aux droits collectifs des travailleurs et à leurs respects en général et en particulier dans les mines ne doivent nullement se poser.

1053. Toutefois, des insuffisances sont observables dans ces conventions. D'une part, le constat est le manque de protection des syndicats ou les organisations contre l'État lui-même parti à la convention. Dans certains États non démocrates, la liberté syndicale est un véritable problème. Dans ceux démocrates, les syndicats ont les « mains liées », car dépendant des financements des États ou des hommes politiques²²²⁶. Dans d'autres, comme aux États-Unis, la liberté syndicale est une entrave à la liberté économique²²²⁷. Au niveau des pays africains, surtout les pays pauvres d'Afrique subsaharienne, le syndicalisme est entravé par le manque de liberté d'action²²²⁸.

1054. D'autre part, il n'est point prévu de technique de négociation ou des formations adéquates pour négocier. Les travailleurs décident eux-mêmes de se syndiquer et lutter avec les moyens techniques et intellectuels dont ils disposent de manière informelle. Or la négociation est la clé pour éviter de nombreux conflits et insatisfaction dans les relations d'emplois²²²⁹. À ce stade, il convient d'étudier les objectifs de l'OIT par la promotion du travail décent.

2- Les objectifs du travail décent

1055. L'élimination de la pauvreté. L'OIT résume le travail décent en 4 objectifs que sont « *la promotion de l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination devant être considérée comme des questions transversales à ces objectifs stratégiques*²²³⁰ ». Ces objectifs sont fondés sur l'élimination de la pauvreté. Ainsi, l'OIT vise la reconnaissance et le respect des droits de tous les travailleurs ou potentiels travailleurs dans

²²²⁴ Article 5- 13 de la convention n°98.

²²²⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103023.

²²²⁶ Thomas AMOSSE, Jean-Michel DENIS, « Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde », *Dans Travail et Emploi*, n°146, 2016, Pp. 5-16.

²²²⁷ *Ibid.*, p.7.

²²²⁸ *Ibid.*

²²²⁹ Armel Brice ADANHOUNME et Christian LEVESQUE, *La négociation collective en contexte de flexibilisation de l'emploi dans deux usines au Québec*, Pp. 14-15, in *Relations Industrielles vol. 74, n°1*, 2019, 210 P.

²²³⁰ Déclaration de l'OIT sur *la justice sociale pour une mondialisation équitable*, CIT, 97e session, Genève, juin 2008.

le monde en éliminant la pauvreté²²³¹. Pour elle, la pauvreté au regard de la déclaration de Philadelphie est un danger pour la prospérité de tous²²³².

1056. La promotion des meilleures conditions de travail. Les règles régissant l'exercice de l'emploi doivent viser l'amélioration des conditions de travail selon les conventions de l'OIT sur l'emploi²²³³.

1057. L'OIT désire promouvoir la justice sociale. Le travail décent est l'un des objectifs principaux de l'OIT à savoir la justice sociale²²³⁴. L'OIT veut favoriser des rapports sains au niveau international afin de ne pas entraver les droits des travailleurs. Le dialogue social a été instauré par l'OIT afin de favoriser une coopération entre les acteurs du monde du travail²²³⁵. Le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou échange entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun²²³⁶. Il est un mécanisme de résolution et d'éviction des conflits. Il permet de protéger les droits des travailleurs, de négocier les salaires et améliorer les conditions de travail²²³⁷.

1058. Les éléments remettant en cause les objectifs de l'OIT à travers le concept de travail décent. L'OIT pourrait-elle atteindre les objectifs d'un travail décent ? Les indices pour mesurer le travail décent ne sont pas fiables. L'OIT a établi des indicateurs relatifs à l'emploi associés aux objectifs du millénaire Durable (OMD), afin d'évaluer toutes les questions se rapportant à l'emploi. L'indice principal d'évaluation est le salaire, mis en rapport avec la productivité du travail. Il est défaillant et ne convient pas en toutes situations. Dans les pays en voie de développement, par exemple, les ressources naturelles produisent certes des valeurs ajoutées, mais ne reviennent qu'aux propriétaires de ces ressources. Autrement dit, elles ne se

²²³¹ Conférence Internationale du travail, *Initiative sur l'éradication de la pauvreté*, l'OIT et le programme 2030, 105^e session, Rapport I (B) du Directeur général sur Initiative sur l'éradication de la pauvreté, Genève, 2016, P. 2.

²²³² *Ibid.*, P. 1.

²²³³ La convention n°119 et la recommandation n°118 sur la protection des machines, 1963 ; la convention n°155 et la recommandation n°164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ; la convention n°162 et la recommandation n°172 sur l'amiante, 1986 ; la convention n°170 et la recommandation n°177 sur les produits chimiques, 1990 ; la convention n°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. BIT, Recueil de conventions et recommandations internationales du travail, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2015, Pp. 1-s.

²²³⁴ Cf. Protocole signé à Versailles le 28 juin 1919, partie XIII, préambule, Paris, 1919.

²²³⁵ BIT, *Dialogue social et tripartisme*, rapport VI, Conférence internationale du travail, 107^e session, Genève, 2018, P. 3.

²²³⁶ *Ibid.*

²²³⁷ *Ibid.*

capitalisent pas et ne se calculent pas de manière officielle²²³⁸. Ceci démontre de la diversité des niveaux de développement, des économies et des politiques sociales²²³⁹. Pour protéger le travailleur dans les mines, il est nécessaire de proposer les solutions pour un travail décent qui tient compte des spécificités du secteur.

B- La recherche du travail décent dans les mines

1059. Les objectifs de l'OIT pour un travail décent dans les mines en Côte d'Ivoire sont difficiles à atteindre (1). Il faut donc envisager des solutions pour un travail décent dans les mines (2).

1- La difficile mise en des objectifs du travail décent

1060. Une norme inadaptée aux petites entreprises et travailleurs de secteurs spécifiques. Jean-Michel SERVAIS, portant son intérêt au travail décent, relève l'intérêt que l'OIT accorde au travail. Mais il soutient que les règles établies par elle sont critiquables et irréalistes. Pour lui, si les règles visent à favoriser un travail décent dans les entreprises, cela s'avère une utopie dans les entreprises de petite taille dans les pays en voie de développement²²⁴⁰. Ces entreprises se montrent imperméables aux règles du droit. Par ailleurs, il pense que l'OIT devrait adapter les règles prises aux travailleurs de domaines spécifiques. Ainsi, il propose que ces travailleurs en situation précaire puissent jouir d'une loi claire et protectrice. Pour atteindre ces objectifs et prendre en compte tous les salariés, il propose la prise en compte des intérêts des entreprises et de l'économie en général²²⁴¹. Cette proposition n'est pas nouvelle du moins, elle transparait dans les objectifs du travail décent. Toutefois, comment parvenir à cet équilibre ?

1061. La difficile évaluation du travail décent. Les propositions pour améliorer l'évaluation du travail décent par pays restent encore sans expérimentation concrètes. Pourtant,

²²³⁸ Martin OSTERMEIER, Sarah LINDE, Jann LAY, Sebastian PREDIGER, « Des indicateurs « SMART » pour mesurer le travail décent : proposition dans la perspective du programme de développement pour l'après-2015 », *Revue Internationale du Travail*, 24 November 2015, P.319.

²²³⁹ *Ibid.*, P. 325.

²²⁴⁰ Jean Michel SERVAIS, « L'OIT et le travail décent », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011, Pp. 71 – 80 ; Version remaniée d'une contribution de l'auteur du colloque International « Droits fondamentaux et entreprise », organisée par l'université de Strasbourg les 14 et 15 octobre 2010 ».

²²⁴¹ Jean Michel SERVAIS, « L'OIT et le travail décent », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, *op. cit.*, Pp. 71-72.

ils augurent d'une meilleure prise en compte des questions se rapportant au travail décent. Il s'agit notamment des enquêtes menées auprès de plusieurs parties prenantes à la relation de travail pour évaluer l'aspect psychologique, et les autres questions liées à l'emploi et à la protection sociale proposée par plusieurs chercheurs²²⁴². Reposant sur des questions identiques et détaillées afin de mieux s'imprégner des réalités dans chaque pays, ce questionnaire reste encore novateur²²⁴³. Cet outil doit être amélioré à travers des recherches supplémentaires pour évaluer sa validité et notamment dans les pays en voie de développement avec des cultures et langues différentes les unes des autres. Ce qu'il convient de faire dans ce cas est d'élaborer des indices d'évaluer en fonction du niveau de développement des États.

1062. Pour donc atteindre les objectifs escomptés dans le secteur des mines, les normes du travail décent doivent être adaptées au secteur des mines en Côte d'Ivoire.

2- Les solutions pour un travail décent dans les mines

1063. Les défis du concept du travail décent en matière salariale. Les objectifs du travail décent et leur concrétisation dans le secteur des mines en Côte d'Ivoire sont encore des défis dans plusieurs domaines et principalement en matière de salaire et temps de travail. Le salaire dans le secteur des mines était soumis au seul Code du travail et n'était pas différent en fonction des secteurs. Le droit ne distinguait pas selon qu'il s'agit du salaire ou de la rémunération, il les utilise indifféremment. Il le définit comme « *le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Il ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention ou accord ou à défaut par voie réglementaire*²²⁴⁴ ». Suivant cette définition, le salaire doit obligatoirement être au-dessus du SMIG et sur des bases égalitaires en fonction du travail fourni par le salarié²²⁴⁵.

1064. Le salaire fait partie des critères de reconnaissance d'une relation de travail, mais il a toujours constitué une question épineuse dans le secteur des mines. En fait, si chaque travailleur a droit à un salaire en fonction du travail fourni, il doit tenir compte de l'économie²²⁴⁶.

²²⁴² Tânia FERRARO, Leonor PAIS, Nuno REBELO DOS SANTOS, João Manuel MOREIRA, « Élaboration et validation d'un questionnaire sur le travail décent », *Revue Internationale du travail*, 18 July 2018, P. 279.

²²⁴³ *Ibid.*

²²⁴⁴ Article 31.1 du *Code du travail*.

²²⁴⁵ Article 31. 2 du *Code du travail*.

²²⁴⁶ Article 3 Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, convention non ratifiée par la Côte d'Ivoire.

L'augmentation des salaires et fonction de la croissance économique du pays²²⁴⁷. La mesure de l'économie ne concerne cependant pas le secteur informel et les productions destinées à la consommation directe du producteur. Leurs productions à l'économie nationale restent inconnues, non quantifiables. Le pays est amputé de revenus importants. Dans les mines, toutes les exportations et importations ne sont pas déclarées. Il y a une fraude fiscale et un non-respect des textes²²⁴⁸. L'économie et son évaluation ne dépendent que d'une partie des productions du pays. Ceci pourrait impacter le calcul du salaire de manière générale et sur les mines. Le salaire ne sera fixé que sur de fausses bases et il risque de ne pas augmenter en tenant compte des revenus.

1065. La prise en compte insuffisante des besoins des travailleurs dans les États en voie de développement. Le concept de travail décent suggère une prise en compte des besoins du travailleur. Or la notion de besoin est problématique et la solution à envisager pour tous les salariés est énigmatique²²⁴⁹. Dans de nombreux États d'Afrique, par exemple, certaines réalités ont été ignorées notamment par le fait que plusieurs familles vivent aux dépens du membre travailleur²²⁵⁰. Le salaire doit-il tenir compte de cette réalité, sachant que ce qui est rémunéré c'est l'emploi²²⁵¹ et non les personnes à charge dans une famille élargie ? Le caractère alimentaire du salaire comme prévu par la Déclaration universelle des droits de l'homme²²⁵² suppose que la rémunération doit satisfaire au besoin du travailleur et de ceux de sa famille. Dans la Charte africaine des droits de l'homme, l'accent a été mis sur l'égalité de salaire pour le travail égal et non un salaire suffisant²²⁵³. Les États africains lors de l'élaboration de la Charte ignoraient-ils la question du salaire suffisant ? La réponse est négative puisque la Charte africaine reconnaît l'importance de la Déclaration universelle des droits de l'homme et y adhère. La question qui se pose en général dans les mines n'est pas liée au besoin, mais à l'égalité de traitement.

1066. Les inégalités salariales dans les mines. Les inégalités dans le traitement salarial ont conduit à de nombreuses grèves. Les travailleurs ont toujours comparé les salaires d'une

²²⁴⁷ Denis LEDOUX, « L'histoire du salaire minimum au Québec », *Regards sur le travail*, vol. 7, n°1, automne 2010, P. 1.

²²⁴⁸ Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », *op. cit.*, P.36.

²²⁴⁹ Bernard QUILLON, « Les conditions d'existence des familles. Comparaison des revenus et des besoins familiaux suivant le nombre d'enfants », 1^{re} année, *Population* n°4, 1946, Pp. 683-684.

²²⁵⁰ La question a été épineuse et discuté et la solution trouvée ne satisfait pas toujours, voir Questionnaire du CIT, 10^e session, Genève, 1927, Méthodes de fixation des salaires minima.

²²⁵¹ Article 31.1 du code du travail ivoirien.

²²⁵² Article 23. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

²²⁵³ Article 15 de la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples.

entreprise minière à une autre et entre les différentes catégories professionnelles. Ceci ne semble pas en porta-faux avec la loi. Le Code du travail dispose qu'en présence d'un travail égal, le salaire doit l'être également²²⁵⁴. Mais il reste silencieux quant à l'énorme faussé qui puisse exister entre les cadres et les ouvriers. Une décision de justice rendue en 2015 par le juge de la Cour suprême d'Abidjan révèle le traitement privilégié des directeurs et hauts cadres d'une mine. Ceux-ci sont privilégiés, contrairement aux ouvriers. Ces derniers ont un salaire des milliers de fois plus bas. Un directeur de mine touchait plus de 6 millions comme salaire sans compter les primes²²⁵⁵ alors qu'un ouvrier avait à peine le SMIG. Selon certains témoignages, des travailleurs affirment être payés journalièrement à 1000 FCFA soit 30 000 FCFA par mois. Ce chiffre ne fait même pas le SMIG²²⁵⁶. Quant aux travailleurs dans le secteur de la petite mine ou mine traditionnelle, ils ne bénéficient en général pas de salaire. Ils sont payés en fonction des quantités de minerais extraits, selon le pourcentage négocié par gramme ou kilos d'or dans les mines d'or²²⁵⁷. Dans ce cas, le secteur des mines est encore très loin des objectifs du travail décent. La solution à envisager est d'établir des grilles de salaire dans les mines pour parvenir à une transparence dans le calcul des salaires, d'abord. Ensuite, penser à un salaire au rendement. Le salaire au rendement permettra au travail de bénéficier des bénéfices de l'entreprise.

1067. Fin des inégalités salariales et du salaire indécent ? Pour résoudre toutes ces questions, la convention collective mines et carrières datant de mai 2023 a permis d'établir pour la première fois des salaires catégoriels dans les mines. Depuis mai 2023, les syndicats de travailleurs et le groupement d'employeurs dans le domaine minier se sont penchés sur la question du salaire des travailleurs dans les mines. Désormais, les travailleurs dans le secteur des mines bénéficient d'un traitement spécifique. La convention collective ne définit pas différemment le salaire ou la rémunération dans les mines²²⁵⁸. Néanmoins, elle le dispose que « *le salaire est déterminé en fonction de l'emploi qui est attribué au travailleur. La fixation du salaire résulte de l'accord des parties ou conformément aux accords d'établissement*²²⁵⁹ ». Le salaire est par conséquent le salaire catégoriel fixé en fonction de la catégorie professionnelle

²²⁵⁴ Article 31.2 du Code du travail ivoirien.

²²⁵⁵ CS, Ch. jud. 16 juillet 2015, 481/15, Côte d'Ivoire, un poste de Directeur Afrique et percevait un salaire mensuel moyen de six millions neuf cent huit mille sept cent cinquante francs (6.908.750 frs).

²²⁵⁶ Jean Michel OUATTARA, « Mine de Taurian, les travailleurs exigent une hausse de salaire, à Bondoukou », *Économie*, Publié le mercredi 2 novembre 2011, Nord-Sud Bondoukou.

²²⁵⁷ Les constatations sur terrain et les entretiens effectués confirme l'étude réalisée et concerne aussi bien les hommes que les femmes ici. Voir John TYCHSEN, Nicolas CHARLES, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, op.cit., P. 71.

²²⁵⁸ Article 66 de la convention collective mines et carrières.

²²⁵⁹ Article 67, *ibid.*

du salarié²²⁶⁰. La catégorie professionnelle dans les mines n'est néanmoins pas différente des catégories établies par le Code du travail et la convention collective interprofessionnelle²²⁶¹. Les catégories professionnelles en fonction des catégories les plus élevées, les ingénieurs et cadres assimilés, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, ouvriers, employés et chauffeurs²²⁶². Les salaires les plus élevés de ces différentes catégories par ordre sont de : 554 835 FCFA, 166 461 FCFA et pour les ouvriers à 120 472 FCFA²²⁶³. Pour la première fois, les salaires dans les mines sont fixés et connus. Ils sont nettement supérieurs à ce qui se pratiquait dans le secteur des mines avant la signature de la convention collective mines et carrières. Ils permettront à un ouvrier de toucher un minimum moyen qui est nettement supérieur au SMIG. Mais les salaires dans les mines ne sont pas exempts de critiques. Ces salaires ne prennent pas en compte les primes de logement et de risque. Pis la convention collective minière en aucun cas ne prend en compte ses primes qui pourtant sont nécessaires au vu des risques dans les mines. Il revient donc à l'employeur d'en tenir compte ou pas.

1068. Aussi, la question qui se pose est de savoir si ces salaires seront ou ont été déjà revalorisés par rapport à l'arrêté de 2023 portant application du barème de salaires minima catégoriels conventionnels²²⁶⁴. Cet arrêté ordonne que les salaires dans les mines soient revalorisés de 12,5 % comparativement aux entreprises pétrolières dont la revalorisation doit être de 10% ou bancaire de 18%²²⁶⁵. En se fiant à ces pourcentages de valorisation, l'on pourrait en déduire que le salaire dans le secteur des mines n'est pas considéré comme trop bas par rapport à d'autres secteurs ou trop élevé non plus. Pour l'État au regard des pourcentages de valorisation, le salaire dans les mines reste suffisant. Ce qui semble utopique vu le risque et le danger dans les mines.

1069. La promotion du dialogue social comme solution pour un travail décent dans les mines. La constitution ivoirienne n'évoque ni ne définit le dialogue social. C'est le Code du travail qui permet de le comprendre, sans le définir²²⁶⁶. Le terme dialogue social apparaît pour la première fois, en Côte d'Ivoire, dans le Code du travail de 2015. La définition du dialogue social est donnée par l'Acte additionnel de l'UEMOA portant création et organisation du

²²⁶⁰ Article 68, *ibid.*

²²⁶¹ Article 14 de la Convention collective interprofessionnelle de Côte d'Ivoire de 1977.

²²⁶² Annexe de la convention collective mines et carrières.

²²⁶³ *Ibid.*

²²⁶⁴ Arrêté n°0050/MEPS/CAB du 19 mai 2023 portant application du barème des salaires minima catégoriels conventionnels.

²²⁶⁵ *Ibid.*

²²⁶⁶ Article 71.1 et suivant du *Code du travail ivoirien*.

conseil du travail et du dialogue social²²⁶⁷. En 2013, la CEDEAO intègre ce concept en le redéfinissant dans le règlement portant création du forum régional du dialogue social tripartite²²⁶⁸. Ces définitions ne diffèrent pas de l'approche de l'OIT. La Côte d'Ivoire est membre de l'UEMOA et de la CEDEAO, dès lors ces dispositions s'appliquent sur le territoire et aux relations de travail.

1070. Le Code du travail ivoirien donne les instructions pour désigner d'un conseil national de dialogue social. Il s'agit d'un organe tripartite de concertation et de réflexion permanente entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur des questions de toute nature en rapport avec le monde du travail²²⁶⁹. Tel que présenté, le dialogue social se limite aux questions liées au travail. Mais ce que le Code ne précise pas est qu'ici il est fait plutôt référence aux travailleurs du secteur dit formel, autrement dit sont exclus ceux de l'informel. Or, dans les mines, il est important de rappeler que plusieurs travailleurs exercent dans les petites entreprises sans un syndicat et sans des représentants du personnel, en tenant compte du minimum d'autorité pour une représentation qui est de 50 salariés²²⁷⁰.

1071. Le dialogue social et les conflits intra-entreprises. Le dialogue social est nécessaire afin d'éviter les conflits au sein des entreprises. Plusieurs années durant les sites miniers ont été des lieux de conflits du fait du non-dialogue entre les entreprises minières et les populations locales et les travailleurs²²⁷¹. L'instauration d'échanges et négociations entre les parties prenantes à la relation de travail est utile pour éviter les grèves et conflits²²⁷². Nul n'ignore les nombreux conflits ayant eu lieu au sein des mines en Côte d'Ivoire et partout en Afrique²²⁷³. Ces conflits peuvent conduire à des lock-out²²⁷⁴. Dans ce cas, de nombreux travailleurs perdent leur emploi. Le lock-out est admis dans des cas d'insécurité et de non-respect de la procédure

²²⁶⁷ 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.

²²⁶⁸ Article 1 du Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO.

²²⁶⁹ Article 71.4 du Code du travail.

²²⁷⁰ Article 91 de la convention collective mines et carrières.

²²⁷¹ Charles NICOLAS, « Le concept de mine responsable », in John TYCHSEN, Charles Nicolas, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, Coédité par le Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et le Service géologique de la France (BRGM), 2019, P. 42.

²²⁷² *Ibid.*

²²⁷³ Courant l'année 2017-2018, le secteur des mines a connu de vives manifestations des travailleurs et des populations réclamant une hausse de salaire et un traitement amélioré, exemple de la mine de Tongon, voir Guy-Assane YAPY, Exploitation minière: Après le malaise, la mine de Tongon prépare sa réouverture, <https://www.fratmat.info/article/85361/10062/exploitation-mini%C3%A8re-apr%C3%A8s-le-malaise-la-mine-de-tongon-pr%C3%A9pare-sa-reouverture>.

²²⁷⁴ Article 82.3 du Code du travail « le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise ».

de grève. Ici, il entraîne la suspension du contrat de travail et dispense l'employeur de verser au salarié la rémunération pendant cette période de grève²²⁷⁵. Contrairement au système québécois ou le syndicalisme assez développé, les organisations syndicales, en Côte d'Ivoire, ne sont disposent pas de moyens suffisants pour assurer l'équilibre en cas de grève. Au Québec, les travailleurs affiliés à un syndicat durant une période de grève pourront bénéficier d'un revenu provenant du fonds de grèves ou de défense²²⁷⁶. Ce mode de fonctionnement des syndicats permet de tenir en période de négociations. Au-delà, elle protège le travailleur de l'absence de rémunération et de la précarité.

1072. Lorsque la convention collective mines et carrières a voulu instaurer le dialogue social dans les mines, elle a encouragé les employeurs et les travailleurs à travers leurs syndicats à s'engager à œuvrer ensemble dans la paix et le dialogue dans l'entreprise²²⁷⁷. L'objectif est d'éviter les conflits dans la relation de travail. Ce qui semble une bonne avancée dans le secteur des mines, au vu des récents conflits au sein des entreprises minières. Mais la convention collective n'a pas tenu compte des petites entreprises qui exercent dans le formel, mais ne possèdent pas de syndicat ni de représentants du personnel. Le fait est que le dialogue social est rattaché uniquement à l'exercice de la fonction du syndicat et des représentants du personnel²²⁷⁸. Ceci défavorise les grandes et les petites entreprises qui n'ont pas encore de syndicat ou dont le syndicat est naissant, ne possédant pas encore les capacités de négociation efficace.

1073. Le dialogue social et la violation des frontières dans les exploitations minières. Il y a une difficile cohabitation entre les parties prenantes à l'exploitation minière et en l'occurrence entre exploitants de l'artisanal exerçant dans l'illégalité et ceux formels dans le secteur industriel. Cette question ne concerne pas que la Côte d'Ivoire, elle existe dans plusieurs États africains²²⁷⁹. La guerre entre les deux secteurs concerne la violation des espaces légalement concédés, la pollution affectant la population. Le Code minier décrit les frontières physiques que peut occuper chaque exploitant²²⁸⁰. La question de la violation des espaces ne

²²⁷⁵ Article 82.3 al. 4. du *Code du travail*.

²²⁷⁶ Jean-Claude BERNATCHEZ, « L'histoire du syndicalisme au Québec », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 20, n°20, juillet 2022, P. 35.

²²⁷⁷ Article 22, *ibid.*

²²⁷⁸ *Ibid.*

²²⁷⁹ Marie MAZALTO, *op. cit.*, P. 65.

²²⁸⁰ Voir par exemple l'article 41 et 28 du Code minier.

devait nullement se poser. Pourtant, le non-respect des zones d'exercice et l'exercice illégal de l'activité sont récurrents dans le secteur des mines.

1074. Face à ce constat, une nécessaire coopération entre les acteurs s'impose afin d'établir clairement les différents périmètres, les droits et l'obligation de chaque direction d'entreprise. La question est de savoir en quoi le règlement de ces conflits intéresse le droit du travail ou la protection des travailleurs. Les troubles affectent toutes les entreprises, donc leurs fonctionnements, leurs organisations.

1075. Le Code du travail définit comme entreprise toute organisation ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de biens ou services²²⁸¹. L'entreprise est donc une organisation dont le but est le gain économique autrement que la production en vue de la vente ou l'achat et la revente ou encore les services en vue de revenus. Mais une telle organisation et les intérêts ainsi perçus ne sont possibles que lorsque l'organisation n'est pas perturbée par des conflits externes ou les incertitudes sur la localisation.

1076. D'ailleurs, les actions de délocalisation impactent le travail. D'abord, elles peuvent remettre en cause la liberté de travail et conduire à une précarisation. En fait, lorsqu'il existe des troubles, ils bouleversent le bon fonctionnement de l'entreprise, entre autres les droits et libertés. Les délocalisations peuvent conduire à des licenciements. Ces situations rendent difficile le maintien de l'emploi. C'est en cela que le dialogue social devient une solution pour éviter les conflits et assure la stabilité des emplois.

1077. Conclusion du paragraphe. Le travail décent dans les mines est encore loin des réalités africaines et dans les mines en Côte d'Ivoire. Pour atteindre un travail décent, le législateur ivoirien doit s'approprier de ces normes en veillant à leur application dans le secteur des mines. Repenser le droit applicable aux mines aux réalités dans le secteur artisanal est nécessaire pour la protection contre les risques. Il est aussi un moyen de lutter contre le travail informel. Aussi, il faut revoir le rôle de la Cour africaine des droits de l'homme afin de protéger les travailleurs dans les mines et leur assurer une meilleure protection de leurs droits.

²²⁸¹ Article 61.2 al. 2 du *Code du travail*.

Paragraphe 2 : Un rôle renouvelé de la Cour Africaine des droits de l'homme

1078. La Cour africaine des droits de l'homme est une juridiction communautaire. Elle agit sur le fondement de la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples. Elle doit pour ce faire veiller à garantir la protection des droits de l'homme comme prévu par la Charte. Pourtant, il semble que lorsqu'il s'agit de protéger les droits des travailleurs dans les mines, la Cour est à la traîne. Ceci emmène à étudier le rôle, selon la Charte, de la cour africaine en matière de protection des droits des travailleurs (A) premièrement. Deuxièmement, il faut nécessairement donner les raisons d'une action renouvelée de la Cour africaine dans la protection des travailleurs (B).

A- Le rôle de la cour Africaine des droits de l'homme

1079. La Cour africaine des droits de l'homme a un rôle de protection effectif des droits de l'homme (1), mais il est limité textuellement (2).

1- Le rôle de protection des droits de l'homme

1080. Le rôle de protection des droits de l'homme. La Cour africaine des droits de l'homme est une juridiction continentale créée par les États africains afin de protéger les droits et libertés des hommes et des peuples africains. Elle agit en renforcement du rôle de la commission africaine des droits de l'homme et des peuples²²⁸². Elle tient ses compétences du protocole additionnel de la Charte africaine des droits de l'homme travailleur des peuples. Dans ce cadre, elle a une compétence *ratione materiae*. L'article 3 du Protocole dispose que la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples est compétente pour connaître de toutes les affaires et de tous les différends dont elle est saisie relatifs à l'interprétation et à l'application de la Charte, du protocole additionnel à la Charte africaine, et de tout autre instrument pertinent relatif aux droits de l'homme et ratifié par les États concernés²²⁸³. Ainsi, la cour peut connaître en principe de toutes les affaires, quels que soient les qualités, le domaine et le secteur concerné.

²²⁸² Article 1 et 2 *Protocole relatif à la charte Africaine des droits de l'homme et des peuples*, adopté à Ouagadougou, au Burkina en juin 1998, entré en vigueur le 25 janvier 2004.

²²⁸³ Article 3 du *Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples* précité.

La cour rend deux décisions. Elle peut donner des avis ou recommandation ou rendre un jugement²²⁸⁴.

1081. Comme un juge interne, la Cour africaine doit intervenir en cas de violation des droits de l'homme soit en agissant elle-même contre l'État en violation ou lorsqu'elle est saisie par les organisations. La Cour est composée selon l'article 11 du Protocole de onze juges et ne compte pas plus d'un ressortissant du même État.

1082. Système de fonctionnement. La compétence *ratione personae* de la Cour est limitée. « *Ont qualité pour saisir la Cour : -la commission ; l'État parti qui a saisi la Commission ; l'État parti contre lequel une plainte a été introduite ou dont le ressortissant est victime d'une violation des droits de l'homme partie, les organisations intergouvernementales africaines* ²²⁸⁵ ».

1083. La cour peut également être saisie par un État qui estime avoir un intérêt dans une affaire. Les individus y compris les travailleurs ont également ce droit peuvent. Les ONG le peuvent également si elles sont dotées d'un statut d'observateur²²⁸⁶.

1084. La cour ne connaît pas des affaires des multinationales. Elle n'est pas non plus compétente pour régler des litiges qui concernent les personnes morales autres que les ONG qui ont un statut d'observateurs et les États. En fait, la Cour ne juge des affaires entre les personnes privées. Elle ne connaît pas des litiges entre employeurs et travailleurs. En matière de relation de travail, il faut se référer aux juridictions internes.

1085. Les conséquences négatives des conditions de saisines de la Cour sur les travailleurs. Si les juridictions étatiques n'ont pas pu accorder des gains de cause aux travailleurs en cas de violation par les entreprises de leurs droits, ces derniers ne pourront pas saisir la Cour à cet effet²²⁸⁷. Or en Afrique y compris en Côte d'Ivoire le secteur des mines est dominé par les multinationales étrangères²²⁸⁸ qui violent sans cesse les droits de l'homme²²⁸⁹.

²²⁸⁴ Abdou-Khadre DIOP, « La cour Africaine des droits de l'homme et des peuples ou le miroir stendhalien du système africain de protection des droits de l'homme », in *Les Cahiers de droit*, vol. 55, n°2, 2014, P. 534.

²²⁸⁵ Article 5 du protocole.

²²⁸⁶ *Ibid.*

²²⁸⁷ Affaire Jean-Claude Roger GOMBERT c. République de Côte d'Ivoire, Requête n°038/2016.

²²⁸⁸ Yao Blaise KOFFI, Kouassi Ernest AHOUSI, al., « Ressources minières, pétrolières et gazières de la Côte d'Ivoire et problématiques de la pollution des ressources en eau et des inondations », *Geo-Eco-Trop.*, vol. 38, n°1, 2014, P. 127-128. Voir également Gilles LABARTHE, François-Xavier VERSCHAVE, *L'or africain. Pillages, trafics et commerce international*, Agone, Marseille, 2007, P. 14-15.

²²⁸⁹ Benjamin RUBBERS, op. cit., Pp.7-8. Ces violations ne sont pas uniquement du passé, elles existante encore voire affaire collectif des travailleurs du Mali de Semico Tobakoto.

Mais ceci ne signifie pas que la Cour n'a pas pour mission de veiller au respect des droits de sécurité travailleurs. Le rôle de la Cour, à titre de rappel, est de veiller au respect des droits de l'homme comme prévu par la Charte et le Protocole. Dans ces droits prévus, il y a ceux qui visent la protection des travailleurs.

1086. L'article 15 de la Charte dispose que « *toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal* ». Quant à l'article 16, il fait référence à la santé physique et mentale des personnes qui doivent être garanties par les États. De ces deux dispositions, en l'appliquant au cas d'espèce à savoir les travailleurs dans les mines, il ressort deux obligations que doivent remplir les États de l'Union. Ceux-ci doivent veiller à fournir un travail à toute personne et lorsque cette condition est remplie, ils ont l'obligation de veiller à la satisfaction de ses travailleurs tant sur le plan des finances qu'en matière de santé et sécurité au travail. Le projet de Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale permet de mieux clarifier les droits des travailleurs. L'article 15 de ce projet dispose que « *les États partis doivent :*

- *Prendre des mesures pour créer progressivement un environnement de travail sûr et sain ;*

- *Veiller à ce que l'organisation de la sécurité sociale et de la santé au travail se fasse sur la base d'une coopération tripartite et bipartite et de la participation de toutes les parties aux niveaux nationaux et de l'entreprise ;*

- *Veiller à ce que tous les travailleurs soient couverts par des régimes et dispositifs d'indemnisation des accidents de travail ;*

- *Adopter des mesures conformes aux normes internationales du travail garantissant que les travailleurs ont droit à des services assurant la prévention, la reconnaissance et la détection des maladies ou accidents du travail, des soins de santé adéquats, la réadaptation, et une sécurité d'emploi raisonnable après une maladie et un accident, et une compensation adéquate²²⁹⁰ ».*

1087. Ce protocole encore en projet s'il est adopté aiderait la Cour dans le rendu des décisions. Elle pourrait se focaliser sur la protection des travailleurs lorsque le droit de ceux-ci

²²⁹⁰ Cinquième projet, Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale, Union africaine.

serait en souffrance. En attendant, la Cour a des pouvoirs généraux comme le prévoit l'article 15 précité de la Charte africaine en matière de droit de travail.

1088. Dans l'exercice de ses fonctions, ni la Charte ni le protocole créant la Cour ou la Commission ne peuvent contraindre le juge de la Cour à agir dans un sens²²⁹¹. Au terme de l'article 33 du Protocole créant la Cour, la Cour établit son Règlement intérieur, détermine sa propre procédure et consulte la Commission en cas de besoin. Dans ce cas, elle ne peut être contrainte d'agir autrement que ce qu'elle a prévu dans son fonctionnement. La Cour reste ainsi autonome dans son mode de fonctionnement. Il en est de même quant à faire droit aux travailleurs pour les violations de leurs droits ou à s'obliger de connaître des affaires lorsqu'elle décline sa compétence.

1089. Si la Cour africaine semble correspondre à l'organe international capable de résoudre les questions en rapport avec les droits de l'homme, ce n'est pas sans tenir compte des restrictions légales. La Cour, comme prévu par la Charte Africaine et le protocole additionnel, est limitée dans son fonctionnement.

2- Les limites fonctionnelles à l'exercice du rôle de la Cour

1090. Les limites dans l'exercice des missions de la Cour par la Commission. La Cour africaine des droits de l'homme ne doit pas s'ingérer dans les missions de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples. La Commission est l'organe principal dans le processus de contrôle de l'application de la Charte Africaine. Elle est chargée de sensibiliser les États et les organismes nationaux au respect de la Charte. À cet effet, elle fait des recherches et diffuse les informations à travers des activités de grande envergure sur les droits de l'homme²²⁹². En plus, elle joue le rôle de conseil par des avis ou des recommandations aux États dans la réglementation des lois nationales sur toutes les questions en rapport avec les droits de l'homme²²⁹³. Elle interprète des dispositions de la Charte, coopère avec les institutions africaines et internationales qui s'intéressent aux droits de l'homme²²⁹⁴. Le rôle de la commission reste ainsi étendu par rapport à ceux de la Cour africaine. Si les rôles semblent être

²²⁹¹ Fatsah OUGUERGOUZ, « La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples - Gros plan sur le premier organe judiciaire africain à vocation continentale », in *Annuaire de droit international*, vol. 52, 2006, P. 224.

²²⁹² Fatsah OUGUERGOUZ, *La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples. Une approche juridique des droits de l'homme entre tradition et modernité*, Institut universitaire de hautes études internationales, Genève, 1993. P. 308.

²²⁹³ Article 45 de la *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*.

²²⁹⁴ *Ibid.*

précisés, la Cour a encore beaucoup de difficultés pour s'imposer dans le règlement des conflits face à la Commission pour deux raisons.

1091. Une institution improvisée. L'idée de créer une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, fonctionnant comme une juridiction suprême continentale, se concrétise en 1998 lors de la 67^e session du Comité des ministres. Approuvé ensuite par la Conférence des chefs d'États et de gouvernement à sa 34^e session, il sera adopté par ceux-ci un protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création de la Cour Africaine des droits de l'homme et des peuples²²⁹⁵. Or la charte Africaine a été adoptée depuis 1981. Depuis sa création, la Commission avait été considérée comme le seul organe chargé de l'interprétation et du règlement des différends au sein de l'Union Africaine. La Cour africaine a été donc un organe improvisé dans le règlement ces différends. De plus, elle a été instituée pour corriger les insuffisances de la Commission. Elle se présente comme un organe complémentaire à la Commission et ses décisions sont revêtues de la force obligatoire²²⁹⁶. Sans être dans un rapport de supériorité, la Commission, reste l'organe qui concentre le plus de pouvoirs et à la primauté dans l'application et l'interprétation des textes relatifs aux droits de l'homme²²⁹⁷.

1092. Une institution limitée. Le rôle de la Cour se limite à juger des affaires qui lui sont soumises. Il s'agit des affaires dans lesquelles les parties ayant ratifié la charte africaine et le protocole créant la Cour sont concernées²²⁹⁸. La cour ne peut donc s'autosaisir en cas de violation des droits de l'homme par un État.

1093. La Cour ne peut connaître des affaires d'un État que si celui-ci donne son accord. L'État doit par une déclaration accepter la compétence de la Cour pour recevoir les requêtes énoncées à l'article 5.3 du protocole portant création de la Cour. La Cour ne reçoit aucune requête en application du protocole en l'absence de déclaration d'un État²²⁹⁹. Dès lors que l'État a accepté de se soumettre, par déclaration, à la juridiction des droits de l'homme, les décisions rendues par elle ont une force obligatoire pour cet État. Cette dernière condition pour permettre à la Cour de connaître d'une affaire n'est pas sans critique de la part des praticiens du droit, mais également des peuples africains.

²²⁹⁵ Fatsah OUGUERGOUZ, « La Cour africaine des droits de l'hommes et des peuples - Gros plan sur le premier organe judiciaire africain à vocation continentale », *op. cit.*, P. 241.

²²⁹⁶ Abdou-Khadre DIOP, *op. cit.*, P. 534.

²²⁹⁷ Article 2 du Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, *op. cit.*

²²⁹⁸ Article 34 du protocole précité.

²²⁹⁹ Article 34.6 du protocole précité.

1094. La portée des limites de la Cour. Le cas avec l'affaire Probo Koala en Côte d'Ivoire pourrait servir d'illustration sur les conséquences liées à une déclaration préalable d'acceptation de la compétence de la Cour africaine. Si l'État ivoirien avait la possibilité de poursuivre l'entreprise à la base du plus gros scandale de pollution en Afrique aucune ONG n'a pu saisir la Cour africaine des droits de l'homme pour donner une sanction de grande portée à l'entreprise fautive. L'explication est qu'en 2006, la Côte d'Ivoire n'avait pas encore accepté que la Cour connaisse des affaires qui la concernent²³⁰⁰. Autrement dit, elle n'avait pas un fondement juridique qui lui permettait de reconnaître la compétence de la Cour africaine. En fait, techniquement la Côte d'Ivoire est partie à la Charte Africaine des droits de l'homme. Mais puisqu'elle n'a pas accepté que la Cour africaine avant 2013 ne juge des affaires la concernant, aucune action ne pouvait être menée par la Cour en violation des droits de l'homme. La première option pour sanctionner les fautifs était de l'envisager devant les juridictions internes. L'autre est que les ONG se saisissent de l'affaire, en faisant des lobbyings. Sauf que, en Côte d'Ivoire, elles n'avaient pas assez de force²³⁰¹.

1095. Tentatives de solutions échouées. En 2011, une requête a été adressée par Atabong Denis Atemnkeng, membre du personnel de la Commission de l'Union africaine. Cette requête est parvenue au greffe, contre l'Union Africaine sur l'article 34.6 du protocole créant la Cour précitée²³⁰². Selon le requérant, l'obligation qui consiste en une déclaration par chaque État de son acceptation à la compétence de la cour de justice de l'union africaine violerait le droit des justiciables. D'une part, selon lui, le rôle de la Cour est de mettre en application la charte africaine des droits de l'homme et de veiller au bien-être des populations. D'autre part, selon le requérant, les États ne créent pas les droits de l'homme, mais ils les constatent et doivent les protéger. De ce fait, limiter l'accès de la cour à un consentement des États signifie que seuls ceux-ci peuvent décider de rendre justice aux victimes²³⁰³. De telles restrictions violeraient le droit des peuples à soumettre leur litige à une Cour créée à cet effet et en vertu de l'Union. En effet, même si les États ont consenti à se soumettre à la cour, les justiciables n'y ont droit que lorsque les voies de recours internes sont épuisées²³⁰⁴.

²³⁰⁰ Kablan Jean-Michel ATTA, « L'accessibilité de la Cour Africaine des droits de l'homme et des peuples aux acteurs non-étatiques, un gage de l'effectivité du droit de l'environnement en Afrique ? », dans *Revue Africaine de droit de l'Environnement*, n° 5, 2020, P. 27.

²³⁰¹ *Ibid.*

²³⁰² Affaire Atabong Denis Atemnkeng c/Union Africaine. Req.n°01412011

²³⁰³ *Ibid.*

²³⁰⁴ Art. 56(5) de la *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*.

1096. Dans cette affaire précitée, le requérant selon les dispositions de l'article 50 du règlement intérieur n'a pas respecté les procédures à suivre, comme le relève le juge. Ainsi, pour les vices de procédures, l'affaire est rejetée sans être jugée au fond. Selon le juge, le non-respect des procédures et pour l'autorisation de dépôt de preuves supplémentaires est un frein pour rendre un jugement sur le fond. D'ailleurs, si le vice de procédure justifie qu'une affaire ne soit pas connue au fond, la question posée par le requérant reste essentielle pour la protection du droit des justiciables au sein de l'Union.

1097. Le rôle et les limites assignées à la cour restreignent la prise en compte réelle du droit des peuples africains. D'ailleurs, la solution du juge dans cette affaire n'est pas d'un atout pour la protection des droits de l'homme. En fait, le juge ne se prononce pas sur la question au fond, mais plutôt sur la forme. L'éviction des questions au fond semble être l'apanage de la Cour. En fait, ces décisions sont pour la plupart fondées sur les questions de compétences²³⁰⁵ et de procédures²³⁰⁶. Ces questions en soulèvent d'autres qui conduisent à l'étude des raisons d'une insistance de la primauté des droits des travailleurs dans les décisions rendues par la Cour.

B- La nécessité d'une primauté des droits des travailleurs par la Cour

1098. Le rôle de la Cour africaine des droits de l'homme n'est frappé d'aucune ambiguïté comme il en ressort de la Charte africaine des droits de l'homme et des Protocoles additionnels. Toutefois, dans l'accomplissement de sa mission, la Cour doit réaffirmer son engagement quant à la protection des droits de l'homme et particulièrement des travailleurs dans les mines. Ceci consiste en une interpellation de la Cour sur les risques à ne pas garantir la protection des travailleurs miniers (1). Elle doit, en outre, revoir ses stratégies dans la protection de ses travailleurs (2).

1- L'interpellation de la Cour sur la nécessité de la protection des travailleurs des mines

1099. Les raisons du recours à la cour africaine des droits de l'homme par les travailleurs. La majorité des justiciables y compris les travailleurs ont recours à la justice de la cour africaine pour deux raisons principales. L'une concerne le manque de confiance en la

²³⁰⁵ Affaire Femi Falana c/ Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, requête n°019/2015.

²³⁰⁶ Affaire Mamadou Dabo et autres c/ République du Mali, Req. N° 027/2017 Arrêt, 1^{er} déc. 2022 ; Affaire Confédération syndicale des travailleurs du Mali c/ République du Mali. Req. N°003/2017 arrêt du 25 juin 2021.

justice étatique interne, exemple de l'affaire Mamadou Bado et autre contre République du Mali²³⁰⁷. La seconde se rapporte à la violation des droits de l'homme et l'inaction des États, exemple de l'affaire Femi Falana contre la commission africaine des droits de l'homme et des peuples²³⁰⁸.

1100. Il convient d'interpeller les États africains et la Cour sur la nécessité de protéger les travailleurs. Les décisions de la cour rendue qui concernent les travailleurs révèlent les risques de violation des droits des travailleurs dans les États. Si l'objectif de la Cour est de veiller à la protection des droits de l'homme, dans ce cas, sa jurisprudence doit être claire pour la rendre plus utile pour les destinataires. Pourtant, ce n'est pas toujours le cas, en matière de travail.

1101. La persistance de la violation des droits de l'homme et inaction de la Cour africaine des droits de l'homme. L'affaire Collectif des anciens travailleurs de SEMICO TABAKOTO c. la République du Mali, est une illustration²³⁰⁹. Dans cette affaire, un groupe informel de quarante-neuf (49) anciens travailleurs de la société Ségala Mining Corporation (SEMICO) qui gère les activités de la mine d'or de Tabakoto au Mali, filiale de Endeavour, ont saisi la Cour à l'effet de voir l'État malien réparer les préjudices causés par leur travail à la mine. Les requérants se sont plaints du surdosage de plomb constaté dans leur sang après des tests à la suite de leur travail dans la société. Selon les requérants, les substances toxiques comme le cyanure, le plomb, l'arsenic et les acides sont utilisées dans les mines et seraient la cause de leurs maux. Les tribunaux internes les ayant déboutés de leur demande, ils saisissent en dernier, recourt la Cour africaine des droits de l'homme à l'effet de voir condamner l'État du Mali qui est parti de la Charte Africaine des droits de l'homme et du protocole relatif à la Charte. Elle a également déposé la Déclaration pour accepter la compétence de la Cour pour recevoir les requêtes émanant des individus et des ONG.

1102. Les requérants allèguent la violation par l'État malien de l'article 7 de la Charte portant sur le droit pour les justiciables à saisir les juridictions compétentes, l'article 16 relatif au droit de la santé de tous les individus censés être garantis par les États et l'article 24 sur le droit des peuples à un environnement satisfaisant et global. Ils demandent à la Cour de condamner l'État du Mali en remboursement des frais médicaux des conjointes, et de leurs enfants, à payer les

²³⁰⁷ Affaire Mamadou Dabo et autres c/ République du Mali requête n° 027/2017 arrêt, 1er décembre 2022.

²³⁰⁸ Affaire Femi Falana c Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, requête n°019/2015.

²³⁰⁹ Collectif des anciens travailleurs de la Semico Tabakoto c/ République du Mali requête n° 090/2018 arrêt sur la compétence et la recevabilité, 27 novembre 2020.

frais d'arriérés de cotisation à l'Institut de prévoyance sociale et de les dédommager pour les préjudices subis.

1103. L'État défendeur dans cette affaire soulève l'exception d'irrecevabilité de la Requête et conteste le mandat donné par le représentant des travailleurs pour représenter les requérants. Sur la forme, elle demande à la Cour de constater l'irrecevabilité de la requête et au fond de la déclarer mal formée.

1104. La Cour, après avoir examiné sa compétence, conclut qu'elle a la compétence, matérielle, territoriale et temporelle, pour connaître de cette affaire. Quant au mandat de représentation du représentant des demandeurs, elle donne droit à l'État défendeur et déclare irrecevable de la demande des travailleurs. L'affaire ne sera donc pas jugée au fond. Si juridiquement la Cour a donné une base légale à sa décision, certaines questions restent en suspens.

1105. L'affaire démontre, d'une part, la fragilité des droits des travailleurs. Elle souligne non seulement la violation des droits à la santé et à la sécurité des travailleurs de manière générale et dans les mines en particulier du fait des substances utilisées. Ce n'était pas la première fois que les travailleurs saisissent la Cour africaine des droits de l'homme pour les questions de violations des droits à la santé et à la sécurité du travail. L'affaire Collectif des anciens travailleurs du Laboratoire ALS c. République du Mali portait sur une intoxication au plomb de 113 travailleurs de leur service²³¹⁰. Cette affaire révèle que de nombreux travailleurs sont soumis à des conditions de travail qui ne favorisent pas leurs droits à la santé et à la sécurité. Pourtant, ici également, le réel problème pour ne pas connaître de l'affaire au fond porte sur la compétence de la Cour²³¹¹.

1106. D'autre part, ces affaires révèlent la fragilité de la protection des droits des travailleurs dans l'ordre interne par les tribunaux, soit pour non-respect des procédures, soit pour la difficile responsabilisation des multinationales. La question posée par la Cour, dans l'affaire Collectif des anciens travailleurs de SEMICO TABAKOTO c. la République du Mali, se rapporte à la qualité des personnes pouvant saisir le juge de la Cour. Si le problème est résolu par la Cour à partir de l'article 56 de la Charte et 49 (1) du règlement qui dispose que « *la Cour précède à un examen de sa compétence et de la recevabilité des requêtes conformément à la Charte, au*

²³¹⁰ Collectif des anciens travailleurs du Laboratoire ALS c. République du Mali, requête n°042/2016, arrêt compétence et recevabilité, 28 mars 2019.

²³¹¹ *Ibid.*

*protocole et au règlement*²³¹²», d'autres questions sous-jacentes se posent. Le nombre de plaintes déposées par les travailleurs pour violation de leur droit serait dû au manque de clarté de la Charte sur l'obligation des États à garantir le droit des justiciables et précisément la protection des travailleurs. Dans ce cas, l'adoption du projet de Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale est nécessaire. Et au-delà des questions de procédures, la Cour doit adopter une stratégie pour la protection des travailleurs.

2- *Le manque de stratégie de la Cour dans la protection des travailleurs*

1107. Le manque de stratégie de la Cour dans les décisions jurisprudentielles. La Cour manque de stratégie dans les décisions jurisprudentielles. Elle ne mesure pas encore l'impact de ses décisions sur les droits des peuples et le rôle qui lui est assigné. L'objectif de la Cour doit être de veiller aux droits des peuples. Elle doit prendre en compte les questions politiques, économiques et sociales en Afrique, afin de paraître plus crédible. Dans le secteur des mines, par exemple, il y a constamment la violation des droits de l'homme. L'affaire Collectif des anciens travailleurs de la SEMICO TABAKOTO c. République du Mali en est un exemple²³¹³. La Cour ne doit pas se contenter de juger, mais de faire des recommandations en tenant compte des droits en souffrances.

1108. L'exception du juge, un atout pour la protection des droits des travailleurs ? En général, le juge ne se prononce pas sur une affaire au fond lorsqu'il établit son incompétence. L'affaire collectif des travailleurs de SEMICO TABAKOTO en est une illustration²³¹⁴. Mais à la surprise générale, la Cour a jugé du fond avec l'affaire Michelot YOGOGAMBAYE c. République du Sénégal alors que son incompétence formelle était établie²³¹⁵. Dans cette affaire, le requérant a déposé une requête contre la République du Sénégal en vue du retrait de la procédure diligentée par la République et l'État du Sénégal visant à inculper et condamner l'ex-chef d'État le sieur Hissein Habré. La Cour a constaté son incompétence à connaître de l'affaire. En fait, le Sénégal n'avait pas signé le protocole additif à la Charte pour permettre à la Cour africaine des droits de l'homme de connaître les affaires la concernant. Pourtant, la Cour a

²³¹² Article 49 (1) du *Règlement intérieur de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples*, 1^{er} septembre 2020.

²³¹³ Collectif des anciens travailleurs de la Semico Tabakoto c/ République du Mali requête n° 090/2018, *op. cit.*

²³¹⁴ *Ibid.*

²³¹⁵ Affaire Michelot YOGOGAMBAYE c. République du Sénégal, Requête n°001/2008.

donné un avis sur la question²³¹⁶. L'avis de la Cour peut-il être interprété comme urgente, vu qu'il s'agissait d'une question politique ? La réponse est négative. Au regard, de la Charte africaine des droits de l'homme, tout être humain a le droit à la jouissance de ses droits sans distinctions²³¹⁷. Ces droits doivent être garantis dans tous les États, par les institutions et l'organisation, peu importants sur les questions en jeu.

1109. De ce fait, peut-on reprocher à la cour de n'avoir pas donné un avis ou fait des recommandations lorsqu'il s'agissait de défendre les droits des travailleurs soumis à des risques professionnels ? En principe, la réponse est négative. Car une fois que l'incompétence formelle est établie, le juge n'a nullement l'obligation de juger du fond, autrement le surplus est considéré comme un avis. Mais si l'avis n'est pas toujours pris en compte et ne vaut pas force obligatoires²³¹⁸, il sert de référence sur les attitudes à adopter. Le transposer en matière de droit du travail pourrait servir de référence devant le juge pour des affaires similaires. Au surplus, cet avis est utile pour examiner la portée des dispositions contenues dans le protocole et en particulier sur l'obligation de déclaration de compétence des États²³¹⁹. La Cour doit privilégier les droits et ceux garantis par la charte parmi lesquels le bien-être des travailleurs comme prévu à l'article 15 et 16 de la Charte.

1110. Conclusion du paragraphe. La Cour africaine des droits de l'homme est une juridiction communautaire. Elle n'est pas une juridiction du travail. Son rôle est de veiller au respect des droits de l'homme par les États, les entreprises, les organisations. Le nombre croissant de litiges qui lui sont soumis par les travailleurs en collectif ou association interpelle sur les manquements par les États des obligations de sécurité et de santé à leur charge. Les litiges soumis à la Cour son également le signe d'un manque de confiance par les travailleurs dans le système de justice étatique. Pour ces raisons, il est important à la Cour de prendre en considération le droit des travailleurs en donnant des avis en cas d'incompétence ou en faisant des recommandations.

²³¹⁶ *Ibid.*

²³¹⁷ Article 2 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples précitée.

²³¹⁸ Patricia BUIRETTE, « AVIS, *droit international* », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 20 février 2023, <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/avis-droit-international/>; Voir également Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 12eme édition, 2018, P. 113.

²³¹⁹ Un avis émanant d'une autorité ou d'un organisme influent, même s'il ne revêt pas la force obligatoire à toujours un impact. Patricia BUIRETTE, « Avis, *droit international* », dans *Encyclopædia Universalis*, consulté le 7 février 2023.

1111. Conclusion de la section. L'homme doit être le centre de la réglementation. Autrement dit, la réglementation applicable au travail dans les mines doit avoir pour objet la protection de l'humain. En fait, les risques liés à la santé et à la sécurité du travail dans les mines doivent emmener le législateur à réglementer le secteur des mines en privilégiant le droit à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le droit à la santé et à la sécurité est un droit fondamental garanti par l'article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Il en est de même du cinquième projet de protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale. Si ces textes sont généraux, car ils s'adressent à l'homme de façon générale, dans les mines, la mise en application de ces textes est nécessaire. La considération de cette urgence est doublement possible. D'une part se serait un moyen de non seulement ratifier la convention n°176 de l'OIT portant sur la santé et la sécurité dans les mines, mais de principalement prendre en considération les objectifs du travail décent dans les mines. Des avancées sont perceptibles avec la convention collective mines et carrières. Mais celle-ci doit être précise le moyen d'adapter le travail à l'homme dans les grandes entreprises minières et dans les petites. D'autre part, il reviendra à la Cour africaine des droits de l'homme, qui est garant du respect de ces droits de reconsidérer le besoin de protection des travailleurs de manière générale et ceux des mines pour les risques sur leur santé et sécurité.

Conclusion du chapitre I

1112. Les mines sont dangereuses pour la santé physique et mentale des travailleurs. Les risques professionnels dans les mines demeurent, en dépit du Code du droit du travail et du Code de la prévoyance sociale. Pour parvenir à un droit du travail adapté dans les mines, le chemin à parcourir semble encore long, puisque la convention collective minière adoptée pour la première fois reste encore inachevée et rudimentaire. L'homme n'est pas complètement au centre de la protection des droits des travailleurs. Dans les mines, le travail décent reste encore à déterminer. C'est pour cela que, les travailleurs et le législateur doivent prendre en compte les besoins des travailleurs en matière de santé et sécurité au travail, tout en veillant à instituer des organes capables de créer un cadre de règlement des conflits avec les populations. Au niveau communautaire, la Cour Africaine des droits de l'homme pourrait prendre en compte les droits de l'homme en tenant compte de la faiblesse des textes internes des États.

Chapitre II : Responsabilité et responsabilisation des entreprises multinationales minières

1113. Le besoin de responsabilisation. Responsabiliser et trouver les voies et moyens d'une responsabilisation des entreprises multinationales à l'heure de la mondialisation est indispensable dans le secteur des mines. Ces questions ne sont pas nouvelles. Elles ne concernent pas seulement les États en voie de développement d'Afrique. Elles touchent même les États développés. Les raisons sont multiples. Les multinationales peuvent impacter par leurs actions plusieurs États du fait même de leur fonctionnement.

1114. Notion de société mère. Une multinationale est une entreprise possédant plusieurs filiales qui se distinguent de l'entreprise mère et possédant la personnalité juridique²³²⁰. Pour reconnaître la société mère, le juge tient compte dans un premier temps du contrôle que celle-ci exerce sur les autres entreprises. Dans un second temps, l'entreprise dite mère doit être le récipiendaire des bénéfices de toutes les autres²³²¹. Selon l'acte Uniforme OHADA relatif aux droits des Sociétés commerciales et Groupements d'intérêt économique (AUDSCGIE), une société est mère d'une autre société lorsqu' « *elle possède dans la seconde plus de la moitié du capital. La seconde société est la filiale de la première*²³²² ». Pour être qualifié de multinational, selon l'AUDSCGIE, il faut nécessairement l'existence de plusieurs entreprises distinctes, mais reliées entre elles par une société dite mère. Cette dernière doit avoir une part importante dans le capital des autres entreprises et une grande influence sur celles-ci. Dans ce cas, l'entreprise multinationale est constituée d'une société nationale mère qui intervient à l'étranger par le canal de ses filiales. Ces filiales possèdent elles-mêmes la nationalité des États dans lesquels elles se sont constituées, d'où le qualificatif de multinationale²³²³. Ces entreprises sont liées par un système de décision, des liens d'appartenance. Elles sont dirigées selon une stratégie commune avec un ou plusieurs centres de décision depuis la société dite-mère. C'est ce que l'AUDSCGIE a tenté de décrire lorsqu'elle caractérise l'entreprise mère.

1115. Les caractéristiques de la société mère. Ainsi, l'entreprise mère se distingue à travers sa participation aux prises de décisions et à la gestion de la filiale²³²⁴. Cette caractérisation de

²³²⁰ Vanessa DESOUTTER, *La responsabilité civile de la société mère vis-à-vis de sa filiale. Comparaison entre l'Aktiengesetz allemande et le droit français des groupes*, Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften Frankfurt am Main, Munich, 2012, P. 26.

²³²¹ *Ibid.*

²³²² Article 179 de l'Acte Uniforme révisé relatif aux droits des Sociétés Commerciales et GIE (AUDSCGIE), 2014.

²³²³ Marcel LIZEE, « Le droit des multinationales ; impasse juridique ? », in *Revue Québécoise de droit international*, vol. 2, 1985, P. 272.

²³²⁴ Article 180 de l'Acte Uniforme révisé relatif aux droits des Sociétés Commerciales et GIE, précité.

l'entreprise mère a été précisée par madame Céline ROSENBLAT. Selon elle, il faut distinguer les entreprises formant les groupes indépendants les uns des autres qui s'intègrent dans leurs milieux urbains respectifs de celles qui ont un niveau de centralisation décisionnelle au sein des groupes. Ces derniers groupes se subdivisent en deux types de fonctionnements. Le premier présente un pouvoir très centralisé au niveau de l'entreprise mère quand l'autre fonctionne comme un pouvoir décentralisé aux filiales. Les entreprises multinationales qui ont un pouvoir centralisé au niveau de la société mère sont sous le contrôle de cette dernière dans les prises de décisions, dans la formation, le choix des produits et même dans l'organisation du travail²³²⁵. Dans ce système de fonctionnement, les stratégies sont dictées par la société mère qui conçoit ses filiales comme des services ou des divisions de la même entreprise²³²⁶.

1116. Ce mode de fonctionnement peut avoir un effet direct sur la relation de travail, par le jeu de transfert des pratiques d'une société mère à ses filiales²³²⁷. Or puisque l'entreprise multinationale revêt plusieurs nationalités telles qu'elle est définie, il est difficile de déterminer la loi applicable sans tenir compte de certaines subtilités dans son fonctionnement. Dans le secteur des mines, la résolution de cette question est cruciale. Dans les pays d'Afrique, y compris en Côte d'Ivoire, plusieurs entreprises minières de nationalité canadienne et française exercent. Elles violent souvent les droits de l'homme et des travailleurs en pillant les ressources²³²⁸. Pourtant, il est difficile de situer les responsabilités.

1117. Lorsque l'entreprise mère a une forte ascendance sur le fonctionnement et la relation de travail dans ses filiales, il est facile de déterminer sa responsabilité, en cas de dommages. Dans le cas contraire, il est difficile de situer sa responsabilité. Il s'agit bien entendu de la responsabilité civile. La responsabilité pénale universelle en droit du travail est une question en général délicate du fait de la rareté des textes qui l'aborde. De plus, aujourd'hui, la question qui se pose dans les États est de parvenir à responsabiliser civilement les entreprises multinationales²³²⁹. Dans de telles situations, la question est de savoir comment responsabiliser et trouver les voies de responsabilisation de la société mère en cas de manquement par ces

²³²⁵ Céline ROZENBLAT, « Les entreprises multinationales : un processus urbain dans un environnement international et transnational », dans *L'Information géographique*, vol. 71, n°2, 2007, Pp. 59-60.

²³²⁶ *Ibid.*

²³²⁷ Armel Brice ADANHOUNME, « Le transfert des pratiques de flexibilisation de l'emploi dans une firme multinationale : le rôle charnière des acteurs locaux des filiales », dans *Relations industrielles*, vol 71, n°2, 2016, P. 275.

²³²⁸ Benjamin RUBBERS, « Les sociétés africaines face aux investissements miniers », in *Politique africaine*, vol 3, n°131, 2013, P.7-8.

²³²⁹ Baptiste DELMAS, *La compétence universelle du juge en droit du travail*, Th. Université de Bordeaux et Université de Laval, 18 novembre 2020, P. 18.

filiales aux obligations dans un État donné. Cela conduit, d'une part, à rechercher la responsabilité juridique de la société mère devant le juge en fonction des cas (**Section 1**). D'autre part, démontrer que même si les voies de justice étatique fondée sur les textes nationaux ne semblent pas atteindre les objectifs escomptés, d'autres voies de responsabilisation sont ouvertes. Elles se multiplient et offrent un cadre prometteur pour responsabiliser la société mère (**Section 2**).

Section 1 : À la recherche d'une responsabilité juridique

1118. La responsabilité juridique des multinationales devant le juge suggère l'étude du fonctionnement des systèmes juridiques dans les États dont les sociétés formant la multinationale sont les nationaux. Dans un premier temps, il convient de situer la responsabilité juridique de la société mère devant le juge ivoirien. Selon les textes, c'est seulement en cas de manquement de la société mère que sa responsabilité peut être engagée (**Paragraphe 1**). Dans un second temps, vu la portée de cette étude et de l'importance des multinationales françaises et canadiennes en Côte d'Ivoire, comprendre le moyen par lequel un justiciable ivoirien peut obtenir justice devant les juges québécois et français (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La recherche d'un manquement de la société mère devant le juge ivoirien comme condition d'une responsabilisation

1119. La responsabilité soumise au droit commun. En Côte d'Ivoire, il n'existe pas une obligation de vigilance de la société mère vis-à-vis de ses filiales. La responsabilité des entreprises mères et notamment celles des entreprises minières pour les actes de leurs filiales doit être recherchée dans le droit commun. L'Acte Uniforme portant Droit des Sociétés Commerciales et Groupement d'intérêt économique de 2014 ne donne pas des recommandations claires quant à la responsabilité des sociétés mères pour les actes de leurs filiales. En Côte d'Ivoire, toute société commerciale, y compris celle dans laquelle un État ou une personne morale ou de droit public est associé dont le siège est situé sur le territoire de l'un des États partis au Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique est soumise

aux dispositions de l'Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et GIE et aux lois non contraires. Cette règle s'applique aux groupements d'intérêt économique²³³⁰.

1120. Les droits et obligations d'une personne. Une entreprise reconnue comme telle par l'AUDSCGIE peut être attirée devant les juridictions nationales et ester en justice. Pour ce qui est des sociétés mères dont le siège n'est pas en Côte d'Ivoire ou sur un État parti au Traité de l'AUDSCGIE, il faudra rechercher leur responsabilité au travers de leurs actions. Autrement dit, en toute matière et notamment dans les relations de travail, une entreprise ne peut être responsable que lorsque le lien peut être établi entre elle et le préjudice subi par le travailleur d'une autre entreprise. Dans les mines, la règle ne change pas. Pour que le droit commun s'applique, il faudra rechercher les fondements de cette responsabilité (A). Mais il ne faut pas se tromper, les moyens de cette responsabilisation sont limités (B).

A-L'exigence d'un fondement de la responsabilité

1121. Les tribunaux ivoiriens ne peuvent connaître des différends nés entre des personnes que si sa compétence territoriale est reconnue. Cette règle s'applique aux personnes physiques comme morales. L'élément premier à prendre en considération par le travailleur est la recherche d'un lien de territorialité (1). Puis, il doit s'assurer que la loi prévoit la répression pour les actes soumis en justice (2).

1- La recherche d'une compétence territoriale

1122. Les prérogatives attachées à la souveraineté. La souveraineté d'un État s'exerce sur son territoire. Au nom de cette souveraineté, l'État a la plénitude de sa souveraineté et l'exclusivité. La « *plénitude la souveraineté reconnaît à l'État une compétence normative qui lui permet de réglementer tout ce qui se trouve sur son territoire, personnes, biens et situations. L'exclusivité implique que l'exercice des activités économiques étatique relève du seul souverain territorial et lui reconnaît, sauf exception, le droit de s'opposer à toute activité concurrente d'un autre État sur son propre territoire ou à toute ingérence d'une organisation internationale qui outrepasserait ses compétences*²³³¹ ». Au nom de cette souveraineté et cette

²³³⁰ Article 1 de l'AUDSCGIE.

²³³¹ Maurice FLORY, Jean-Paul PANCRACIO, « Souveraineté », *Répertoire de droit international*, juillet 2016, P. 8-24.

exclusivité, en Côte d'Ivoire, l'État ivoirien s'est proclamé compétent pour régler des litiges sur son territoire ou dans lesquelles il a un lien. Les tribunaux ivoiriens ont la compétence pour connaître de toutes les affaires sur le territoire national. L'article 1^{er} alinéa 1 du Code de procédure civile dispose que « *toute personne physique ou morale peut agir devant les juridictions de la République de Côte d'Ivoire, en vue d'obtenir la reconnaissance, la protection ou la sanction de son droit*²³³² ». Le droit ivoirien permet donc à toutes les personnes physiques ou morales qui résident sur le territoire ivoirien d'obtenir la protection de leur droit devant le juge. Pour que cette protection soit effective, il faut que les personnes qui souhaitent ester ou qu'on attrait en justice aient soient reconnus comme des personnes par l'AUDSCGIE. Ces personnes qui veulent ester en justice doivent avoir le droit d'agir.

1123. L'application normale de la souveraineté en Côte d'Ivoire. Sur le territoire ivoirien, la justice est rendue pour toutes les personnes physiques ou morales. Pour ce qui est de la personne morale qui exerce une activité commerciale ou économique, elle ne peut ester en justice que si la loi la reconnaît comme une personne. Selon l'article 98 de l'AUDSCGIE, « *toute société jouit de la personnalité morale à compter de son immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier ...* ». La personnalité juridique donne à la personne morale constituée le droit d'ester en justice et de se défendre.

1124. Ces personnes peuvent ester en justice pour la reconnaissance et la défense de leur droit. Elles peuvent également, selon l'alinéa 2 de l'article premier du Code de procédure civile, être appelées devant ces juridictions à l'effet de se défendre pour une action dirigée contre elles. En s'en tenant à l'article premier du Code de procédure civile, toute personne qui a un intérêt pourrait saisir les tribunaux ivoiriens pour voir condamner une entreprise mère pour les actes de ses filiales. Mais la question ne semble pas si aisée à résoudre pour deux raisons.

1125. D'une part, les tribunaux ivoiriens ne peuvent recevoir une action que si le demandeur justifie d'un intérêt légitime, à la qualité et la capacité pour agir en justice²³³³. Pour poursuivre une entreprise mère pour les actes de sa filiale, le demandeur doit avoir des raisons légitimes pour saisir la justice. À un intérêt légitime et la qualité pour agir, celui qui en a reçu un mandat de représentation selon le juge ivoirien²³³⁴. Il en est de même pour celui qui est touché

²³³² Loi n° 72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative, Côte d'Ivoire.

²³³³ Article 3 du Code de procédure civile ivoirien.

²³³⁴ CS. Ch. Jud. 05 février 2015, n° 76, CI.

directement par une situation. En l'espèce, il faudra que le travailleur ait subi des préjudices résultant de l'action de l'entreprise mère.

1126. D'autre part, le tribunal qui est territorialement compétent en matière civile est le lieu du domicile du défendeur²³³⁵. Une personne qui souhaite poursuivre une entreprise étrangère ne peut donc pas en principe saisir les tribunaux ivoiriens. Il doit saisir les tribunaux du lieu de résidence ou du domicile de cette entreprise. Ainsi, si un travailleur ivoirien souhaite poursuivre une entreprise française ou québécoise, il doit le faire devant les tribunaux français ou québécois.

1127. Difficile détermination de la compétence du juge ivoirien en face des multinationales. La question est de savoir si le juge devrait prendre en compte les conditions propres à l'organisation des sociétés multinationales pour se déclarer compétent. Bien souvent, les questions liées à la pluralité de nationalités des entreprises heurtent la conception territoriale. Ce que la Côte d'Ivoire a du mal à résoudre. L'Acte Uniforme sur le Droit des sociétés commerciales et groupement d'intérêt économique ne donne pas de solutions claires. En principe, les tribunaux du lieu du siège social d'une société sont compétents pour connaître les litiges qui concernent les actes de la société ou de ses dirigeants²³³⁶. Ce qui suppose que les sociétés enregistrées selon l'AUSDCGIE sont soumises aux tribunaux des États de situation de leur siège dans les pays de l'OHADA. La logique est que la société mère étrangère soit soumise à la loi du lieu de son siège à l'étranger, les exceptions ou précisions doivent être faites par les lois internes.

1128. Selon le Code de procédure civile ivoirien, si le défendeur est un étranger n'ayant en Côte d'Ivoire ni domicile ni résidence, le tribunal compétent est celui du domicile du demandeur²³³⁷. Or ce n'est pas le cas pour les entreprises multinationales, puisqu'elle possède plusieurs nationalités. Le Code de procédure civile offre néanmoins la possibilité au demandeur de saisir indifféremment le tribunal du domicile d'un défendeur²³³⁸. Il précise toutefois qu'en matière de responsabilité civile résultant d'un contrat, d'un délit ou d'un quasi-délit, c'est le tribunal du lieu du fait dommageable qui est considéré comme compétent²³³⁹. Sur ces fondements, le travailleur ayant subi un fait dommageable en Côte d'Ivoire, dont l'employeur

²³³⁵ Article 11 du *Code de procédure civile ivoirien*.

²³³⁶ Article 1, 75, 159, 161, de l'AUSDCGIE.

²³³⁷ Article 11 du *Code de procédure civile ivoirien*.

²³³⁸ *Ibid.*

²³³⁹ *Ibid.*

se trouve en France ou au Québec, peut obtenir réparation pour le préjudice subi. Il en est de même dans le sens inverse, lorsque le salarié français ou québécois dont l'employeur est en Côte d'Ivoire. Pourtant, la question n'est pas aussi simple. Il faut nécessairement que le pays dont la juridiction est compétence ait une loi qui sanctionne et reconnaît comme une infraction ou un manquement le fait reproché.

2- L'exigence d'une loi punitive

1129. L'exigence de principe. Le droit applicable en Côte d'Ivoire dépend des matières à régir. En matière de travail, « *le Code du travail est applicable sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire*²³⁴⁰ ». En principe, la loi applicable en matière de contrat de travail est la loi du lieu d'exécution du contrat de travail tel qu'il ressort du Code du travail. Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire ivoirien d'un contrat de travail pour être exécuté dans un autre État²³⁴¹. La loi ivoirienne pourrait donc valablement s'appliquer dans un autre État pourvu que les parties le décident. Mais la condition supplémentaire est que cette la loi applicable ne heurte pas l'ordre public ou les lois de police de cet État.

1130. La faiblesse des lois pour garantir une punition effective des sociétés. Le contrat de travail est d'abord un contrat dans lequel les parties expriment leur volonté²³⁴². Elles peuvent convenir qu'une loi étrangère s'appliquera à leur contrat. Si en matière de contrat plus généralement et plus spécifiquement de contrat de travail, les obligations sont claires et les violations détectables, dans tous les États, les lois n'ont pas les mêmes forces. Il existe des lois moins rigoureuses ou des lois qui ne prévoient pas la répression de certaines fautes qui seraient avérées dans d'autres États. Dans les États africains francophones, la question se pose souvent. Ces États ont des lois faibles, moins exigeantes²³⁴³. Ceci conduit les groupes de sociétés était défini comme « *l'ensemble formé par des sociétés unies entre elles par des liens divers qui permettent à l'une d'elles de contrôler les autres*²³⁴⁴ », ayant pour maison mère une société de

²³⁴⁰ Article 1^{er} du *Code ivoirien du travail*.

²³⁴¹ *Ibid.*

²³⁴² Michel PELICHET, « Garanties indépendantes », dans *Répertoire de droit international*, décembre 1998, actualisation mars 2009, P. 29.

²³⁴³ Denis POHE, « Introduction générale » in *Droit des sociétés commerciales et coopératives dans l'espace OHADA*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2019, P. 408.

²³⁴⁴ Article 173 de l'AUDSCGIE.

droit étranger à choisir les États africains comme destination. Ils éludent les règles rigoureuses. Attirées par le profit tiré de la faible industrialisation de ses États, ces sociétés ont tendance à chercher les lois ayant des dispositions favorables à leurs desseins. Il en est ainsi dans le domaine fiscal où le pouvoir de négociations ou d'influence de ces entreprises peut leur faire bénéficier d'une taxation moins élevée²³⁴⁵. En matière de main-d'œuvre la faiblesse des lois et la pauvreté favorisent un traitement indécent de ceux-ci, notamment en matière de salaire et de traitement²³⁴⁶. Or si une faute civile ou pénale n'est pas qualifiée par une loi, il ne peut y avoir sanction.

1131. Quant aux personnes morales régies par le droit OHADA, elles demeurent soumises aux lois nationales en vigueur dans les États où se situent leurs sièges²³⁴⁷. En droit des sociétés, la condition est que les États membres de la CEDEAO n'aient pas des normes contraires aux dispositions d'ordre public de l'AUDSCGIE²³⁴⁸. Dès lors, pour réglementer les activités des personnes morales exerçants et enregistrées dans les États OHADA, c'est le droit OHADA qui a vocation à s'appliquer²³⁴⁹. Le problème que pose cette règle assez simple est le cas des groupes de sociétés. Dans ces groupes de sociétés, la centralisation de gestion rend complexe la détermination réelle de la loi applicable.

1132. Les groupes de sociétés, multinationales pour la majorité, sont unis par une unité économique de décision avec des sièges à l'étranger pour accroître leurs revenus²³⁵⁰. En le faisant, en matière de relation de travail par exemple, c'est l'employeur immédiat qui devrait payer en cas de faute contractuelle et selon la loi du pays. Il en est de même en matière de délit. Or il faut distinguer en fonction des cas. L'écran de la personnalité morale dans le cas des sociétés mères et filiales devient une borne pour appliquer le droit du travail au seul employeur contractuel. Mais cette thèse mérite d'être relativisée, car de plus en plus l'écran de la personnalité morale n'est plus étanche. Les juges ont tendance à penser à un co-emploi lorsque

²³⁴⁵ Pierre JACQUEMOT, Marc RAFFINOT, « La mobilisation fiscale en Afrique », dans *Revue d'économie financière*, vol. 3, n°131, 2018, Pp. 249-250.

²³⁴⁶ Denis POHE, « Introduction générale », *op. cit.*, P. 408 ; voir également Alan GELB, Christian MEYER, Vijaya RAMACHANDRAN, « Pays pauvres, pays bon marché ? Regard comparatif sur le coût de la main-d'œuvre dans le secteur industriel en Afrique », dans *Revue d'économie du développement*, vol. 24, n°2. 2016, Pp. 53, 56.

²³⁴⁷ Claude Michel SANE, *La mobilité des sociétés de l'espace OHADA : étude à la lumière du droit européen et international des sociétés*, th. Université de PAU et des pays de L'Adour, 15 décembre 2017, P. 38.

²³⁴⁸ Denis POHE, « Introduction générale », *op. cit.*, P. 408.

²³⁴⁹ Brou Ange AHUI, *Droit des relations internationales*, éd. ABC, Abidjan, 2019, P. 54.

²³⁵⁰ Denis POHE, « Introduction générale », *op. cit.*, P. 407.

les conditions sont réunies, en France²³⁵¹. Le problème avec les pays en développement comme la Côte d'Ivoire, le juge ne penche pas toujours dans ce sens et les lois des pays des filiales ne sont pas toujours punitives sur toutes les questions. Le fait est que toutes les situations injustes ne sont pas forcément punissables. Dans ce cas, la question à résoudre est d'avoir la possibilité de saisir des juridictions qui peuvent reconnaître les cas de fautes et les résoudre.

B- L'insaisissabilité de la preuve d'une responsabilité civile de la Société mère

1133. Pour responsabiliser une entreprise mère pour la violation des droits des travailleurs ou en cas de préjudice subi par les travailleurs, le Code civil propose deux voies, soit la responsabilité civile délictuelle ou la responsabilité contractuelle. Pour engager la responsabilité civile délictuelle d'une entreprise mère, celle-ci doit avoir commis une faute (1). D'autre part, en matière de contrat et notamment de contrat de travail, la responsabilité de l'entreprise mère ne pourra être engagée que si elle est déclarée co-employeuse du travailleur (2).

1- L'exigence d'une faute de l'entreprise mère

1134. La difficile preuve d'une faute de la société mère en droit des sociétés. D'emblée, en droit des sociétés, le principe est l'indépendance des personnes morales²³⁵². L'entreprise mère et la filiale sont deux personnes distinctes. Lorsque la filiale acquiert la personnalité morale par immatriculation, elle devient un sujet de droit autonome comme toute société²³⁵³. L'une ne peut en principe répondre des actes d'une autre. Mais dans le cas des entreprises mères et filiales, le principe peut être différent. Selon l'AUDSCGIE²³⁵⁴, rappelons qu'une société est dite mère lorsqu'elle possède une part importante dans le capital de la filiale pour qu'aucune décision ne soit prise sans elle. Elle doit également participer à la gestion de la filiale. Dans ce contexte, une faute commise par la filiale peut être supportée par l'entreprise mère. La personne ayant subi le préjudice doit prouver que son préjudice a été causé par les décisions ou l'absence de décision et plus généralement le contrôle domination de la société mère dans la gestion de

²³⁵¹ Isabelle DESBARATS, *La personnalité des sociétés commerciales à l'épreuve du droit du travail* In : *La personnalité juridique* (en ligne), Toulouse : Presses de l'Université Toulouse Capitole, 2013, P. 319-334, § 8.

²³⁵² Jean-Brice TAP, « Société fictive », dans *Répertoire des sociétés*, octobre 2022, P. 18-21.

²³⁵³ *Idem.*

²³⁵⁴ Articles 179 et 180 de l'AUDSCGIE.

la filiale²³⁵⁵. Ceci paraît logique puisqu'en général les entreprises mères contrôlent leurs filiales afin de non seulement préserver leur ascendance, mais s'assurer le bon fonctionnement du groupe²³⁵⁶. Le problème à résoudre, en cas de faute de part et d'autre, est de prouver le lien entre la faute de la société mère et le préjudice.

1135. La difficile preuve d'une faute de la société mère par la lecture du Code civil. Selon le Code civil ivoirien, le fait générateur peut-être le fait personnel, le fait des choses, le fait d'autrui. Une personne ne peut être responsable que lorsqu'en raison de son fait elle s'est rendue coupable de dommage causé à autrui. L'article 1382 du Code civil de 1804 applicable en Côte d'Ivoire dispose que « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à la réparer* ». Dire autrement, lorsqu'un travailleur ou une personne a subi un dommage, la personne physique ou morale qui en a été la cause se doit de réparer. L'article précité fait référence au fait personnel, y compris l'article 1383. Il prévoit que « *chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence* ». Quant à l'article 1384, il dispose que « *on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde... les maîtres et les commettants, du dommage causé par leur domestique et préposé dans les fonctions auxquelles ils sont employés* ». Il rattache la responsabilité au fait des choses ou des personnes dont on est responsable. Cet article fait également référence aux fautes résultant du non-respect par le préposé d'un ordre ou un commandement dans le cadre de ses fonctions.

1136. En l'absence de contrat de travail entre une entreprise mère et un travailleur, le principe reste le même. Selon les articles 1382 à 1384 du Code civil applicable en Côte d'Ivoire, la responsabilité civile délictuelle ne peut être engagée que sous trois conditions, à savoir un dommage, un fait générateur, un lien de causalité entre le dommage et le fait²³⁵⁷. Pour qu'une entreprise mère qui en principe est distincte de la filiale tel que définie par les articles 179 et 180 de l'AUDSCGIE, soit responsable des actes commis par sa filiale, deux situations se présentes.

²³⁵⁵ Abdoulaye SAKHO, *Les groupes de sociétés en Afrique. Droit, pouvoir et dépendance économique*, Karthala et CRES, Paris, 2010, P. 207.

²³⁵⁶ François-Régis PUYOU, « Causes, outils et conséquences de l'hétérogénéité du contrôle des filiales dans les groupes de sociétés », dans *Comptabilité Contrôle Audit*, tome 23, n°2, 2017, P. 65.

²³⁵⁷ Françoise BENAC-SCHMIDT, Christian LARROUMET, « Responsabilité des commettants », dans *Répertoire de droit du travail*, juillet 1999, actualisation 2011, Pp. 4-31.

1137. Dans la première, l'entreprise mère doit avoir commis une faute²³⁵⁸. La faute peut être personnelle résultant d'une action positive ou négative dans la gestion de la filiale. Autrement dit, elle doit avoir pris une décision préjudiciable aux travailleurs de la filiale. Il peut en être ainsi en cas d'abstention alors que cela était nécessaire. La victime doit rapporter la preuve du dommage subi et le lien entre ce fait et la faute de la société mère. Cette interprétation de l'article 1384 du Code civil est une application au cas d'espèce.

1138. Dans le second, la victime doit prouver que la faute de la personne sous l'autorité de la société mère lui a causé un dommage, en l'occurrence la filiale²³⁵⁹. La faute doit dans ce cas de figure résulter de l'intervention de la société mère par un ordre, un commandement²³⁶⁰. Cette action rend compte de l'article alinéa 5 de l'article 1384 du Code civil. Il fait référence à la responsabilité du commettant du fait du préposé²³⁶¹. La société mère serait le commettant et la filiale le préposé. Si cela est avéré, le commettant ne peut pas en principe s'exonérer de sa responsabilité que si le préposé à agir en dehors de ses fonctions et sans autorisation ou en violant un ordre donné²³⁶².

1139. L'appliquant au cas d'espèce, pour que la société mère réponde pour les actes de sa filiale, il faut que la faute commise par cette dernière résulte des ordres, commandement de l'entreprise mère²³⁶³. Dire autrement, si un dommage survient à la suite de l'exécution par la filiale d'un ordre donné par la société mère, cette dernière ne pourra s'en exonérer. Si au contraire, selon le juge français, en l'absence d'une définition par le juge ivoirien, la faute est du fait de la filiale qui n'a pas respecté l'ordre de la société mère alors, la société mère ne peut en être tenue responsable²³⁶⁴. Mais en réalité, il est difficile d'assimiler la responsabilité de la société mère à celle du commettant répondant des actes du préposé. Donnant lieu à de nombreuses tours et détours, il est difficile de délimiter les fautes commises en dehors des fonctions et de celles qui l'ont été²³⁶⁵. Une explication qui semble logique est de dire que la responsabilité du commettant est une responsabilité qui est commandée par la faute du préposé.

²³⁵⁸ Françoise BENAC-SCHMIDT, Christian LARROUMET, *op. cit.* Pp. 134-135.

²³⁵⁹ Céline MANGEMATIN, La faute de fonction en droit privé, th, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 9 novembre 2012, P. 18

²³⁶⁰ Cyril BLOCH, André GIUDICELLI, Jérôme JULIEN, « Droit de la responsabilité et des contrats », *Dalloz action Droit de la responsabilité et des contrats*, 2023/24, chapitre 2112.

²³⁶¹ Julie GALLOIS, « Engagement de la responsabilité civile du commettant en raison du harcèlement moral commis par ses préposés », *Revue de droit du travail*, 2019, P. 112.

²³⁶² Céline MANGEMATIN, La faute de fonction en droit privé, *op. cit.*, P. 17.

²³⁶³ Cyril BLOCH, André GIUDICELLI, Jérôme JULIEN, *op. cit.*, chapitre 2112.

²³⁶⁴ Mathilde HAUTEREAU-BOUTONNET, « Responsabilité civile environnementale », dans *Répertoire de droit civil*, novembre 2019, actualisation janvier 2023, Pp. 189-193.

²³⁶⁵ Céline MANGEMATIN, La faute de fonction en droit privé, *op. cit.*, P. 17

Le commettant étant plus apte à supporter les conséquences de cette responsabilité²³⁶⁶. Mais cette thèse en elle n'est pas suffisante pour responsabiliser les entreprises multinationales au vu de leurs influences sur leurs filiales. Il ne s'agit pas d'une relation entre maître et serviteur ou entre patron et serviteur. Pour ce qui est de considérer que l'entreprise mère doit engager sa responsabilité du fait qu'elles soient plus aptes ou représentant une caution comme l'on a pu croire en droit dans l'interprétation large de cette responsabilité ne peut tenir juridiquement²³⁶⁷. Il s'agit ici de sociétés distinctes, mais liées. Ainsi, « *qu'une filiale d'un groupe ne puisse honorer ses dettes n'est pas de nature à permettre à ses créanciers d'agir contre la société mère* ²³⁶⁸ ». Cette affirmation tirant sa source de la distinction des sociétés ne pourra s'assouplir seulement s'il est prouvé que la société mère à une forte influence sur la filiale ou que cette dernière est impécunieuse²³⁶⁹.

1140. La responsabilité par le truchement de la domination de l'entreprise mère, presque impossible à prouver. La responsabilité de l'entreprise mère du fait de sa filiale ne pourra être retenue que sur le fondement de la responsabilité du fait d'autrui. L'entreprise mère répond des actes de sa filiale s'il elle exerce une forte domination²³⁷⁰ sur elle telle que défini par les articles 173 et suivant de l'AUDSCGIE. Ce cas de responsabilisation en droit des sociétés peut être fréquent vu le contexte africain. Dans la majorité des États africains, la majorité des entreprises qui y sont installées sont des filiales des grands groupes étrangers, surtout dans le secteur extractif²³⁷¹. Ces pays en voie de développement ont encore fortement besoin des capitaux étrangers. Cette situation pourrait justifier que les entreprises mères exercent une forte pression financière et une domination sur les filiales dans ces pays. Le fait pour ces entreprises mères de répondre des actes de leur filiale serait un moyen de lutter contre l'impécuniosité de celles-ci et de faire droit aux justiciables²³⁷². Mais la question revient toujours, à celle de prouver cette ascendance de l'entreprise mère sur les filiales.

²³⁶⁶ Françoise BENAC-SCHMIDT, « Responsabilité des commettants », *Répertoire de droit du travail*, juillet 1999, actualisation septembre 2011, Pp. 11-31.

²³⁶⁷ *Ibid.*

²³⁶⁸ Benoît GRIMONPREZ, « Pour une responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales », *Revue des sociétés*, 2009, P. 715.

²³⁶⁹ *Ibid.*

²³⁷⁰ Abdoulaye SAKHO, *Les groupes de sociétés en Afrique. Droit, pouvoir et dépendance économique*, op. cit., P. 141 et S.

²³⁷¹ Pacifique MANIRAKIZA, op. cit. P. 116.

²³⁷² *Ibid.* Voir également Abdoulaye SAKHO, *Les groupes de sociétés en Afrique. Droit, pouvoir et dépendance économique*, Paris, Karthala et CRES, 2010, 334 P.

1141. Pour la protection des intérêts des travailleurs des filiales de sociétés mères étrangères, les juges n'y sont pas encore arrivés²³⁷³. La difficulté pour les travailleurs est de parvenir à prouver la faute de l'entreprise mère²³⁷⁴. Le fondement utilisé pour responsabiliser les entreprises mères est le co-emploi.

2- Le co-emploi, une solution parfois

1142. Le fonctionnement des groupes de société, une voie pour responsabiliser. Dans les groupes d'entreprises, le fonctionnement peut être différent d'un groupe à un autre. Certains groupes font des échanges de travailleurs. D'autres conformément à leur fonctionnement sont dans un rapport d'équilibre, quand les derniers fonctionnent en tenant compte des instructions de l'entreprise donneuse d'ordre²³⁷⁵. Dans ces cas, les employés se retrouvent soit avec plusieurs employeurs ou rencontrent des difficultés à désigner leur véritable employeur. Ce mode de fonctionnement ne favorise pas la situation des responsabilités. Le juge ivoirien pour résoudre cette question se penche sur deux éléments, un acte d'immixtion et une co-employabilité.

1143. En Côte d'Ivoire, la loi qualifie et responsabilise l'entreprise mère que s'il est prouvé qu'elle possède une participation financière dans une autre lui donnant le droit de participer aux décisions extraordinaires et à la gestion de celle-ci²³⁷⁶. Autrement dit, l'entreprise mère ne devient responsable que si en fonction de sa position financière dominante, elle participe aux prises de décisions et à la gestion de la filiale. Il est à écarter les actions temporaires, mais à prendre en compte les actes habituels ou qui durent dans le temps. Mais il n'est pas évident de déterminer le véritable employeur entre la société mère et la filiale même lorsque l'entreprise mère commande le licenciement des salariées de la filiale²³⁷⁷.

1144. Le Code du travail ne permet pas de protéger les travailleurs dans les groupes de sociétés, encore qu'il n'évoque rien à propos des multinationales. Néanmoins, le juge ivoirien pourrait sanctionner les entreprises en désignant la société mère et la filiale co-employeur sous certaines conditions.

²³⁷³ Konan Saint Serge Innocent, *La responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales en droit OHADA*, th. Université Alassane Ouattara, Bouaké, 03 novembre 2022, P. 135.

²³⁷⁴ *Ibid.*

²³⁷⁵ Céline ROZENBLAT, *op. cit.*, P. 43.

²³⁷⁶ Article 179 et 180 de l'AU sur les Sociétés Commerciale et GIE.

²³⁷⁷ CS, Soc., arrêt n°463 du 20 juillet 2006, Recueil des jurisprudences CNDJ.

1145. La nécessité de poser des actions positives dans la filiale en matière de relation de travail comme condition de responsabilisation. Dans une décision, le juge ivoirien, sans s'appesantir sur les conditions fixées par l'Acte Uniforme (AU), précise qu'en matière de relation de travail une entreprise mère devient co-responsable avec la filiale dès lors qu'elle a contribué, sans rompre son contrat de travail avec un travailleur, à payer son salaire et à gérer son affectation dans sa filiale²³⁷⁸. Ici, il prend en compte la prise de décision dans les actes de la filiale. Le fait pour la société mère de se réserver le droit de donner des instructions dans la filiale et d'y affecter des travailleurs peut être une preuve de l'immixtion de la société mère dans la filiale. Si le juge n'utilise pas dans ce cas l'immixtion pour qualifier les actes posés par l'entreprise mère, il la responsabilise dès lors qu'il est prouvé qu'elle a posé des actions positives dans la gestion de la filiale²³⁷⁹.

1146. L'assimilation par le juge ivoirien de la notion de co-emploi à la pluralité d'employeurs. En Côte d'Ivoire, le juge ivoirien n'emploie pas le terme « co-employeur », mais fait référence à plusieurs employeurs. Pour qu'il y ait plusieurs employeurs pour un même travailleur, il faut nécessairement une confusion dans la direction²³⁸⁰, ou encore une collusion créant une incertitude sur le statut juridique de ces travailleurs et l'ignorance de leur réel employeur²³⁸¹. Le juge identifie ainsi l'existence d'un lien de subordination entre l'entreprise mère et le travailleur dans un premier temps. Il qualifie la relation entre ces deux personnes. Puis, dans un second temps, il se livre au jeu de la recherche de confusion dans la détermination de l'employeur par les actes posés dans la filiale et de la société mère vis-à-vis du travailleur. Dès lors que ces deux conditions sont remplies, il applique la responsabilité collective ou encore solidaire. Pour ce qui est de la confusion, en 2006, le juge de la Cour suprême a révélé qu'elle peut s'entendre dans un terme plus large lorsque l'entreprise mère se donne le droit d'affecter des travailleurs dans ses filiales sans avoir rompu la relation de travail avec ces derniers et en payant une partie du salaire²³⁸². De telles conditions ne favorisent pas la prise en compte de tous les cas de co-employabilité qui ne sont pas nécessairement détectables. Dans tous les cas de co-emploi, le juge est resté centré sur les questions liées aux indemnités de licenciement.

1147. La co-employabilité, une nécessité pour situer les responsabilités entre entreprises. La co-employabilité est un moyen de responsabiliser toutes les entreprises qui

²³⁷⁸ CS. Ch. Judiciaire, Formation Sociale, arrêt n° 463 du 20 juillet 2006.

²³⁷⁹ *Ibid.*

²³⁸⁰ CA. Abidjan, Ch. Soc., arrêt n° 431 du 10 juin 2010.

²³⁸¹ CS. Ch. Jud., arrêt n° 613 du 22 novembre 2007.

²³⁸² CS. Ch. Jud., Formation Soc., arrêt n°463 du 20 juillet 2006.

influencent la relation de travail²³⁸³. Elle permet de sanctionner les entreprises mères intervenant dans la gestion de la filiale. Le juge n'utilise le motif de la pluralité d'employeurs que pour sanctionner les entreprises pour les préjudices subis par le travailleur. En le faisant, il recherche leur protection et sanctionne les entreprises pour l'absence de clarté dans la gestion des relations de travail. La difficulté est de déterminer effectivement un co-emploi.

1148. Conclusion du paragraphe. En Côte d'Ivoire, le Code civil et le Code de procédure civile sont des fondements de responsabilisations. Que ce soit dans le cadre d'un emploi ou d'un délit ou quasi-délit, l'entreprise mère doit avoir commis une faute. La question non résolue est de parvenir à prouver la faute de la société mère soit par le travailleur ou toutes autres personnes. Il est dès lors difficile d'engager la responsabilité civile des entreprises multinationales et précisément des entreprises mères. Ces difficultés résultent d'une introuvable compétence du juge, de la preuve quasi difficile d'une faute de l'entreprise mère du fait d'autonomie des personnes morales. À tout ceci s'ajoute la faiblesse des lois quant à punir pour les fautes avérées dans l'État du siège de la société mère.

Paragraphe 2 : Les conditions strictes pour une responsabilité de la société mère devant le juge étranger

1149. Un Ivoirien ou toute personne qui a son domicile en Côte d'Ivoire peut saisir un juge étranger pour connaître de ses prétentions. Il en est de même pour responsabiliser l'entreprise mère du fait de ses filiales. Mais vu les questions de souveraineté, il revient à chaque État de décider de recevoir les demandeurs des filiales étrangères ou toute personne qui a intérêt à agir. Les conditions fixées pour responsabiliser une multinationale devant le juge français sont strictes (A) alors qu'au Québec, les conditions pour responsabiliser les employeurs sont moins rigoureuses (B).

²³⁸³ Elsa PESKINE, « La responsabilité des sociétés mère », Colloque du Syndicat des avocats en France le 08 décembre 2012 portant sur *L'entreprise éclatée. Identifier l'employeur, attribuer les responsabilités*, *Le Droit Ouvrier*, n°776, mars 2013, P. 158.

A- Les conditions strictes pour une responsabilité devant le juge français

1150. Pour que le juge français reconnaisse la responsabilité de la société mère pour les actes de sa filiale, il faut qu'il ait la compétence et un fondement juridique. Dans le premier cas, il convient de souligner qu'il est difficile avec le fonctionnement des entreprises multinationales de déterminer la compétence du juge (1). Dans le second, le fondement du co-emploi reste un tremplin (2).

1- La difficile détermination de la compétence du juge français

1151. La compétence des tribunaux français admise facilement en apparence. En France, le Code de procédure civile permet de poursuivre toutes les personnes ayant commis des infractions au regard de la loi. Au nom du principe de la territorialité, pour connaître d'une affaire, la juridiction territorialement compétente est celle, sauf disposition contraire, du lieu où réside le défendeur²³⁸⁴. En cas de pluralité de défendeur, le demandeur saisit la juridiction du lieu ou demeure l'un d'eux. Lorsque le défendeur n'a pas de domicile ou de résidence connus, le demandeur peut saisir la juridiction de son choix s'il demeure à l'étranger²³⁸⁵. Par exemple, un travailleur pourrait poursuivre une entreprise mère dans son État d'origine si celle-ci a commis des actes qui lui ont porté atteinte. Ces possibilités données aux justiciables ne sont pas nouvelles. Le Code de procédure civile français, dans son article 42, date de 1981. Depuis toujours, il est possible de poursuivre toutes les personnes physiques ou morales, multinationales ou nationales sur et au-delà des frontières de l'État. Avec la mondialisation, ces textes se révèlent utiles face aux violations des droits de l'homme, de l'environnement par les multinationales. Les dirigeants d'entreprises, les employeurs, quel que soit leur nombre, peuvent voir leur responsabilité civile ou pénale être engagée. Pour parvenir à une responsabilisation, voire une condamnation des entreprises, il faut maîtriser les sources juridiques et les problèmes qui se posent dans leur complexité, ce qui n'est pas toujours évident²³⁸⁶. C'est d'ailleurs, ce qui explique que les juristes, les non-juristes et les travailleurs recherchent encore les sources pour responsabiliser les multinationales.

²³⁸⁴ Article 42 du Code de procédure civile français, modifié par décret 81-500 1981-05-12 art. 7 JORF 14 mai 1981 rectificatif JORF 21 M 1981.

²³⁸⁵ *Ibid.*

²³⁸⁶ Elise GROULX, Lew H. DIGGS, David LEVY, « Responsabilité sociale des entreprises-Le cas des ressources pillées en amont des chaînes d'approvisionnement mondiale. Poser les bonnes questions », *La semaine Juridique*, n°11-12, 11 mars 2013, doct. 321.

1152. Toutefois, le fait pour tous de rechercher la responsabilité des multinationales n'est pas banal. En fait, ni le droit français ni le droit européen ne permettent de situer clairement les moyens de responsabilisation de l'entreprise mère. Selon l'article 14 du règlement Bruxelles I de l'UE sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, pour assurer la protection des travailleurs, pour préserver la compétence des juridictions des États membres dans le cas où elles auraient une compétence exclusive et pour respecter l'autonomie de parties, certaines règles de compétence inscrites dans le règlement devraient s'appliquer sans considération de domicile du défendeur²³⁸⁷. L'article 18 du règlement Bruxelles I dispose que « *s'agissant des contrats d'assurance, de consommation et de travail, il est opportun de protéger la partie la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables à ses intérêts que ne le sont les règles générales* ». La combinaison de ces deux articles conduit à relever plusieurs points. Si la compétence de principe est attribuée à la juridiction du lieu de résidence du défendeur, dans certains cas, il faut tenir compte non seulement des intérêts en jeu, mais également de la difficulté à déterminer le lieu de résidence des employeurs. C'est pour ces raisons que le Règlement précité dispose que pour attirer une entreprise étrangère à l'Union européenne, il est tenu compte du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du lieu où le travailleur a été embauché en cas pluralité de lieu de travail²³⁸⁸. Ici, la juridiction compétente est celle du lieu où le travailleur exerce son activité. Néanmoins, l'article 21 du règlement Bruxelles I bis, ne permet pas de déterminer la compétence des juridictions du lieu d'exécution habituel du travail, lorsqu'il s'agit d'attirer en justice une société mère pour les actes de sa filiale. La question non résolue est celle qui revient en la détermination du véritable employeur dans le cas où le travailleur était dans un groupe d'entreprises. Il en est de même lorsqu'il reçoit des ordres de plusieurs personnes sans omettre le cas des transferts ou d'utilisations de salariés.

1153. L'admission de la compétence du juge soumise à des conditions strictes. Le juge français peut se déclarer compétent pour connaître des litiges en cas de risque de déni de justice. Dans ce cas, il s'agit du for de nécessité. En France, c'est dans l'affaire Comilog rendue le 14 septembre 2017 sur le moyen invoqué d'un déni de justice au soutien de la compétence d'un for, que le juge se déclare compétent²³⁸⁹. En l'espèce, le litige opposait des salariés congolais à

²³⁸⁷ Article 14 du Règlement (UE), n°1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (refonte).

²³⁸⁸ Article 21 bis du Règlement de règlement (UE) n°1215/2012, *op. cit.*

²³⁸⁹ Cass. Soc. 14 septembre 2017, 15-26.737, 15-26.738.

une société minière de droit gabonais (Comilog), leur employeur, à la suite de la fermeture d'un site ayant entraîné des licenciements économiques le 23 octobre 1992. La procédure initiée au Congo dans les années 1990 n'avait pas permis à ces travailleurs d'obtenir un renvoi au fond de leur affaire, pour exception de compétence territoriale. Ils ont saisi les tribunaux français au motif d'un lien de rattachement entre la France et la société défenderesse. Ils évoquaient au moyen que la Société Comilog dont le siège était à Paris possédait trois filiales et invoquaient contre ces sociétés la qualité de co-employeur au soutien de leur action²³⁹⁰.

1154. La chambre sociale de la Cour de cassation en réponse à cette affaire a répondu que « *si l'impossibilité pour une partie d'accéder au juge chargé de se prononcer sur sa prétention et d'exercer un droit qui relève de l'ordre public international constitue un déni de justice fondant la compétence de la juridiction française lorsqu'il existe un rattachement avec la France, la seule détention par une société française d'une partie du capital d'une société étrangère ne constitue pas un lien de rattachement au titre du déni de justice* ». Le juge relève deux conditions pour justifier un déni de justice. La première résulte de l'impossibilité pour le justiciable d'accéder au juge et la seconde est le lien de rattachement entre le litige et la saisine. Or en l'espèce, pour le juge, les travailleurs n'avaient pas justifié d'être dans l'impossibilité d'accéder au juge normalement compétent. D'un autre côté, le juge fait référence à la violation de l'ordre public international pour fonder sa compétence. L'ordre public international permet généralement de « *faire exception à l'application de la loi désignée par la règle de conflits de lois* » en cas de grave violation des droits fondamentaux et d'impossibilité pour les parties de saisir le juge normalement compétent pour connaître de leur litige²³⁹¹. Cet arrêt est néanmoins l'un des premiers à permettre à des travailleurs lorsque ces conditions sont réunies de saisir le juge français. Cette saisine étant subordonnée à des cas de déni de justice dans les affaires où une société française est citée²³⁹².

1155. D'ailleurs, en 2005, dans l'affaire Banque africaine, le déni de justice a été invoqué par le juge français afin de condamner la Banque africaine dans un litige l'opposant à un salarié qu'elle a licencié. La chambre sociale affirmait que « *La Banque africaine de développement ne peut se prévaloir de l'immunité de juridiction dans un litige l'opposant au salarié qu'elle a*

²³⁹⁰ *Ibid.*

²³⁹¹ Jérôme PORTA, « De la Responsabilité à la responsabilisation des entreprises transnationales en droit français », en cours de publication. Voir aussi Etienne PATAUT, « Déni de justice et compétence internationale », dans *Revue critique de droit international privé*, n°2, 2018, Pp. 267-279.

²³⁹² Jérôme PORTA, « La compétence internationale à l'épreuve de la globalisation- A propos de l'affaire COMILOG », *Le Droit ouvrier*, n°813, 2016, Pp. 241-243.

*licencié dès lors qu'à l'époque des faits elle n'avait pas institué en son sein un tribunal ayant compétence pour statuer sur des litiges..., l'impossibilité pour une partie d'accéder au juge chargé de se prononcer sur sa prétention et d'exercer un droit qui relève de l'ordre public international constituant un déni de justice fondant la compétence de la juridiction française lorsqu'il existe un rattachement avec la France*²³⁹³». L'ordre public devient ainsi un critère important pour fonder la compétence du juge français. Pour garantir l'ordre public, le juge français pourrait connaître des affaires en responsabilité pourvu qu'il y ait un lien entre la France et le litige. Autrement dit, en l'absence de lien, il n'est pas évident que le juge français déclare sa compétence.

1156. Ces conditions aussi plurielles ne facilitent pas la compétence du juge français même en cas de violation avérée des droits de l'homme dans un autre pays. Dans ce cas, il faudrait trouver un lien direct entre le justiciable et l'entreprise mère afin de la responsabiliser. En général et en matière de relation de travail, c'est le co-emploi qui est visé. Or le co-emploi n'est pas non plus une solution pratique pour responsabiliser les entreprises.

2- La stricte détermination de l'existence d'un co-emploi

1157. L'un des moyens privilégiés par les juges pour reconnaître la responsabilité d'une entreprise mère est le co-emploi.

1158. Difficile admission de l'existence d'un co-emploi. Le co-emploi ne peut être établi qu'en vertu du rôle majeur que joue la société mère dans sa filiale, tant dans les ordres donnés que par son influence économique. Mais la qualification d'un co-emploi entre les entreprises mères et leurs filiales n'est pas automatique. Le juge français respecte le principe de la distinction des sociétés et leur organisation autonome²³⁹⁴. La qualité de co-emploi entre les filiales et société mère est de plus en plus stricte²³⁹⁵. Or, l'intérêt pratique du co-emploi consiste à atteindre la société mère pour en faire un débiteur de secours lorsque la filiale est en situation de cessation de paiement²³⁹⁶ ou trouver en cas de confusion du véritable employeur.

²³⁹³ Cass. Soc., 25 janvier 2005, 04-41.012, Publié au bulletin.

²³⁹⁴ Gilles AUZERO, « Co-emploi : en finir avec les approximations ! », *Revue de droit du travail*, 2016, P. 27.

²³⁹⁵ *Ibid.*

²³⁹⁶ Reinhard DAMMANN, Samuel FRANCOIS, « Coemploi : l'heure de la clarification », *Recueil Dalloz*, 2016, P. 2096.

1159. Notion de co-emploi. La notion de co-emploi attrait à la présence de groupe de sociétés, indépendants qui ont un lien en commun. Le co-emploi est un concept élaboré par la jurisprudence en vue de reconnaître à un salarié une pluralité de débiteurs et imputer à ceux-ci des obligations et responsabilités en vertu du Code du travail.

1160. En 2012, le juge retenait le co-emploi dès lors que l'entreprise mère exerçait un pouvoir sur les salariés de la filiale²³⁹⁷. L'affaire Molex rendue par la Cour de cassation en 2014, faisait obligation aux travailleurs de faire, non seulement, la preuve d'une immixtion de la société mère, mais il fallait nécessairement que ces actes d'immixtion constituent en elle-même une faute ayant causé un préjudice aux salariés²³⁹⁸.

1161. Ainsi, le co-emploi permet selon la chambre sociale de la Cour de cassation d'engager la responsabilité d'une société mère pour ses actes d'immixtion dans la gestion d'une filiale en l'absence d'une relation de subordination ou de contrat entre l'entreprise mère et le travailleur²³⁹⁹. Le juge français retint trois critères pour désigner un co-employeur à savoir : la confusion de direction, d'activité et d'intérêt²⁴⁰⁰. Un travailleur qui souhaite engager la responsabilité de l'entreprise mère doit faire la preuve d'une faute par l'immixtion de l'entreprise mère dans la gestion de la filiale.

1162. L'acte d'immixtion permanente, condition de responsabilisation de l'entreprise mère du fait de sa filiale. Un acte d'immixtion est celui qui consiste pour la société mère à s'ingérer ou à s'interposer dans les affaires de la filiale. Ces actions doivent être permanentes et non sporadiques ou ponctuelles, autrement il n'y aurait pas immixtion²⁴⁰¹. Pour la jurisprudence française, l'entreprise mère doit accomplir des actions positives, elle écarte ainsi l'inaction de celle-ci. Elle prend en compte, la conclusion d'actes commerciaux, la prise de décision dans la filiale²⁴⁰².

1163. Au-delà de l'immixtion, la Cour de cassation recherche le lien de subordination entre les employés de la filiale et l'entreprise mère. L'affaire Continental en est une illustration²⁴⁰³.

²³⁹⁷ Paul-Henri ANTONMATTÉI, « Groupe de sociétés : la menace du co-employeur », Conférence, Association Droit et Commerce, tribunal de Commerce de Paris, 30 janvier 2012, in *Revue de Jurisprudence Commerciale-Revue de Thomson Reuters*, mai, juin, 2012, n°3, P. 1.

²³⁹⁸ Cass. Soc. 8 juillet 2014 n°13-15.573.

²³⁹⁹ Cass. Soc. 12 septembre 2012, n°11-12351.

²⁴⁰⁰ Cass. Soc., 2 juillet 2014, n°13-15.208.

²⁴⁰¹ Mireille MARTEAU-LAMARCHE, *La notion d'acte de gestion et de droit des sociétés*, th., Paris 2, 1992, P. 496.

²⁴⁰² Paris, 17 mars 1978, Banque, 1978, P. 656, note de Lucien M. MARTIN.

²⁴⁰³ Cass partielle Soc. 6 juin 2016, n° 14-27.266.

Dans la majorité des cas de co-emploi, de pluralités d'employeurs ou de multiemployeurs, le lien de subordination a toujours été privilégié avant l'analyse des autres conditions²⁴⁰⁴. Le lien de subordination ne disparaît donc pas avec l'évolution des zones grises en matière d'emploi. La « *définition de l'employeur est naturellement tributaire de la définition du contrat de travail*²⁴⁰⁵ ».

1164. En 2016, la Chambre sociale a rendu plusieurs arrêts dans lesquelles elle écarte systématiquement le co-emploi entre filiales et entreprises mères²⁴⁰⁶. Alors que le juge de la Cour d'appel dans l'affaire Meggle, pour déclarer la société allemande Meggle Gmbh co-employeur du salarié et déclarer le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse retient que « *la société Meggle France avait pour unique objet de prospecter la clientèle pour l'exportation des produits de la société mère, laquelle s'est immixée dans la gestion de la société Meggle France en fixant ses objectifs, en établissant le montant des provisions annuelles qu'elle lui versait conditionnant directement sa viabilité, en appliquant les stratégies qu'elle seule élaborait, en décidant de sa dissolution, en intervenant au contrat de travail, en souscrivant au profit du salarié une assurance couvrant le risque accidents du travail et accidents privé, ce dont il découlait qu'il y avait une confusion d'intérêts, d'activités et de direction*²⁴⁰⁷ », la Cour de cassation ne retient pas le co-emploi. La Cour de cassation soutient que les preuves de l'immixtion n'étaient pas rapportées²⁴⁰⁸. La qualification de co-emploi devient ainsi une perle rare dans la responsabilisation des entreprises mères pour les actes de leurs filiales.

1165. Néanmoins, le co-emploi reste un moyen important pour les travailleurs de tenter d'obtenir réparation pour les actes commis par les filiales, comme en témoigne l'affaire 3 Suisses²⁴⁰⁹. Dans cette affaire, le juge retenant la décision du juge du fond caractérise le co-emploi lorsque l'immixtion est suffisamment caractérisée²⁴¹⁰. Dans ce cas, la qualification d'un co-emploi sera nécessairement sujette à l'appréciation souveraine du juge. Ce qui ne suppose pas que tous les travailleurs n'auront pas gain de cause même s'ils ont de fortes raisons de croire que l'entreprise mère est leur co-employeur.

²⁴⁰⁴ Fabienne JAULT-SESEKE, « Contrat de travail international et pluralités d'employeurs », *Droit social*, 2023, P. 470.

²⁴⁰⁵ *Ibid.*

²⁴⁰⁶ Cass. Civ., 12 février 2016, 14-19.723, inédit ; Cass. Civ. Ch. Soc., 4 février 2016, 14-24.050, Inédit.

²⁴⁰⁷ Cass. Soc., 4 février 2016, 24.050, Inédit.

²⁴⁰⁸ *Ibid.*

²⁴⁰⁹ Cass. Soc., 6 Juillet 2016, 15-15.481 15-15.482 15-15.483 ...

²⁴¹⁰ Reinhard DAMMANN, Samuel FRANÇOIS, *op. cit.*, P. 2096.

B- L'espoir de la responsabilité devant le juge québécois

1166. Le système de justice au Québec permet de responsabiliser les entreprises mères pour les actes de leurs filiales et surtout dans le secteur des mines. Les règles applicables en matière de droit international privé ou lorsqu'il y a un élément d'extranéité s'inspire des conventions de La Haye, des codifications étrangères et prennent en compte les changements de la société²⁴¹¹. Les tribunaux canadiens ne tardent pas à admettre leur compétence lorsqu'un Québécois est parti à l'affaire (1). De plus, la faute est un fondement privilégié pour reconnaître la responsabilité de l'entreprise mère du fait de sa filiale (2).

1- Une compétence admise des tribunaux canadiens

1167. Une compétence territoriale large. Au Québec, tout comme en Côte d'Ivoire et en France, la loi permet aux justiciables de saisir les tribunaux pour la reconnaissance, la défense de leur droit. Le Code civil québécois dispose que « *dans les actions personnelles à caractère patrimonial, les autorités québécoises sont compétentes*²⁴¹² ». Le Code civil situe les cas de compétences entre autres : lorsque le défendeur a son lieu de résidence ou son domicile au Québec, si le défendeur est une personne morale non domiciliée au Québec, mais a un établissement et que la contestation est relative à son activité au Québec²⁴¹³. Ces deux conditions pour déterminer la compétence des juridictions offrent la possibilité aux justiciables étrangers de saisir les juridictions québécoises en cas de litiges. Autrement dit, lorsqu'une entreprise québécoise a commis des fautes dans le cadre de ses activités en dehors du Québec, il est possible pour les travailleurs de saisir les juridictions québécoises en vue d'obtenir réparation. Ceci exclut les cas où l'employeur et le travailleur avaient désigné une autre juridiction pour connaître des éventuels litiges. Néanmoins, l'ouverture de la compétence des tribunaux québécois aux faits commis en dehors de l'État est fonction des faits de chaque conflit. Au Québec, le juge peut se déclarer compétent pour connaître des litiges entre travailleurs et filiales si l'entreprise mère de nationalité québécoise est coresponsable. Dans ce

²⁴¹¹ Gérald GOLDSTEIN, « Droit international privé », *JurisClasseur Notarial Répertoire V° Législation comparée : Canada*, 17 Juillet 2021, Fasc. 4 : Canada (Québec), P. 2.

²⁴¹² Article 3148 du *Code civil québécois*.

²⁴¹³ *Idem*.

cas, il tient compte de la défaillance du système de justice dans l'État du lieu de survenue du préjudice et de l'insuffisance des textes²⁴¹⁴.

1168. Une responsabilisation des sociétés québécoises évolutive. Les tribunaux veillent de plus en plus à sanctionner les sociétés mères canadiennes pour leurs actes commis à l'étranger en violation des droits des individus, à l'environnement et surtout dans le secteur des mines au regard de la jurisprudence. L'examen de la jurisprudence fait naître de l'espoir quant à la protection des droits des personnes dans les affaires concernant au moins un national québécois. La déception engendrée dans l'affaire portant sur le massacre de Kilwa en 2004 a été déterminante dans la jurisprudence. Les commentaires sur cette affaire par les ONG tels Amnesty international semblent avoir eu une portée sur les décisions du même genre²⁴¹⁵. L'État est en principe souverain sur son territoire, mais il doit faire preuve de vigilance et assurer les fonctions qui sont liées à sa souveraineté. L'État doit veiller à ce que tout dysfonctionnement dans l'exercice de ses compétences internes ne nuise pas à un autre État. Il en est de même dans le traitement des ressortissants étrangers. Il en est de même des obligations internationales qu'il a contractées²⁴¹⁶. C'est ce qui explique que les ONG et organisations internationales se permettent de faire des commentaires sur la manière dont les tribunaux prennent en compte les droits de l'homme ou interviennent pour commenter les décisions qui ne seraient pas conformes à ces principes de protections.

1169. Dans l'affaire dénommée Anvil Mining, une action collective a été intentée par l'Association canadienne contre l'impunité au nom des citoyens congolais contre la compagnie canadienne Anvil Mining Limited pour violation des droits humains lors du massacre de Kilwa. Si dans cette affaire, 70 personnes ont été massacrées, le juge québécois de la Cour d'appel décline sa compétence en infirmant la décision du premier juge au motif que les faits ne satisfaisaient pas à l'article 3148 (2) du Code civil québécois. Il soutient par ailleurs que la Compagnie Anvil Mining n'avait pas d'établissements au Québec au moment du massacre et que ces activités n'étaient pas liées à la gestion de la mine en RDC²⁴¹⁷. Le juge réprecise les articles 3148 et 3135. Dans le premier, il souligne qu' « *une personne morale étrangère ayant un établissement au Québec peut y être poursuivie si le litige est relatif à son activité au Québec,*

²⁴¹⁴ Geneviève SAUMIER « L'ouverture récente des tribunaux canadiens aux poursuites dirigées contre les sociétés mères pour les préjudices causés par leurs filiales à l'étranger », Dans *Revue critique de droit international privé*, vol. 4, n°4, 2018, P. 775.

²⁴¹⁵ Amnesty international, Déclaration publique AILRC-FR, index AMR 20/002/2012, P. 1.

²⁴¹⁶ Maurice FLORY, Jean-Paul PANCRACIO, *op. cit.*, P. 8-24.

²⁴¹⁷ Association canadienne contre l'impunité (ACCI) c. Anvil Mining Ltd., 2011 QCCS 1966.

même si les décisions relatives à cette activité n'ont pas été prises par l'établissement au Québec²⁴¹⁸ ». Cette précision permettait d'écarter toute doctrine visant à élargir la compétence des tribunaux québécois à toute activité de l'établissement sans liens avec celle menée au Québec²⁴¹⁹.

1170. Dans le deuxième, il rappelle qu'« *il faut partir du principe que le choix du tribunal par le demandeur ne doit être écarté qu'exceptionnellement, lorsque le défendeur serait exposé à subir une injustice sévère de ce choix*²⁴²⁰ ». Cette condition était pourtant remplie puisque les parties n'avaient pas eu gain de cause auprès des tribunaux des États concernés. Mais la Cour d'appel ne retient que l'absence de lien entre les activités au Québec et la date de création de l'entreprise au Québec. Si cette décision a fait, l'objet de vives critiques²⁴²¹, elle montre la fragilité à trouver les liens de responsabilisation des entreprises mères.

1171. Les crimes commis et les impunités des entreprises mères partant des multinationales ont été dénoncés par les Nations unies²⁴²². Il a fallu attendre à partir de 2013 pour voir les juridictions québécoises et canadiennes tenir compte des droits de l'homme pour se déclarer compétente quand une entreprise mère canadienne est citée²⁴²³. L'affaire *Choc c. Hudbay Mineral* en est une illustration²⁴²⁴. Dans cette affaire, les tribunaux canadiens ont reconnu leur compétence et relevé l'obligation de diligence des entreprises mères vis-à-vis des communautés lésées à l'étranger par les activités de leurs filiales. Mais cette affaire a été jugée par les tribunaux canadiens, car ils ont pu établir un lien direct entre les activités de la filiale soumise aux ordres de l'entreprise mère et les violations alléguées²⁴²⁵. La détermination du lien entre l'entreprise mère et la faute de la filiale reste difficile à résoudre. Néanmoins, il ne faut pas être dans l'optimisme total et ni pessimiste quant à la protection des parties faibles. Il y a eu une évolution entre 2011 et aujourd'hui²⁴²⁶.

²⁴¹⁸ *Idem*, P. 107.

²⁴¹⁹ Geneviève SAUMIER, « Commentaire sur Anvil Mining », *JSDLP- RDPDD*, 2013, P. 148.

²⁴²⁰ Association canadienne contre l'impunité (ACCI) c. Anvil Mining Ltd., *op. cit.*, P. 107.

²⁴²¹ Geneviève SAUMIER, *op. cit.*, P. 148.

²⁴²² Déclaration de la Haut-Commissaire des Nations Unies Navi Pillay, La Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme Navi Pillay a fait la déclaration suivante, suite à la publication du « *rapport du Projet Mapping concernant les violations les plus graves des droits de l'homme et du droit international humanitaire commises entre 1993 et 2003 sur le territoire de la République démocratique du Congo (RDC)* », 1 octobre 2010.

²⁴²³ Geneviève SAUMIER, « L'ouverture récente des tribunaux canadiens aux poursuites dirigées contre les sociétés mères pour les préjudices causés par leurs filiales à l'étranger », *op. cit.*, P. 776.

²⁴²⁴ Chilene NWAPI, « Resource extraction in the courtroom: the significance of *Choc v. Hudbayminerals Incfor transnational justice in Canada* », in *Asper Review*, vol. XIV, 2014, Pp. 121-s.

²⁴²⁵ *Ibid.*

²⁴²⁶ Geneviève SAUMIER, « L'ouverture récente des tribunaux canadiens aux poursuites dirigées contre les sociétés mères pour les préjudices causés par leurs filiales à l'étranger », *op. cit.*, P. 776.

1172. Un accès facile aux tribunaux québécois. Les tribunaux facilitent de plus en plus l'accès aux demandeurs pour les actes commis par les multinationales canadiennes à l'étranger, certes, mais il ne faut pas être dans l'éphorie. Dans les affaires similaires à Hadbay Minerals, tel que Garcia c. Tahoe Resources, les liens étaient évidents entre les violations alléguées et la responsabilité de l'entreprise mère lorsqu'elle n'avait pas été diligente sur les activités de sa filiale²⁴²⁷. D'ailleurs, comme vu dans l'affaire Anvil Mining, les tribunaux peuvent décliner d'exercer leur compétence même si le for de nécessité est le lieu du domicile du défendeur. Le for de nécessité est « *le fait d'élargir la compétence des juridictions nationales plutôt qu'à les réduire*²⁴²⁸ ». Le juge peut se déclarer compétent s'il estime que les faits le lui imposent. Souvent, le défendeur doit prouver qu'un autre tribunal est plus compétent pour régler le litige. Mais une fois que les tribunaux ont déclaré être compétents pour régler un litige, il faut nécessairement que le demandeur prouve la faute de l'entreprise québécoise.

2- La faute, une condition principale pour responsabiliser une entreprise

1173. Au Québec, la faute de l'entreprise québécoise suffit pour la responsabiliser pour les actes commis par elle ou sa filiale sur ou au-delà des frontières du Canada. Ceci est pareil en matière de relation de travail et pour les entreprises minières.

1174. Les moyens de responsabilisation anciens des multinationales au Québec. Au Québec, les entreprises en matière de santé et sécurité au travail ont des obligations à l'étranger. L'ancienne loi sur les mines au Québec permettait de responsabiliser les entreprises pour les actes commis à l'étranger. Elle disposait que « *le ministre peut refuser un permis de prospecteur à toute personne coupable d'avoir violé une loi relative aux mines au Québec ou ailleurs*²⁴²⁹ ». Ces violations concernaient aussi la sécurité des ouvriers, des personnes et des biens²⁴³⁰. Dans ce cas, elle obligeait les entreprises à respecter les lois dans les États étrangers. La question non résolue par la loi était de savoir si les preuves des violations se faisaient par tout moyen ou via une décision de justice. En l'absence de réponse, cette loi sera abandonnée.

²⁴²⁷ *Ibid.*

²⁴²⁸ Fabien MARCHADIER, « L'indifférence de la Cour européenne des droits de l'homme à l'égard du for de nécessité (CEDH, gr. Ch., 15 mars 2018, n°51357/07) », dans *Revue critique de droit international privé*, vol. 3, n° 3, 2018, P. 663.

²⁴²⁹ Article 19 *Chapitre M-13 Loi sur les mines*.

²⁴³⁰ Articles 231 et 232.10 de la *Loi nouvelle sur les mines, chapitre M13.1* ou sur la base des anciens articles 190 et 281, *chapitre M-13 Loi sur les mines*.

1175. Les moyens de responsabilisation actuels. Aujourd'hui, il n'existe pas d'obligation ou de sanction par le code minier pour les actes commis à l'étranger. Toutefois, l'entreprise est poursuivie si elle n'a pas été diligente²⁴³¹. Elle consiste à poursuivre l'entreprise tant sur plan criminel que civil pour n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour éviter qu'il n'en résulte des accidents au travailleur²⁴³². Si la loi ne précise pas l'étendue de cette obligation pour les actes commis par une entreprise de nationalité québécoise à l'étranger, le Code civil offre cette possibilité. Il donne un moyen aux demandeurs étrangers de saisir les juridictions québécoises en cas de faute d'une entreprise québécoise. La loi dispose que « *en l'absence de disposition particulière, les autorités du Québec sont compétentes lorsque le défendeur à son domicile au Québec*²⁴³³ ». Le Code civil complète cette disposition en stipulant que « *bien qu'une autorité québécoise ne soit pas compétente pour connaître d'un litige, elle peut néanmoins, si une action à l'étranger se révèle impossible exiger qu'elle y soit introduite, entendre le litige si celui-ci présente un lien suffisant avec le Québec*²⁴³⁴ ». Dans ce cas, les travailleurs qui verront leur droit violer dans les mines peuvent saisir les juridictions québécoises pour obtenir réparation. C'est d'ailleurs cette voie que plusieurs juridictions au Canada empruntent par le canal des ONG²⁴³⁵. Plusieurs multinationales nationales de nationalité québécoise et canadienne sont assignées devant les juridictions pour les violations commises à l'extérieur du Québec²⁴³⁶. De plus en plus, les entreprises québécoises exerçant à l'étranger sont poursuivies et jugées sans qu'il y ait lieu de forcément rechercher le lien d'emploi.

1176. Conclusion du paragraphe. Les multinationales qui ont leur siège en France et au Québec peuvent voir difficilement leur responsabilité engagée pour les actes commis à l'étranger. Les tribunaux ne facilitent pas la voie d'une responsabilisation de l'entreprise mère. En France, c'est le co-emploi qui pourrait permettre d'attirer les entreprises devant les tribunaux français. Mais les travailleurs repartent, de nombreuses fois, insatisfaits, pour leur demande puisque l'interprétation du co-emploi est stricte. Au Québec, le lien entre les entreprises mères et filiales qui ont un lien de rattachement avec le Québec ou le Canada

²⁴³¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle Ltée, 2020 QCCQ 6447.

²⁴³² *Ibid.*

²⁴³³ Article 3134 *Chapitre CCQ-1991, Code civil du Québec.*

²⁴³⁴ Article 3236, *ibid.*

²⁴³⁵ Geneviève SAUMIER, « La pratique judiciaire du droit international privé en 1998 », *Revue québécoise du droit international privé*, vol 11, n°1, 1998, P. 402-S. voir également Association canadienne contre l'impunité (ACCI) c. Anvil Mining Ltd., 2011 QCCS 1966.

²⁴³⁶ Association canadienne contre l'impunité (ACCI) c. Anvil Mining Ltd., 2011 QCCS 1966.

s'établit parfois. Dès que l'une des entreprises a commis une faute, les tribunaux ne tardent pas à se déclarer compétents. Toutefois, pour ce qui est de la responsabilisation de ceux-ci, beaucoup est à faire.

1177. Conclusion de la section. Responsabiliser les entreprises mères pour les actes de leurs filiales n'est pas un exercice facile tant pour les États que pour les juges. Les États ont tenté de légiférer sur les questions en lien avec les multinationales. Mais jusqu'ici, les solutions pour responsabiliser les entreprises multinationales pour les actes de leurs filiales sont éparées, mais inefficaces. Que ce soit sur le fondement de la faute, du co-emploi, les garanties pour une réelle responsabilité sont quasi-difficile à prouver. Néanmoins, ces fondements sont un commencement de responsabilisation de sorte à mettre un terme à l'impunité. Le droit dans les États développés tels que le Québec et la France obligent les entreprises à être soit plus diligent dans leur groupe ou restreindre leurs interventions dans la gestion des filiales. Dans les États en voie de développement comme la Côte d'Ivoire, la difficulté est de trouver un fondement juridique pour responsabiliser l'entreprise mère. Lorsque le fondement existe, il faut prouver que l'entreprise mère à une forte domination sur la filiale pour engager sa responsabilité, ce qui semble difficile.

Section 2 : Les voies de la responsabilisation

1178. En Côte d'Ivoire, il est difficile de contraindre l'entreprise à respecter ses engagements et à veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs. L'État encourage les entreprises locales et surtout celles internationales à prendre des mesures RSE. Mais, il revient à l'État de veiller à la mise en œuvre de ces mesures et responsabiliser les entreprises. La RSE se présente dès lors comme une voie possible de responsabilisation des entreprises (**Paragraphe 1**). En plus, des normes de RSE, l'obligation de vigilance des entreprises est invoquée pour responsabiliser les entreprises mères. Il convient de relever néanmoins que le devoir de vigilance comme prévu manque souvent d'efficacité pour la protection des droits des travailleurs (**Paragraphe 2**).

Paragraphe 1 : La RSE

1179. L'objectif pour de nombreux États comme le Québec et des organisations telles que l'OCDE, l'ISO, est que les entreprises au nom de la RSE rompent avec l'objectif unique de performance économique et épousent des considérations nouvelles. Elles doivent compléter leur action d'un volet social, sociétal et environnemental²⁴³⁷. Si la RSE n'est pas considérée comme du droit dur, elle reste un engagement. L'entreprise, qu'elle soit une multinationale ou pas, doit prendre l'engagement de bien se comporter en société en tenant compte de l'impact de ses actions sur son entourage. Pour ce faire, les organisations internationales imposent aux entreprises des devoirs de diligence pour lutter contre l'impunité du fait de l'écran de la personnalité morale (A). Le Québec s'impose de plus en plus comme un modèle d'application de ses mesures de RSE dans les mines (B).

A- Les obligations de diligence, un commencement de solution à l'impunité

1180. L'OCDE à travers des principes directeurs, encourage les entreprises à prendre des engagements de bonne conduite en société. Mais si pour l'OCDE, ces principes doivent permettre de responsabiliser les entreprises, ceux-ci restent limités (1). De plus, les normes ISO sont toujours du droit mou quoiqu'elles restent une piste de solution pour responsabiliser les entreprises multinationales (2). De même, l'OIT offre des voies de responsabilisation presque efficace aux travailleurs (3).

1- La portée limitée de l'obligation de diligence

1181. Les actions positives de l'OCDE. L'obligation de diligence est une voie de responsabilisation des entreprises multinationales. L'OCDE a pris des directives en vue de faciliter la responsabilisation des entreprises. Les pays membres de l'OCDE doivent en principe favoriser le libre-échange en veillant au respect de règles relatives à la conduite d'une concurrence saine²⁴³⁸. Or veiller à une concurrence saine suppose le respect des règles étatiques et d'usage. Pour atteindre ses objectifs, en 1976, l'OCDE va tenter d'encadrer les actions des multinationales par des principes directeurs. Adopté par de nombreux États, ces principes sont

²⁴³⁷ Bernard TEYSSIE, « La plan de vigilance. Trois années d'application », *Recueil Dalloz*, 2021, P. 1823.

²⁴³⁸ Dominique CARREAU, Laurence DUBIN, « Services », dans *Répertoire de droit international*, international, mars 2013, P. 125-130.

porteurs de recommandations à l'endroit des États et des entreprises multinationales²⁴³⁹. L'objectif est de responsabiliser ses entreprises sur le plan social et environnemental, voire sociétal. Il ne s'agit nullement à travers ses principes d'obligations juridiques. Ces principes sont volontaires, en dépit, des revendications des ONG. Ils ne lient que les multinationales qui interviennent sur le territoire des États membres de l'OCDE²⁴⁴⁰.

1182. Un devoir de diligence vaste. L'OCDE aborde la responsabilité des entreprises minières dans le sens d'un devoir de diligence. Il s'agit d'une obligation de moyen et d'un ensemble de procédures qui obligent l'entreprise à prévenir, supprimer leurs impacts négatifs potentiels ou réels. Le devoir de diligence fait une obligation aux entreprises à déterminer, atténuer, rendre compte du comportement qu'elles adoptent face à leurs effets négatifs actuels ou futurs²⁴⁴¹. Il permet à ces entreprises de vérifier et de s'assurer qu'elles respectent y compris toutes leurs chaînes d'approvisionnement les droits humains²⁴⁴².

1183. Le lien étroit entre devoir de diligence et protection des travailleurs. Les principes directeurs de l'OCDE dans leur version de 2011 abordent clairement la question de l'emploi. Les entreprises doivent respecter les droits des travailleurs, le droit à la négociation collective, protéger et garantir ses droits. Ils doivent veiller à éliminer le travail forcé, le travail des enfants, les discriminations à tous les niveaux²⁴⁴³. Se rapportant à la sécurité des travailleurs, les entreprises doivent veiller à ce que les salariés soient effectivement à l'abri du danger. Ici, l'employeur doit avoir pris toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les risques de sécurité et santé. Le préalable est l'identification de ces risques et l'adoption de mesures nécessaires pour contrôler, vérifier leur évolution et les adapter si possible²⁴⁴⁴. Mais si de telles visions sont louables, d'une part, il convient de rappeler que l'OCDE fait des recommandations. Elles ne sont pas des lois et ne s'imposent guère, si l'État ne les adapte pas à son droit interne. Dans ce cas, la responsabilité première revient aux États de tenir compte de ses recommandations dans leur législation.

²⁴³⁹ Laurence DUBIN, « Entreprise multinationale », dans *Répertoire de droit international*, novembre 2021, P. 52-70.

²⁴⁴⁰ *Ibid.*

²⁴⁴¹ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, éd. OCDE, 2011, P. 23.

²⁴⁴² Baptiste DELMAS, *La compétence universelle du juge en droit du travail*, Université de Bordeaux, Th. Soutenue le 18 novembre 2020, P. 172-173.

²⁴⁴³ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, *op. cit.*, P. 37-38.

²⁴⁴⁴ Brigitte PEREIRA, « Risques, sécurités des salariés et diligences de l'employeur Les incidences managériales des décisions de justice », *op. cit.*, P. 13.

1184. D'autre part, les principes de l'OCDE sur le devoir de diligence des entreprises se présentent comme un engagement pris par les parties prenantes du secteur des mines²⁴⁴⁵. L'objectif est de faire une gestion responsable dans les chaînes d'approvisionnement en minerais surtout dans les zones en conflit et de respecter les droits humains tout en évitant les conflits des minerais²⁴⁴⁶.

1185. Une simple norme de conduite. Cependant, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ne sont pas des normes obligatoires au sens du droit, mais des normes de conduite. Or une norme de conduite n'est pas affectée d'obligation juridique suivie de sanction. Elle est une invitation à agir dans un sens social donné²⁴⁴⁷. Dans ce cas, il est du ressort des États de la réceptionner dans l'ordre interne au droit, ou d'inciter les auteurs aux dites violations des droits de l'homme de les réparer²⁴⁴⁸. Dès lors, qu'il ne s'agit pas d'une norme obligatoire et qu'il est précisément admis que le texte est une norme de conduite, la conséquence est telle que le plan stratégique reste une norme volontaire au compte de la RSE.

1186. D'ailleurs, les principes directeurs de l'OCDE ne sont pas d'application universelle, en plus d'être volontaire. « *Leur champ d'application géographique est déterminé par le rattachement de l'entreprise à l'un des États membres, soit parce qu'elle opère à partir de l'un d'eux, soit parce qu'elle agit sur l'un d'eux*²⁴⁴⁹ ». Or, l'OCDE compte 38 États membres et la Côte d'Ivoire n'en fait pas partie²⁴⁵⁰. Dans ce cas, les pays exerçants en Côte d'Ivoire n'ont aucun moyen de pression pour contraindre les entreprises à mettre en œuvre ces principes directeurs. La seule voie possible est que les multinationales possédant la nationalité d'un État membre de l'OCDE prennent un engagement volontaire pour appliquer ces principes dans toutes leurs filiales et succursales situées dans un État non membre. Dans ce cas, la seule sanction, si elle existait, elle ne pourrait être infligée que par l'État membre de l'OCDE. Mais cela n'est pas possible en réalité que si cet État a judiciarisé ces règles et qu'il est informé des violations commises à l'extérieur.

²⁴⁴⁵ OCDE, *Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*, P. 1-s.

²⁴⁴⁶ *Ibid.*

²⁴⁴⁷ Geneviève PIGNARRE, commentaire de la thèse de Samuel BENISTY, *La norme sociale de conduite saisie par le droit*, soutenue le 20 novembre 2013 à l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, 373 P., P. 748.

²⁴⁴⁸ Nations Unies, haut-commissariat, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, New York et Genève, 2011, P. 3, 15.

²⁴⁴⁹ Isabelle DAUGAREILH, « Principes directeurs de l'OCDE », dans Nicolas POSTEL, Richard SOBEL (Dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du septentrion, Villeneuve-d'Ascq, 30 juin 2016, P. 379.

²⁴⁵⁰ OCDE, Liste des pays membres, ratification de la Convention relative à l'OCDE.

1187. En outre, les entreprises multinationales minières ont des obligations qui vont au-delà de ceux prévus par les principes directeurs. Elles ne doivent pas contribuer ou être responsables des conflits sur les minerais, tout en respectant les règles nationales et internationales²⁴⁵¹. Dire autrement les entreprises minières multinationales doivent s'assurer que toutes leurs filiales ou succursales respectent les lois nationales. De même, les sociétés mères doivent dans toutes leurs entreprises mettre en œuvre des mesures non prévues par les textes nationaux, mais qui sont utiles pour produire un impact positif sur la société.

1188. Mais le principe reste le même. Le problème est le caractère volontaire des normes rendant difficile la responsabilisation. Néanmoins, comme prévu par les principes directeurs dans leur version de 2011, les États doivent mettre en place des Points de contact pour veiller à une mise en œuvre de ses principes directeurs. Les Points de contact nationaux (PCN) doivent être établis de sorte à inclure les organisations de travailleurs, des partenaires dans le milieu d'affaires, les ONG²⁴⁵².

1189. Mais si le PNC permet de veiller à l'application et à la promotion des principes directeurs, il ne peut rendre la justice au nom de l'État encore moins se substituer à lui et aux lois nationales. Les PCN ne peuvent que se prononcer dans les conflits entre les acteurs privés portant sur le respect ou l'interprétation des principes. Ils ne prennent pas de sanctions. Ils font des recommandations et à l'égard de l'entreprise qui a violé des principes tel qu'il ressort de l'ensemble de leur décision²⁴⁵³.

1190. Néanmoins, les principes de l'OCDE peuvent servir de moyens de pression par les ONG et les États afin de contraindre les entreprises à les appliquer. D'ailleurs, en pratique, les principes directeurs sont considérés comme un code de conduite et font office de référence normative pour les entreprises²⁴⁵⁴. Les principes de l'OCDE sont donc une voie que les États non membres de l'OCDE et les acteurs de la société civile peuvent explorer pour demander justice en Côte d'Ivoire. En plus, des principes de l'OCDE, les normes ISO sont aussi une voie que peuvent explorer les justiciables en Côte d'Ivoire.

²⁴⁵¹ OCDE, *Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risques*, 3e éd. OCDE, Paris, 2016, P. 13.

²⁴⁵² *Ibid.*, P. 77.

²⁴⁵³ Isabelle DAUGAREILH, « Principes directeurs de l'OCDE », *op. cit.*, Paragraphe 11.

²⁴⁵⁴ *Ibid.*

2- La possible responsabilisation par les normes ISO

1191. Un essai prometteur pour responsabiliser les entreprises. Le recours aux normes ISO peut favoriser la diligence dans la gestion du secteur des mines. En effet, en matière minière, il existe de nombreux risques associés à la santé et à la sécurité sur les sites miniers et environnants. Pour résoudre cette question, la norme ISO 19434 se présente comme un outil privilégié. Elle classe les accidents dans les mines par typologie et par cause afin de les prévenir²⁴⁵⁵. L'objectif est d'établir un système de prévention exhaustif dans les mines afin de protéger les travailleurs. Cet instrument exposant les accidents de manière claire et explicite doit être pris en compte par les entreprises et États dans leur rôle de réglementation de la sécurité au travail que leur code de conduite. En le faisant, les entreprises font preuve de responsabilité comme recommandé par la norme ISO 26000²⁴⁵⁶. Il convient de rappeler que cette norme fixe les lignes directrices pour les entreprises ayant conscience de leur apport en matière de développement durable, entendu comme la conscience de ces actions sur les générations actuelles et celles qui sont futures²⁴⁵⁷.

1192. La RSE prend aujourd'hui en compte la santé et la sécurité des travailleurs en s'appuyant sur les normes de l'OIT. Les normes de l'ISO 26000 sur la RSE vont permettre de responsabiliser les entreprises et les grandes firmes dans leurs actions avec les parties prenantes. Les normes relatives aux équipements de protection individuelle sont à cet effet un moyen pour les organisations de protéger la santé et la sécurité des travailleurs²⁴⁵⁸. Mais il ne faut pas se tromper, les normes ISO et notamment l'ISO 26000 sont une norme sociale. Elle ne peut être invoquée en justice²⁴⁵⁹. Le texte ISO 26000 prend néanmoins une place importante sur le plan mondial. C'est l'un des textes qui connaît un large éventail d'acteurs de négociations. Toutefois, dans son application, chaque État décide du contenu qu'il donne à la RSE²⁴⁶⁰.

1193. Les moyens possibles pour responsabiliser les entreprises. La responsabilisation des entreprises est possible par deux moyens au moins. D'une part, les entreprises doivent sur le fondement de ses recommandations prendre leur responsabilité en se soumettant aux respects des standards internationaux en la matière.

²⁴⁵⁵ ISO 19434, portant sur la classification des accidents dans les mines, 2017.

²⁴⁵⁶ ISO 26000, portant sur la responsabilité des entreprises, 2010.

²⁴⁵⁷ *Ibid.*

²⁴⁵⁸ Anne PENNEAU, « Normes en matière de santé et sécurité au travail (SST) : dénonciation par l'OIT de la coopération conclue avec l'ISO », dans *La Semaine juridique-Entreprises et affaires*, n°31-35, 2 août 2018, P. 6.

²⁴⁵⁹ Michel CAPRON, « ISO 26000 », dans Nicolas POSTEL, Richard SOBEL (Dir.), *Dictionnaire critique de la RSE, op. cit.*, Pp. 262- 266.

²⁴⁶⁰ *Ibid.*

1194. D'autre part, les ONG sont un moyen de responsabiliser les entreprises multinationales par des actions en sensibilisation et des boycotts. Ceci serait d'un support important dans les États où les violations sont plus favorables soit en raison des insuffisances légales ou de la défaillance de contrôle de l'effectivité de la loi²⁴⁶¹. Ces actions ont toujours été perçues par les investisseurs comme une pression et un moyen de se faire de belles réputations²⁴⁶².

1195. Ainsi, lorsqu'une entreprise a pris un engagement au compte de la RSE, si elle ne peut être liée juridiquement, le code de conduite contenant ses engagements peut être utilisé contre elle. Dans ce cas, seuls les ONG, les investisseurs, les consommateurs peuvent agir. Les premiers peuvent mener des actions de sensibilisations sur le fondement de ces engagements. Les seconds visent à se retirer et éviter toutes relations avec ses entreprises et les derniers boycotter les produits de cette entreprise²⁴⁶³. D'ailleurs, de nombreux États comme la Côte d'Ivoire ont légiféré sur la RSE de sorte qu'elle possède un caractère hybride. L'aspect hybride relève en même temps d'une norme qui semble volontaire, mais orienté par le contenu des textes en vigueur. Dans ce cas, les questions qui ont été portées par les textes peuvent être évoquées en justice. En plus des normes ISO l'OIT a adopté des principes tripartites afin de responsabiliser les entreprises.

3- La difficile responsabilisation par la déclaration tripartite de l'OIT

1196. Du volontariat des normes de l'OIT pour responsabiliser les entreprises à l'obligation de droit. L'obligation de diligence est également prévue par l'OIT. L'OIT a adopté une Déclaration de principes tripartites en 1977, puis amendée en 2006. Elle est en principe du droit mou, car volontaire dans son application²⁴⁶⁴. Néanmoins, par exception, elle n'est pas toujours du droit mou. La Déclaration de principes tripartites de l'OIT s'appuie sur des conventions et les recommandations déjà prises et adoptées par plusieurs. Il s'agit notamment de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, amendés en 2022²⁴⁶⁵.

²⁴⁶¹ Elise GROULX, Lew H. DIGGS, David LEVY, « Responsabilité sociale des entreprises-Le cas des ressources pillées en amont des chaînes d'approvisionnement mondial. Poser les bonnes questions », *op. cit.* doctr. 321.

²⁴⁶² Christian BRODHAG, « La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale : une convergence prometteuse, malgré la diversité des sensibilités », dans *Annale des Mines-Réalités industrielles*, n°2, mai 2011, P. 70.

²⁴⁶³ René De QUENAUDON « Responsabilité sociale des entreprises », *Répertoire de droit du travail*, octobre 2017, P. 66-73.

²⁴⁶⁴ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Organisation internationale du travail, Genève, 2022, P. 5.

²⁴⁶⁵ *Ibid.*

1197. L'article 10 de la Déclaration encourage les entreprises multinationales à tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent²⁴⁶⁶. À cet effet, elles doivent « *s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi compte tenu des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise*²⁴⁶⁷ ». De ces dispositions, la diligence et celle raisonnable, consiste dans le respect des normes légales, à la protection de la dignité humaine et au partage des bénéfices dans les territoires où exercent les multinationales minières, y compris les entreprises locales. Ces organisations, les États et les entreprises doivent s'assurer le protéger les valeurs fondamentales dans ce monde capitalistique de sorte que l'économie ne prime pas sur les droits des humains. Cet équilibre n'est toutefois pas aisé à trouver vu les forces en concurrence, notamment les entreprises et les États. C'est en cela que chaque partie devrait contribuer à mener des actions propres pour trouver un équilibre à travers la diligence raisonnable²⁴⁶⁸.

1198. La Déclaration permet de faire une précision sur l'attitude des multinationales dans les pays en voie de développement. Ces entreprises doivent s'efforcer par tous les moyens pour améliorer les possibilités et normes d'emploi. Pour ce faire, elles doivent tenir compte de la politique et des objectifs des gouvernements²⁴⁶⁹. La Déclaration devient ainsi un instrument qui met l'accent sur la politique d'emploi dans les pays d'accueil en précisant le rôle des multinationales. Elles ne doivent en aucun cas influencer la politique des États.

1199. Une application effective et efficace souhaitée. La Déclaration est désignée comme l'un des instruments internationaux exerçant une influence importante sur le plan juridique pour réguler les activités des entreprises. Il est « *le seul instrument juridique international multilatéral, universel et tripartite qui s'adresse aux entreprises*²⁴⁷⁰ ». Cependant, il revient aux États de mettre en œuvre ces principes et de veiller à leur application. L'OIT n'a pas prévu de voies de contraintes pour faire appliquer la Déclaration. Les seuls mécanismes de contrôles sont

²⁴⁶⁶ *Ibid.*

²⁴⁶⁷ Article 16 de la Déclaration précitée.

²⁴⁶⁸ Larios MAVOUNGOU, « Les pouvoirs privés économiques à l'épreuve de la loi française sur le devoir de vigilance », *op. cit.*, P. 51.

²⁴⁶⁹ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, P. 12.

²⁴⁷⁰ Isabelle DAUGAREILH, « OIT déclaration tripartite », dans Nicolas POSTEL, Richard SOBEL (Dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, *op. cit.*, P. 325-330.

le cadre des rapports. La déclaration prévoit qu'un rapport régional soit fait quant à l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales²⁴⁷¹.

1200. Néanmoins, les gouvernements doivent veiller à mettre en place des mécanismes de conciliation et d'arbitrages afin de prévenir et régler les conflits de travail entre employeurs et travailleurs. En ce qui concerne les entreprises multinationales et nationales, elles doivent instituer des mécanismes de conciliation volontaires. Les entreprises doivent dès lors agir dans les États en appliquant à la fois les règles nationales et internationales. La seconde se substituant en cas de défaillance de la première²⁴⁷². L'application de ces normes va permettre de faire le constat d'avancée plus ou moins importante au Québec. Elle pourrait servir de modèle dans le secteur des mines.

B- L'application de la RSE au Québec, un modèle à suivre

1201. L'approche de la RSE au Québec et dans le secteur des mines tant vers une obligation dont la violation est sanctionnée par l'État (1). Mais sa mise en application en matière sociale et principalement dans les relations de travail reste faible (2).

1- La RSE, vers une source de droit dur dans les mines

1202. Définition. La RSE est le fait pour une entreprise de répondre de ses actes tant sur le plan économique, environnemental et social. Ces différents domaines doivent être compris au sens large. Les normes de RSE doivent prendre en compte l'intérêt des parties prenantes, y compris la relation de travail²⁴⁷³. Dans le cadre de cette étude, la RSE sera comprise comme les normes adoptées pour réglementer la relation de travail entre employeurs et employés.

1203. Premier concept. La RSE se présente dans un premier sens comme un engagement moral pour une entreprise de prendre des mesures nécessaires afin d'agir raisonnablement en société²⁴⁷⁴. Cette définition intègre l'éthique et la morale. En effet, l'idée de responsabilité

²⁴⁷¹ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, *op. cit.* P. 24.

²⁴⁷² Isabelle DAUGAREILH, « OIT déclaration tripartite », *op. cit.*, P. 329.

²⁴⁷³ Isabelle DAUGAREILH, « Introduction », in Isabelle DAUGAREILH (Dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, *op. cit.*, Pp. XVIII.

²⁴⁷⁴ Emmanuelle MAZUYER « CSR et RSE », in Nicolas POSTEL, Richard SOBEL (Dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, P. 93.

renvoie en droit à l'obligation que l'on a d'agir dans un sens donné et de réparer les dommages causés par son action²⁴⁷⁵. Mais, à l'origine, la RSE ne doit pas s'entendre dans le sens d'une obligation juridique qui serait en anglais « liability », mais, plutôt comme un engagement, donc « responsibility »²⁴⁷⁶. Dans ce sens, la RSE se conçoit comme une invitation faite à l'entreprise de poser des actions qui visent à intégrer les intérêts des parties prenantes internes et externes à l'entreprise²⁴⁷⁷. Dès lors, qu'il s'agit d'un engagement personnel, la question est de savoir si l'on pourrait poursuivre une entreprise ne mettant pas en œuvre ces mesures ou ne respectant pas la RSE en matière de protection des travailleurs.

1204. Deuxième concept. Dans un second sens, la RSE, se présente comme un engagement personnel qui produit des effets de droits. Dans cette approche, la RSE est une norme volontaire d'origine privée. L'auteur de la norme peut être sanctionné sur la base du non-respect de son engagement et d'un acte unilatéral²⁴⁷⁸. La RSE doit être appréhendée comme la manifestation de la volonté de son auteur à être soumis à une norme spécifique, même si elle peut être plus stricte que le droit applicable²⁴⁷⁹. Dans ce cas, la norme volontaire doit être saisie par le droit étatique²⁴⁸⁰. Dès lors que la RSE est saisie par le droit, elle doit pouvoir produire des effets souhaités tels que la sanction en cas de manquement aux obligations nées de l'acte unilatéral²⁴⁸¹.

1205. Concept adopté en pratique. Au Québec, dans les industries extractives, la possible combinaison des deux approches de la RSE n'est pas surprenante. Depuis 2009, le Canada a mis en place un plan stratégique afin d'inciter les entreprises du secteur extractif au respect des normes de RSE tant sur le territoire fédéral qu'à l'étranger²⁴⁸². Certes, les lois applicables au Canada ne s'appliquent pas systématiquement au Québec en raison de l'autonomie de chaque gouvernement. Or, s'il semble que ce texte s'applique uniquement aux entreprises canadiennes, il faut souligner que la majorité des entreprises minières exerçant au Québec sont de nationalités

²⁴⁷⁵ Louisa RENNARD, *La responsabilité sociale des entreprises et les relations de travail : effets juridiques*, FAC de droit, Université Montpellier, 2019, P. 8.

²⁴⁷⁶ Emmanuelle MAZUYER, *op. cit.*, P. 93.

²⁴⁷⁷ Karounga DIAWARA, Sophie LAVALLEE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans l'espace OHADA : pour une ouverture aux considérations non économiques », *Revue internationale de droit économique*, vol. 4, t. XXXVIII, 2014, Pp. 431-s.

²⁴⁷⁸ Christine NEAU-LEDUC, « la sanction dans la soft-law », in Bernard TEYSSIE (dir.), *la sanction en droit du travail*, éd. Panthéon-Assa, Paris, 2012, Pp. 14-15.

²⁴⁷⁹ François GUY TREBULLE, « Responsabilité sociale des entreprises : entreprise et éthique environnementale », *Répertoire des sociétés*, mars 2003, P. 37.

²⁴⁸⁰ *Ibid.*

²⁴⁸¹ *Ibid.*

²⁴⁸² Le modèle d'affaires canadien : Stratégie de promotion de la responsabilité sociale des entreprises pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger, <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse>

canadiennes²⁴⁸³, justifiant que celles-ci soient également soumises à ces normes, quels que soient leurs lieux d'exercice.

1206. En ce qui concerne le plan, s'il a une tendance prononcée pour l'investissement étranger, il démontre clairement la volonté du gouvernement à faire de la Responsabilité Sociale des Entreprises minières une obligation. La RSE est un canal pour les entreprises minières de faire la promotion des bonnes valeurs du Canada et un moyen d'exercer dans le respect des standards internationaux²⁴⁸⁴. Sur la question des standards internationaux, les entreprises minières doivent répondre à des exigences comme prévu par le plan stratégique. Le financement des régimes de réparation des lésions professionnelles conduit plusieurs entreprises à décharger les tâches les plus dangereuses à leurs filiales en général à l'étranger afin de minimiser leurs parts de cotisation²⁴⁸⁵. La RSE est une voie pour contraindre les entreprises d'agir en respectant leur engagement social, au cas où elles contourneraient la loi.

1207. Vers une RSE comme source de droit dur. En dépit des normes à valeurs de recommandation, le plan ne se présente guère uniquement comme une recommandation au fond. Si jusqu'ici, le Canada a invité les entreprises minières à mettre en œuvre des plans de RSE, il semble que la RSE s'incruste fortement comme une véritable source de droit dont le non-respect est sanctionné. Car, le gouvernement canadien sanctionne le non-respect des bonnes pratiques dans le secteur des mines, y compris le refus du processus de facilitation du dialogue autour de la RSE.

1208. La sanction consiste en un retrait du soutien commercial à ces entreprises dans les marchés internationaux²⁴⁸⁶. Cette sanction n'est ni privative de liberté encore moins morale. La sanction proposée par le gouvernement canadien est de type économique. En conséquence, dès lors qu'on identifie une sanction, La RSE pourrait se présenter comme une norme obligatoire pour toutes les entreprises sollicitant l'aide de l'État. Au-delà de ces sanctions économiques, le gouvernement québécois avait imposé un quasi moratoire sur les nouvelles technologies

²⁴⁸³ Répertoire des membres de l'association minières du Québec, voir également Louis MADORE, « Mines en chiffres, l'investissement minier au Québec en 2020 », *Enquête annuelle sur l'investissement minier*, éd. Institut de la statistique du Québec, novembre 2021, P. 1- s.

²⁴⁸⁴ *Ibid.*

²⁴⁸⁵ Katherine LIPPEL, « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de la mondialisation », *op. cit.*, P. 15.

²⁴⁸⁶ Ivan TCHOTOURIAN, Valérie DESHAYE, Farlane-Drouin MAC, « Entreprises et responsabilité sociale : évolution ou révolution du droit canadien des affaires ? » *Les cahiers de droit*, vol. 57, n° 4, décembre 2016, P. 646.

d'extraction au Québec, remettant en cause le caractère volontaire de la RSE²⁴⁸⁷. Au niveau des entreprises, la RSE a été mise en œuvre à travers des codes de conduites.

2- Une protection minimaliste des travailleurs dans la mise en œuvre de la RSE

1209. Les entreprises minières du Québec, de manière individuelle ou en association ont adopté des textes en vue de témoigner du respect des normes de RSE en matière de relation de travail. Ces textes sont des codes de conduites, des chartes éthiques ou encore des lignes directrices²⁴⁸⁸. Au Québec, il existe deux canaux pour les entreprises minières de faire la preuve du respect des engagements en matière de RSE.

1210. Adoption d'une charte de développement durable. Au niveau des associations, l'Association minière du Québec a élaboré une charte de développement durable pour les sociétés minières œuvrant au Québec²⁴⁸⁹. Cette charte dispose que les membres de l'association et l'association s'engagent à « assurer le bien-être des employés en leur offrant un environnement de travail sécuritaire, des conditions d'emploi compétitives et un milieu de travail respectueux et équitable contribuant à leur plein développement professionnel²⁴⁹⁰ ». Cette charte tire son fondement d'une initiative élaborée par l'Association Minière du Canada (AMC).

1211. Initiation d'un programme de développement minier au niveau fédéral. L'association minière du Canada a initié un programme de développement minier durable qui intègre les entreprises minières du Québec²⁴⁹¹. Cette initiative se présente comme une norme obligatoire tant est qu'elle allie initiative et reconnaissance des normes ratifiées de l'OIT au sein de ses États pour adopter ces textes. En fait, l'association reconnaît et s'engage à respecter les conventions 138 et 29 et 182 de l'OIT, sur le travail forcé et le travail des enfants²⁴⁹². Sur

²⁴⁸⁷ André TURMEL, Brandon FARBER, « La RSE et l'industrie des gaz de schiste au Québec : l'histoire d'une naissance prématurée », *Lex Electronica*, vol. 17, n° 1, été/ summer, 2012, Pp. 1-2.

²⁴⁸⁸ Isabelle DAUGAREILH, « Introduction », in Isabelle Daugareilh (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010, Pp. XVI- s.

²⁴⁸⁹ Association minière du Québec, *Charte de développement durable des sociétés minières œuvrant au Québec*, adoptée par le conseil d'administration le 6 juin 2015.

²⁴⁹⁰ Article 6 de la *Charte de développement durable des sociétés minières œuvrant au Québec*, op. cit.

²⁴⁹¹ L'Association minière du Québec comprend 13 entreprises minières du Québec, quant à l'Association minière du Canada, elle a initié en 2004 l'initiative VDMD adoptée par 9 autres associations minières à savoir le Québec, la Finlande, L'Argentine, le Botswana, Les Philippines, l'Espagne, le Brésil, La Norvège, l'Australie. Voir le Site de l'Association minière du Canada qui donne les détails sur le rendement RSE des entreprises minières. <https://mining.ca/fr/vers-le-developpement-minier-durable/rapport-detape-vmmd/rendement-des-entreprises/>

²⁴⁹² Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973, Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930, convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

cette base, l'association se rend coupable ainsi que ces membres des violations des conventions de l'OIT. En matière de santé et sécurité au travail, elle prend l'engagement ainsi que les entreprises membres à prouver leur *leadership* en protégeant la santé de leurs employés²⁴⁹³.

1212. Obligation de transparence. En outre, les sociétés minières ont l'obligation de publier chaque année le rendement de leurs installations selon les indicateurs sur le site de l'AMC²⁴⁹⁴. Ce rapport fait l'objet de vérification chaque 3 ans par un tiers²⁴⁹⁵. Mais le contenu de ces plans stratégiques ne permet pas d'affirmer que la RSE soit une norme obligatoire. Les entreprises disposent d'une marge de liberté dans le choix des normes applicables²⁴⁹⁶.

1213. Adoption de codes éthiques. De manière individuelle, les sociétés minières du Québec ont adopté des codes éthiques qui s'appliquent à tous les acteurs avec lesquelles elle interagit. Autrement, elle s'applique également au travail, donc s'oppose aux législateurs. Par exemple, ArcelorMittal déclarait dans son code éthique l'application de ce code à tous les salariés et à ses filiales dans le monde entier. Pour cette société, le code est conçu pour aider à comprendre leurs obligations éthiques et légales dans la gestion des activités de la société²⁴⁹⁷.

1214. Insuffisances des codes de conduite. Mais les codes de conduite ont des contenus vagues et sont édictés dans des termes généraux se présentant comme des « fourretout »²⁴⁹⁸. Dès lors, il est difficile de déterminer de manière précise l'obligation de l'entreprise en matière de relation de travail. Toutefois, la RSE reste au Québec, un moyen de contrainte pour les entreprises en matière de transparence.

1215. Conclusion du paragraphe. Les normes sociales, les Déclarations, en général rangées dans la colonne de droit mou, ne doivent pas être regardées comme n'étant pas créatrices de droits. Il ne s'agit pas non plus de droit dur qui aurait la même force qu'un droit étatique. Ces normes comme l'ISO 26000, la Déclaration des principes tripartites, les normes de l'OCDE sur les multinationales sont des fondements qui permettent de responsabiliser socialement les entreprises d'une part. Les organisations internationales, les ONG, et dans l'ensemble les

²⁴⁹³ Charte de développement durable des sociétés minières œuvrant au Québec, *op. cit.*, P. 3.

²⁴⁹⁴ AMC signifie Association Minière du Canada.

²⁴⁹⁵ L'initiative vers le développement minier durable (VDMD).

²⁴⁹⁶ *Ibid.*

²⁴⁹⁷ ArcelorMittal, Code of Business conduct, january 2007, P. 1.

²⁴⁹⁸ François GUY TREBULE, « Responsabilité sociale des entreprises ; entreprise et éthique environnementale », *Répertoire des sociétés*, Mars, 2013, actualisation janvier 2022, P. 19-s.

acteurs de la société civile peuvent contraindre les entreprises au respect de ces normes. Cela est possible par des boycotts, des sensibilisations ou la publication des violations des droits par les entreprises. D'autre part, ces normes peuvent trouver une application que si les États les reçoivent dans leur ordonnancement juridique. Ces voies peuvent servir également en matière de relation de travail.

Paragraphe 2 : Le devoir de vigilance

1216. Depuis quelques années, un devoir de vigilance s'impose aux entreprises multinationales. Au niveau international plusieurs organisations telles que l'ONU ont envisagé de responsabiliser les entreprises par le truchement d'un devoir de vigilance. Mais ces mesures sont inefficaces (A). En France, la loi sur le devoir de vigilance pourrait être un modèle d'inspiration pour la Côte d'Ivoire au vu de son contenu (B).

A- L'ONU et devoir de vigilance, une mesure inefficace

1217. Les entreprises multinationales doivent être vigilantes selon les principes directeurs de l'ONU. Le contenu de ce devoir semble prometteur au regard de son contenu (1). Mais au fond, il renvoie à de simples normes de RSE (2).

1- L'ONU et le devoir de vigilance, un devoir prometteur pour les travailleurs

1218. L'encouragement des entreprises au respect des droits de l'homme. Après l'adoption des principes formant le pacte mondial en 2005 nommée global compact, les Nations unies ont adopté en 2011 les principes directeurs relatifs aux entreprises et droits de l'homme. Les Nations Unies ont voulu encadrer le comportement des multinationales à l'ère de la mondialisation des rapports économique. Ces principes directeurs invitent, les entreprises à respecter les droits de l'homme, les droits sociaux fondamentaux, le droit de l'environnement et la lutte contre la corruption²⁴⁹⁹.

1219. Les efforts presque louables des entreprises. Selon ces principes, les entreprises doivent se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme. Plus de

²⁴⁹⁹ Laurence DUBIN, « Entreprise multinationale », *op. cit.*, P. 52-70.

564 entreprises ont adhéré à ces principes, ce qui leur donne le droit d'utiliser le logo des Nations unies pour montrer leur soutien à l'initiative et de publier leur politique d'application²⁵⁰⁰. D'ailleurs, les principes directeurs de l'ONU font l'objet d'un cadre de référence unanimement admis dans par les organes de l'ONU²⁵⁰¹. Ils restent des principes acceptés à l'échelle mondiale et qui reconnaissent la responsabilité des entreprises et des États. Ceux-ci doivent prévenir et lutter contre la violation des droits de l'homme²⁵⁰². En plus, ils s'intègrent de plus en plus dans les activités des multinationales, même si les violations sont encore nombreuses²⁵⁰³. La persistance des violations témoigne de l'inefficacité des principes directeurs tels que conçus.

2- Des mesures inefficaces

1220. Des mesures épurées de sanctions. Les principes de l'ONU sur le devoir de vigilance des entreprises ne sont pas suivis de sanctions. En 2014, un groupe de travail a été mandaté par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU afin d'élaborer un instrument contraignant pour les multinationales²⁵⁰⁴. L'instrument est toujours en cours. Pour le moment il n'existe pas de textes contraignants au niveau de l'ONU pour condamner les entreprises qui ne sont pas vigilantes dans leur groupe.

1221. Un effort souhaité des États. Les États doivent protéger les droits de l'homme comme prévu par les principes directeurs de 2011 et veiller à la responsabilisation des entreprises en matière de droit de l'homme. Pour ce faire, les États doivent adopter des mesures appropriées pour empêcher les atteintes aux droits de l'homme et lorsqu'elles se produisent punir les auteurs après enquêtes²⁵⁰⁵. Selon l'ONU, pour que ces obligations aient une portée satisfaisante, elles doivent s'accompagner de voies de recours appropriées et de sanction efficace en cas de violation²⁵⁰⁶. Ici encore, la charge revient aux États pour contrôler et sanctionner ses nationaux. C'est à croire qu'en dépit des évolutions tendant à responsabiliser les acteurs privés, la

²⁵⁰⁰ *Ibid.*

²⁵⁰¹ Béatrice DELZANGLES, « L'obligation de protéger les droits de l'homme contre les atteintes commises par les entreprises », dans Sophie SCHILLER (dir.), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, Paris, 2019, P. 84.

²⁵⁰² *Ibid.*

²⁵⁰³ *Ibid.*

²⁵⁰⁴ Conseil des droits de l'homme, quarante-quatrième session, Point 3 de l'ordre du jour Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement, Résolution adoptée par le conseil des droits de l'homme, 17 juillet 2020.

²⁵⁰⁵ ONU, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer »*, Nations Unies, P. 15.

²⁵⁰⁶ *Ibid.*

protection des droits de l'homme, des droits fondamentaux ne peuvent se faire sans que l'État n'use de ses prérogatives²⁵⁰⁷. Certainement pour répondre à ces obligations, les députés européens au compte des États de l'UE, ont pris une résolution le 25 octobre 2016 sur la responsabilité des entreprises dans les violations graves de droits de l'homme dans les pays tiers²⁵⁰⁸. Cette résolution dans son préambule affirme se fonder sur « *les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les nouvelles lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, la déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, le Comité international sur l'information intégrée, les dix principes du pacte mondial des Nations unies et la norme d'orientation sur la responsabilité sociale ISO 26000...* ». Cette directive étant la concrétisation des objectifs de l'ONU en vue de la responsabilisation des entreprises marque un pas vers l'application effective des Directives de l'ONU. Ainsi, les entreprises à travers la judiciarisation des principes directeurs verront leur responsabilité engager sur le simple fondement de ces principes.

La France peut-être un modèle puisqu'elle a judiciarisé le devoir de vigilances des multinationales.

B- La France, un modèle d'inspiration

1222. En France, l'affaire du Rana Plaza a été déterminante dans l'adoption d'une législation sur le devoir de vigilance. Cette loi devient, par ailleurs, un modèle d'inspiration pour le parlement européen qui a adopté des directives sur les droits humains et environnementales. Le devoir de vigilance impose une diligence en matière de droits humains et environnements pour les grandes entreprises françaises. Le 27 mars 2017, la loi n°2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre adoptées en vue de ces responsabiliser ses entreprises. Cette loi renforce la protection des droits de l'homme (1). Elle est également dissuasive pour les entreprises (2).

²⁵⁰⁷ Bénédicte LAVAUD-LEGENDRE, « Travail forcé », *Répertoire de droit du travail*, janvier 2022, P. 147-150.

²⁵⁰⁸ Résolution du Parlement européen du 25 octobre 2016 sur la responsabilité des entreprises dans les violations graves des droits de l'homme dans les pays tiers (2015/2315(INI)) (OJ C, C/215, 19.06.2018, P. 125.

1- Le renforcement de la protection des droits fondamentaux

1223. Le devoir de vigilance comme un moyen de protection des droits fondamentaux des travailleurs. La loi de 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre est originale au regard de son champ d'application transnationale²⁵⁰⁹. Elle renforce la protection des droits de l'homme dans toutes les chaînes de production de ces entreprises. Influencée par les ONG dans la lutte contre la violation des droits de l'homme, la loi sur le devoir de vigilance était un moyen de lutter pour « *la sauvegarde des droits de l'homme au travail et contre les pires violations des droits fondamentaux dans le monde*²⁵¹⁰ ». C'est au moins à cette question que la France devait répondre avec la loi sur le devoir de vigilance.

1224. Dans son contenu, la loi sur le devoir de vigilance crée des obligations nouvelles pour les entreprises, les groupes de sociétés, les multinationales. Il ne s'agit plus de se contenter de l'écran de la personnalité morale ou encore des règles de droit des sociétés distinguant les personnes morales. Cette loi oblige les entreprises à adopter un plan de vigilance qui prend en compte les risques, les procédures de diligences pour éviter les atteintes graves aux droits de l'homme ou à l'environnement²⁵¹¹. Ces mesures sont : l'établissement d'un plan de vigilance afin de prévenir et détecter la violation en France comme à l'étranger des droits de l'homme, l'environnement, la santé et la sécurité des travailleurs par les filiales et sous-traitants.

1225. La France, un modèle à suivre en matière de responsabilisation des entreprises mères ? En France, la loi sur le devoir de vigilance a voulu concilier l'a priori et l'a posteriori avec l'intention que le premier absorbe le second. La loi française prône les droits humains et la liberté fondamentale, santé et sécurité des personnes, l'environnement²⁵¹². Mais si en France le devoir de vigilance oblige les entreprises à penser à un plan de vigilance, celui-ci n'est possible que lorsque l'entreprise compte plus de 5 000 salariés à la clôture de deux exercices successifs en France et 10 000 à l'étranger²⁵¹³. Le chiffre de 10 000 est atteint par addition des effectifs de la société et de ses filiales. Ces conditions pour l'établissement d'un plan de vigilance compliquent les moyens de responsabilisation des entreprises en dessous de ce

²⁵⁰⁹ Marie-Ange MOREAU, « L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », *Droit social*, 2017, Pp. 792-797.

²⁵¹⁰ *Ibid.*

²⁵¹¹ Article 1 de la loi relative à devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017.

²⁵¹² Tatiana SACHS, Christophe CLERC, « Controverse : Le devoir de vigilance à la croisée des chemins ? », dans *Revue de droit du travail*, 2022, P. 352.

²⁵¹³ *Ibid.*

seuil²⁵¹⁴. De nombreuses entreprises étrangères risquent de ne pas voir leur responsabilité engagée sur le territoire français avec les conditions de seuil et de nationalités²⁵¹⁵. La formulation de la loi suppose que les filiales, exerçants, en France et dont la société mère est à l'étranger ne sont tenues d'un plan de vigilance que si elles emploient au moins 5000 salariés en France. Ceci réduit considérablement la possibilité d'engager la responsabilité des sociétés étrangères en France.

1226. Le soutien du parlement européen à l'élargissement de la responsabilité des entreprises. Le parlement européen a tenté de corriger cette situation dans toute l'Europe en réduisant le nombre de salariés à prendre en considération pour élaborer un plan de vigilance dans la proposition de directive. En juin 2023, le parlement européen a adopté une directive afin d'obliger toutes les entreprises possédant au moins 250 salariés. La directive fait obligations aux entreprises d'instituer une procédure interne afin de permettre aux victimes de se plaindre de la violation de ses droits par la société mère, ses filiales ou les sous-traitants²⁵¹⁶. La négligence de ses entreprises est sanctionnée par la directive²⁵¹⁷. Mais cette directive a tendance à vouloir exonérer la société mère lorsqu'elle l'entreprise fait la preuve du respect de son devoir de vigilance²⁵¹⁸. Autrement dit, la responsabilité de l'entreprise mère n'est pas automatique et en tout temps.

1227. Toutefois, le fait pour ces textes sur le devoir de vigilance d'imposer une vigilance seulement pour les grandes entreprises pourrait créer une rupture d'égalité entre les travailleurs. Les travailleurs des entreprises soumis au plan de vigilance pourraient bénéficier d'un traitement plus amélioré que ceux des entreprises non soumises²⁵¹⁹.

1228. Le plan de vigilance, un moyen de déterminer les obligations des entreprises multinationales. L'idée d'un plan de vigilance qui tient compte des activités des sous-traitants et des fournisseurs avec lesquels ces entreprises commercent est à saluer²⁵²⁰. Certes, il est fait

²⁵¹⁴ Sophie SCHILLER « Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre », *La semaine juridique éd. Générale* n°22, 29 mai 2017, doct. 622.

²⁵¹⁵ *Ibid.*

²⁵¹⁶ Proposition de Directive du parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937, P. 18.

²⁵¹⁷ Lettre de la DAJ, « Le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité », *Rapport de l'Assemblée nationale*, 20-07-2023.

²⁵¹⁸ Jérôme PORTA, « De la Responsabilité à la responsabilisation des entreprises transnationales en droit français », en cours de publication.

²⁵¹⁹ Guillaume DELALIEUX, « Quelques considérations prospectives sur l'effectivité présumée de la loi « Devoir de vigilance des firmes multinationales » », dans Sophie SCHILLER, *Devoir de vigilance*, op. cit., P. 29.

²⁵²⁰ Article 1^{er} la loi relative à devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017.

allusion aux sous-traitants et partenaires directs²⁵²¹, mais le plan de vigilance un élément essentiel pour responsabiliser les entreprises françaises dont les sous-traitants ou fournisseurs sont dans des États où les lois ne sont pas rigoureuses et que même quand elles existent restent ineffectives. Les obligations des entreprises donneuses d'ordre et mère rejoignent la loi de 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale²⁵²².

1229. Cette loi est destinée à renforcer le contrôle et sanctionner les entreprises qui recourent de manière abusive à des travailleurs détachés. Elle fortifie la responsabilité des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage en les obligeant à être vigilants en ce qui concerne les conditions d'hébergement des salariés, de leur sous-traitant direct ou indirect dans l'application de la législation du travail²⁵²³. Ici, contrairement à la loi de 2017 sur le devoir de vigilance, pour condamner un donneur d'ordre, il faut nécessairement qu'après avoir été informé des violations des droits de travailleurs par les sous-traitants, celui-ci n'ait posé aucune action pour réparer²⁵²⁴.

1230. Autrement dit, la loi de 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale a une portée réparatrice. Or la loi de 2017 impose un plan de vigilance sans égards à la faute du sous-traitant ou de l'entreprise donneuse d'ordre. Elle rejoint précisément la loi de 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique²⁵²⁵. Cette loi commande que « *les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France...sont tenus de prendre les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, des faits de corruption ou de trafic d'influence...*²⁵²⁶ ». De ce fait, les grandes entreprises ou celles qui possèdent plusieurs nationalités ne sont pas tenues d'agir qu'après une violation des lois, mais de faire en sorte qu'elles ne puissent pas violer. C'est dans ce sens que le plan de vigilance doit être pensé. Il doit non seulement être pris dans tout le groupe de sociétés, mais ne pas forcément être associé à une violation actuelle.

²⁵²¹ Sophie SCHILLER, *op. cit.*, doct. 622.

²⁵²² Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 « visant à lutter contre la concurrence déloyale ».

²⁵²³ Article L4231-1 du Code du travail, création Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014-art. 4.

²⁵²⁴ Jean-François AMELIN, « Le devoir de vigilance en droit des sociétés », in *Sécuriser la sous-traitance : quels nouveaux défis ?* En ligne, Presses de l'université Toulouse Capitole, 2019, Pp. 89-101.

²⁵²⁵ Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

²⁵²⁶ Article 17 de la Loi de 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

1231. L'élaboration d'un plan de vigilance suit en général un processus de concertation entre la société mère, ses filiales et les éventuels collaborateurs²⁵²⁷. Ceci complexifie la procédure et affecte son contenu²⁵²⁸.

1232. Néanmoins, le plan de vigilance est un commencement de protection par les règles qu'il contient et des règles qu'il doit contenir. Lorsque les entreprises ne mettent pas en place un plan ou n'ont pas été assez vigilantes, la loi française offre la possibilité de les poursuivre. L'obligation faite aux entreprises d'établir un plan de vigilance raisonnable permet au juge de se prononcer sur le caractère raisonnable des mesures prises par les entreprises.

2- *Les possibilités de saisine du juge en responsabilisation*

1233. L'action des acteurs de la société civile en responsabilisation. En cas de manquement ou de faute en vertu du devoir de vigilance, les entreprises s'exposent à des sanctions. L'une des questions auxquelles le juge devra répondre est de savoir si les mesures mises en place par ces entreprises sont raisonnables. À travers le modèle français, une entreprise n'ayant pas pris des mesures peut être tenue responsable des dommages causés par une incidence négative résultant des activités d'un partenaire²⁵²⁹. Pour agir en responsabilisation, en France, toute personne qui a intérêt à agir peut saisir les juges²⁵³⁰. Dans le cadre d'espèce, les ONG, les victimes de la négligence des multinationales de leur obligation de diligence²⁵³¹. L'effectivité de la loi sur le devoir de vigilance est assurée par les syndicats de travailleurs, par les ONG dans la saisine du juge en violation par les entreprises de leur devoir de vigilance. C'est d'ailleurs ce qui a eu lieu en 2019.

1234. L'effectivité du devoir de vigilance par les actions des acteurs de la société civile. Une ONG a saisi la justice française contre Total pour les violations ou insuffisances dans le traitement des dédommagements des familles expropriées de leur terre pour exploitation du pétrole²⁵³². Cette ONG a réclamé justice pour le non-respect par le groupe pétrolier Total des

²⁵²⁷ Bernard TEYSSIE, *op. cit.*, P. 1823.

²⁵²⁸ *Ibid.*

²⁵²⁹ *Ibid.* Article 1^{er} de la loi relative à devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017.

²⁵³⁰ Thibaut MASSART, « Le cessionnaire victime d'un dol réclamant la réparation d'un préjudice social », dans *Revue des sociétés*, 2015, P.364 ; Marc VERICEL, « Pas d'abrogation implicite pour un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire vieux d'un demi-siècle », *Rev. Trav.* 2018, P. 308.

²⁵³¹ Guillaume DELALIEUX, « *Quelques considérations prospectives sur l'effectivité présumée de la loi « Devoir de vigilance des firmes multinationales »* », *op. cit.*, P. 36.

²⁵³² Collen VINCENT, « devoir de vigilance : Total assigné en justice », *échos*, Paris, France, 24 octobre 2019, P. 1.

dispositions de la loi sur le devoir de vigilance en Ouganda. Au nom de cette initiative, l'État offre plus de possibilités aux organisations de saisir la justice en cas de non-respect des règles de vigilance par une entreprise nationale. Plusieurs autres plaintes ont été déposées par les organisations devant le juge français dans le même sens. Ceci revient à dire que la loi est effective. Mais il faut reconnaître que la loi sur le devoir de vigilance en France ne précise pas les sanctions en cas de non-conformité par les entreprises à la loi. Le juge pourrait dans ce cas ordonner une application raisonnable des mesures et une modification du plan de vigilance²⁵³³.

1235. Par le jeu de la loi française portant sur le devoir de vigilance, une multinationale française ayant sa filiale en Côte d'Ivoire peut être poursuivie pour les actes commis sur le sol ivoirien pour non-respect de son devoir de vigilance. Ce texte est un moyen de combattre l'impunité dans les entreprises minières en Afrique et de combler les vides existants. Si le devoir de vigilance ne concerne pas la relation de travail ou encore le droit du travail, il permet par ricochet de protéger les travailleurs par le jeu de la responsabilisation globale dans les entreprises et des obligations de respecter les droits fondamentaux des travailleurs.

1236. La vigilance des entreprises pourrait consister par exemple pour les entreprises multinationales ayant d'importants revenus d'adopter un plan de vigilance dont le contenu est plus strict²⁵³⁴. La loi sur le devoir de vigilance offre ainsi une voie de contourner les obstacles techniques à la saisine du juge français pour les dommages produits à l'étranger et dans toute la chaîne de production des entreprises²⁵³⁵. Les « *grandes firmes sont appelées à sortir de la coquille protectrice de leur immunité pour se muer en entreprises responsables, dans un lent mouvement d'exomorphose*²⁵³⁶ ».

1237. Conclusion du paragraphe. Le devoir de vigilance pourrait-être un moyen pour les ONG, les syndicats de travailleurs, de saisir le juge pour obtenir des entreprises une vigilance raisonnable selon la taille des entreprises et des revenus. La loi sur le devoir de vigilance en France vise à rompre avec l'autonomie et l'indépendance des entreprises d'un même groupe de sociétés. Elle a tendance à attribuer juridiquement à la société mère les fautes de ses filiales.

²⁵³³ Guillaume DELALIEUX, *op. cit.*, P. 37.

²⁵³⁴ *Idem*, P. 29.

²⁵³⁵ Luca d'AMBROSIO, « Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et ruptures », dans *Droit et société*, vol. 3, n° 106, P. 635.

²⁵³⁶ Tatiana SACHS, Christophe CLERC, *op. cit.*, P. 352.

Mais le réel problème est de trouver des sanctions applicables en dehors de simples recommandations.

1238. Conclusion de la section. Au-delà du droit dur, le droit mou pénètre de plus en plus et s'impose dans les rapports privés aux multinationales. Ce droit dit mou est de plus en plus clair sur la conduite à tenir par les entreprises privées. Il vise le respect des droits de l'homme, se fondant par moment sur les conventions fondamentales comme prévu par l'OIT. Or ces conventions font partir du droit dur dans la plupart des États car ayant été ratifiés. Dans ce cas, la subtilité avec laquelle les nouveaux instruments des organisations internationales intègrent dans le droit des États semble être une solution à la responsabilisation des multinationales.

1239. Les entreprises doivent en vertu de ses normes internationales portant sur le devoir de vigilance, la RSE et le devoir de vigilance se montrer de plus en responsables dans tous les milieux qu'ils intègrent. À défaut, les États peuvent suivre le modèle français visant à obliger les entreprises par une loi à penser à un devoir de vigilance. Il en est de même de la mise en œuvre de la RSE au Québec dans les entreprises minières. En attendant, toutes les personnes en Côte d'Ivoire qui ont un intérêt à agir peuvent saisir les juridictions françaises et québécoises sous deux conditions. La première condition est que l'entreprise poursuivie soit une entreprise de droit canadien pour ce qui concerne le Québec. Pour la France, il faut que l'entreprise mère qui a sa filiale en Côte d'Ivoire se soit immixée dans la gestion de la filiale de sorte à porter atteinte au travail.

Conclusion du chapitre II

1240. À ce stade de la réflexion, il convient de relever la difficulté à responsabiliser les entreprises. Les travailleurs ne parviennent facilement à demander au juge de responsabiliser les grandes firmes multinationales. Pourtant, il existe des textes pour responsabiliser ces multinationales au Québec, en France et en Côte d'Ivoire.

1241. Dans un premier temps, les lois dans ces États offrent la possibilité aux victimes d'attirer devant les juges en responsabilisation les entreprises mères pour les fautes de leur filiale. Le dire ainsi signifierait qu'il n'y a pas d'obstacles majeurs. Pourtant, ce n'est pas totalement vrai. En France, comme au Québec ou en Côte d'Ivoire, il faut déjà réussir à avoir accès au juge dans le sens où il se reconnaîtrait compétent pour connaître du litige. Cette

question n'a pas été facile à résoudre dans la majorité des cas. Le juge recherche un lien de connexité entre l'affaire et la juridiction du lieu saisi. C'est le cas au Québec et en France. Même lorsque ce lien est établi en France comme en Côte d'Ivoire, il faudrait réussir à prouver que la société mère a commis une faute dans la gestion de la filiale soit par le co-emploi ou par sa domination sur la filiale. Au Québec, le simple fait qu'une entreprise québécoise soit citée suffit à établir sa faute en cas de manquement par celle-ci de son obligation de diligence.

1242. L'ouverture des juges québécois et français à responsabiliser les entreprises mères nationales permet de faciliter le recours des justiciables dans les pays en voie de développement où dans lesquels les textes sont moins rigoureux.

1243. Dans un second temps, il convient de souligner que lorsque les textes nationaux sont défaillants, les textes internationaux offrent des possibilités de poursuivre les entreprises mères pour les actes de leurs filiales. Ces cas sont subordonnés aux violations des droits de l'homme, à l'absence de vigilance et de diligence. Ces normes rangées dans le droit mou peuvent servir de fondement à une responsabilisation des entreprises soit volontairement ou au moyen de pressions par la société civile.

1244. Le devoir de vigilance des entreprises est aujourd'hui la matérialisation juridique des normes RSE. Si tel qu'il est prévu par l'ONU, il ne fait pas office de règles juridiques, le modèle français permet de le judiciaire. Le devoir de vigilance imposant aux entreprises mères d'être vigilante dans toutes leurs chaînes d'approvisionnement est un moyen de non seulement responsabiliser l'entreprise mère pour les actes de sa filiale, mais également de l'obliger à établir un plan des comportements à suivre dans le groupe de sociétés. C'est là un moyen de permettre aux personnes qui sont victimes des agissements de filiales insolubles d'obtenir une solution appropriée. Il reste néanmoins beaucoup à faire, suivant les conditions de revenus, de nombre d'employés pour responsabiliser toutes les entreprises mères et protéger les droits des personnes. Finalement, la responsabilisation des entreprises multinationales et précisément des sociétés mères est presque impossible pour ne pas être pessimistes, en dépit du durcissement des règles de droit interne et des normes sociales.

Conclusion du titre II

1245. À la question de savoir comment adapter le droit applicable au travail dans les mines aux contraintes locales et responsabiliser les entreprises, deux points ont fait l'objet de cette discussion. En premier lieu, il est crucial de prendre en compte les besoins du secteur. Cela

consiste à étudier les pratiques locales en adoptant les coutumes pratiquées et de traiter différents les entreprises locales. En fait, le secteur des mines en Côte d'Ivoire connaît deux influences. La première est relative aux enjeux de la mondialisation avec la présence des multinationales dans ce secteur. La seconde qui reste préoccupante est la continuité des influences de la tradition et des modes de vie sur la relation de travail. Ici, le travailleur est considéré comme membre d'une communauté. Dès lors ce qui touche à son bien-être est une préoccupation commune. Ce système est semblable au mode de fonctionnement communautaire et de solidarité en Afrique.

1246. Le secteur des mines combine à lui seul ce mode de fonctionnement global de l'Afrique, mais touche une question sensible à savoir la gestion des terres. Le minerai est contenu dans le sol ou dans les roches selon le cas. En général, il se trouve sur des territoires ayant une organisation propre, avec une gouvernance particulière. Or avant la colonisation et même après l'indépendance donnant naissance à l'État moderne, les peuples ont conservé leur mode de fonctionnement. Ce qui suppose qu'ils se laissent difficilement colonisés par les règles nouvelles. C'est ce qui explique la persistance de l'orpaillage illégal dans les mines. Les règles établies par l'État ne trouvent pas toujours un écho favorable auprès des communautés qui maintiennent leurs habitudes.

1247. Au-delà, le brassage culturel avec d'autres peuples africains à la recherche de minerais sur les territoires miniers accentue le développement des exploitations minières illégales. La pauvreté est une autre cause. Elle entraîne de nombreux villageois ou de migrants vers la recherche des moyens de subsistance peu importants les moyens d'y arriver. Face aux échecs de la réglementation étatique, l'une des solutions pourrait résulter dans l'étude des réalités dans les mines afin de déterminer comment garantir une exploitation saine pour la protection des travailleurs soumis au droit du travail moderne. D'autre part, la généralité du droit du travail et les lourdes exigences de sécurité ne facilitent pas le retour vers le travail formel pour les travailleurs de l'informel. Le Code du travail pour être effectif doit tenir compte de la taille des entreprises afin de leur proposer des solutions juridiques adaptées à leurs besoins. En fait, tant que ces questions ne sont pas résolues, les travailleurs resteront dans la précarité du fait de l'illégalité des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Les travailleurs restent dans l'informel parce que le problème de conditions réalistes pour une transition vers la formalité n'est pas présent.

1248. En deuxième lieu, Les États doivent veiller à responsabiliser les entreprises. Pour ce faire, ils doivent être diligents sur le comportement des entreprises et surtout des multinationales. Cette diligence pourrait consister à adopter des règles plus protectrices des travailleurs dans les grandes entreprises. Ainsi le modèle français du devoir de vigilance pourrait convenir à la Côte d'Ivoire s'il prévoit des sanctions effectives pour les violations à ce devoir. Ce devoir devra consister à insister pour que les entreprises mettent en œuvre des plans de vigilance dans leur groupe de société qui devront s'appliquer dans tous les États, même les plus faibles. Ce plan doit prendre en compte les droits fondamentaux des travailleurs, la protection de l'environnement, le développement des communautés et d'autres questions en lien avec la saine concurrence. En attendant, les ONG peuvent saisir les juridictions communautaires comme la cour Africaine des droits de l'homme en cas de manquement par les entreprises des normes fondamentales. De même il est possible pour les travailleurs au Québec, en France ou en Côte d'Ivoire de saisir les juridictions nationales ou celles extérieures. L'objectif n'est pas dans d'obtenir forcément gain de cause immédiatement puisque les textes étatiques ne sanctionnent pas toujours les multinationales pour plusieurs raisons. L'idée est de parvenir à faire la promotion sur la possibilité de saisir des juges étrangers et de créer une crainte chez les dirigeants d'entreprises par la multiplication des procès. Plus, il y a des procès, plus le doute se crée de manière générale sur les actes des entreprises.

1249. En outre, la RSE appliquée au Québec peut servir de cadre d'orientation dans l'application des normes de RSE comme prévu par le Code minier ivoirien. En ce sens, la société civile pourrait être d'une aide incommensurable si elle jouait son rôle de contrôle et de boycotts des sociétés qui font de graves violations des droits de l'homme en général et des travailleurs en particulier.

CONCLUSION DE LA PARTIE II

1250. Le droit du travail en Afrique, n'est pas celui applicable en France ou encore au Québec. Il est l'image du fonctionnement de la société africaine. Une société marquée par des traditions et qui cohabite difficilement avec le fonctionnement actuel de l'État moderne. Dès lors, les pratiques et notamment dans le secteur des mines allient difficilement modernité et traditions. C'est ce qui justifie dans le travail minier la difficile application du droit du travail, le constat de nombreuses violations tel qu'expliqué tout au long de cette section, l'interférence

des populations locales dans la relation de travail. L'illégalité n'est pas uniquement en Afrique ou en Côte d'Ivoire.

1251. En France, l'orpaillage clandestin existe. Il se pratique dans les territoires d'outre-mer²⁵³⁷ et reste difficile à gérer. La persistance de l'orpaillage illégal en France prouve que c'est un phénomène difficile à endiguer. Les populations recourent à ce genre de pratique, pas au nom de la tradition, mais pour la recherche de gains sans égards aux interdictions²⁵³⁸. Les exploitants utilisent les mêmes méthodes qu'en Côte d'Ivoire et mettent en danger la vie des travailleurs, populations et polluent l'environnement²⁵³⁹. Le droit applicable s'avère inadapté pour endiguer le phénomène. Si l'État guyanais a le droit de réglementer les mines sur son territoire, celui-ci est fait conjointement avec l'État français. Car la loi dispose que « *le projet de schéma départemental d'orientation minière est élaboré conjointement par le président de la collectivité territoriale de Guyane et par le représentant de l'État en Guyane*²⁵⁴⁰ ». Pourtant, pendant de nombreuses années, ce phénomène persiste, relevant ainsi l'inadaptation des solutions proposées par l'État et ces collectivités²⁵⁴¹. Les nouvelles mesures législatives sont encore insuffisantes tant sur le plan politique que social pour endiguer le phénomène²⁵⁴². Au Québec, au nom du *free mining*²⁵⁴³ et du *claim*²⁵⁴⁴ l'extraction illégale de l'or semble moins importante. Ce qui importe est l'assentiment des populations locales et leur acceptabilité du projet, en dehors de la loi²⁵⁴⁵.

1252. Dans ces trois cas de figure, la situation en France et en Côte d'Ivoire se rejoint et semble persister du fait du système d'autorisation préalable des titres d'exploitations. Au Québec l'illégalité est moins importante du fait de la reconnaissance *à postériori*. Dans les deux premiers cas, le danger menaçant la vie des populations et des travailleurs en particulier est

²⁵³⁷ Philippe KARPE, « La lutte contre l'orpaillage en Guyane française », *Revue juridique de l'environnement* ; vol. 47, n°1, 2022, P. 9-12.

²⁵³⁸ *Ibid.*

²⁵³⁹ Didier MOULLET, Pascal SAFFACHE, Anne-Laure TRANSLER, « L'orpaillage en Guyane française : synthèse des connaissances », *Études caribéennes* (en ligne), 4 juillet 2006, P. 2.

²⁵⁴⁰ Article L621-2 du nouveau *Code minier français*, *Modifié par Ordonnance n°2022-537 du 13 avril 2022 - art. 4.*

²⁵⁴¹ Yves MANSILLON, *Proposition de Schéma d'orientation minière de la Guyane*, Schéma départemental d'orientation minière de Guyane Proposition – 17 avril 2009, P. 6-7.

²⁵⁴² Philippe KARPE, « La lutte contre l'orpaillage en Guyane française », *op. cit.*, P. 12.

²⁵⁴³ Le *free mining* est le libre droit d'accès aux terres et territoire afin de les explorer et éventuellement exploiter sans autorisation, mais suivant le respect des règles locales et législatives, voir Lapointe UGO, « l'héritage du principe du *free mining* au Québec et au Canada », *Recherche amérindiennes au Québec*, vol. 40, n°3, 2010, P. 10-11.

²⁵⁴⁴ Le *claim* est un droit réel immobilier obtenu sur un terrain ou par désignation sur une carte permettant à son bénéficiaire d'exploiter prioritairement un territoire. Voir article 8 du Code minier québécois.

²⁵⁴⁵ Lapointe UGO, « l'héritage du principe du *free mining* au Québec et au Canada », *op. cit.*, P. 10-11.

imminent. Car les exploitants recourent toujours à des méthodes illégales pour exploiter les terres du fait des contraintes existantes. Quant au troisième, la méthode québécoise, elle reste plus avantageuse pour la protection des travailleurs, puisque ce qui compte est le bien-être des populations environnantes aux entreprises minières. De ce qui précède, le législateur ivoirien au vu de l'importance de son système de fonctionnement qui allie tradition et modernité doit légiférer en pensant à la santé et à la sécurité des travailleurs, pour réduire l'illégalité et protéger les personnes qui sont touchées par l'exploitation minière. Pour ce faire, il doit adapter la réglementation minière aux réalités sociales.

1253. Aussi, il ne faut pas négliger le fait que la volonté des grandes entreprises nationales ou internationales est attendue pour réduire les violations des droits fondamentaux des travailleurs. Elles font des efforts. Mais cela reste insuffisant. Elles doivent veiller à ce que leurs filiales, succursales et partenaires mettent en place des normes de RSE pour combler les insuffisances des lois. Dans ce cas, l'homme et particulièrement le travailleur reste au centre du droit applicable. Pour y arriver, il faut un engagement de ceux-ci et des initiatives de formation dans les milieux d'installation.

CONCLUSION GÉNÉRALE

1254. Les risques développés dans les pays occidentaux tels que la France, et d'Amérique du Nord, au Québec depuis du siècle, sont révélateurs sur la nécessité d'une protection des travailleurs dans les pays en voie de développement comme la Côte d'Ivoire. Aborder la question dans la perspective d'une amélioration des règles applicables au travail dans les mines en Côte d'Ivoire ne signifie aucunement que la question est résolue par la copie du droit des pays dits développés tels que la France et le Québec. Aucun État développé ou sous-développé n'échappe aux nombreux problèmes causés par l'activité minière. Elle a ravagé des hommes, des terres, des eaux, l'air et continue d'étendre son hypocrisie partout. L'heure n'est pas à indexer uniquement les États pour n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour protéger les siens. La responsabilité en matière de protection et surtout dans une relation de travail incombe à tous.

1255. D'abord, il faut souligner que le travail dans le secteur des mines est spécifique. Il n'est pas différent d'un point de vue de la conception de la relation de travail. Mais il reste particulier dans l'exposition des travailleurs à des risques et dangers énormes. De nombreuses organisations internationales telles que l'ONU, l'OCDE, ISO, l'OIT, le reconnaissent à travers les déclarations et principes adoptés en vue de rendre ce secteur sûr. La convention n°182 interdit le travail des enfants dans les mines du fait du danger. La restriction quant à la conduite du travail des enfants s'explique dans la mesure où il est considéré comme une exploitation *« les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé ou à la moralité de l'enfant »*. Or le secteur des mines a été identifié comme un secteur dangereux pour la santé²⁵⁴⁶.

1256. Si le travail est perçu dans les mines comme dangereux alors, l'encadrement du travail des enfants est un moyen de prévention des risques miniers de santé pour les personnes vulnérables et un moyen de responsabiliser les employeurs. Que ce soit en France, au Québec comme en Côte d'Ivoire, le travail des enfants est interdit dans les mines.

²⁵⁴⁶ Article 3 de la Recommandation n°190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

1257. Néanmoins, en matière de prévention, les textes diffèrent en fonction du rapport à la terre, du développement économique du pays et du nombre d'années de pratiques de l'activité minière.

1258. Sur la question du rapport à la terre, la propriété des minerais a été un élément décisif dans le choix de l'encadrement du secteur des mines. En France, la terre y compris le sous-sol, donc les mines appartenaient à la royauté sous l'ancien régime. Cette propriété a contraint l'État à réglementer les mines dès le commencement de l'expansion de l'activité. Cette réglementation a pris en compte les contrats qui pouvaient exister entre un patron et un ouvrier. Pour les souverains en France, il était important pour des raisons économiques et même de santé de prendre en compte la santé et la sécurité des travailleurs dans ces mines, afin de leur apporter des garanties dans leur travail. Cela a conduit à réglementer le travail dans les mines et la sécurité sociale. Cette conception de la spécificité du travail dans les mines a perduré sous le régime actuel et le droit positif et à servir de fondement du droit du travail avec l'institution des délégués du personnel par exemple. Le travail dans les mines n'est certes pas soumis à un régime spécifique aujourd'hui, mais il bénéficie d'une réglementation spéciale en matière de santé et sécurité du travail et les travailleurs jouissent encore d'un statut particulier.

1259. La propriété de la terre et des mines en Côte d'Ivoire est similaire à celle de la France. L'État est propriétaire des terres et des mines. Mais en Côte d'Ivoire, le secteur des mines ne bénéficie pas d'une législation spéciale. Après l'indépendance, la Côte d'Ivoire a adopté un Code du travail sur le modèle français sans tenir compte des réglementations spécifiques dans les secteurs d'activités. Dans ce cas, le secteur des mines en Côte d'Ivoire et en France est traité différemment en dépit des mêmes rapports à la terre. Le législateur en Côte d'Ivoire n'a pas fait le choix de la spécificité, mais de l'adoption d'un droit commun à tous les secteurs.

1260. Au Québec, les choses sont différentes de la Côte d'Ivoire et de la France. L'État québécois a adopté dès le commencement pour un *free mining*. Cette liberté dans la possession et l'exploitation des minerais a conduit au fait que dès le commencement de l'expansion minière, les exploitants avaient la liberté d'organiser les rapports de travail. En le faisant, l'État n'intervenait que pour corriger les écarts et établir un équilibre dans les relations de droit privé. Son intervention dans les mines a été de prendre en compte le danger et de l'éliminer, en plus de poser des règles minimales dans la relation de travail.

1261. En France et au Québec, la prévention des risques professionnels dans les mines relève au vu du rapport à la terre et de l'intervention étatique de textes particuliers. Ceci n'exclut pas l'application du droit commun en cas de silence des textes spécifiques.

1262. Au Québec, les textes s'adaptent aux différentes activités des sociétés minières selon que le travailleur soit syndiqué ou pas. Lorsque le travailleur est syndiqué, il est soumis aux règles spécifiques prévues par la convention collective à laquelle il est parti. Rappelons-le, contrairement à la France où la convention collective est d'envergure sectorielle, au Québec, les fruits de la négociation au Québec ne profitent qu'aux salariés qui sont membres de l'unité syndicale accréditée. Au-delà de la convention, les règles de santé et sécurité sont prévues par le règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines. Des examens et formations sont obligatoires avant d'exercer dans les mines. En cas d'accidents ou de maladies professionnelles, l'employeur est strictement sanctionné surtout dans le secteur à risque comme les mines.

1263. En Côte d'Ivoire, pour réduire les risques dans les mines, le Code du travail fait obligation aux entreprises d'adapter le travail à l'homme en fonction des types d'exploitations. Mais à présent, le législateur n'a pas donné la mesure d'un travail adapté par rapport à un secteur quelconque. Pour ce faire, une convention collective signée en mai 2023 a prévu des mesures particulières pour réglementer le travail dans les mines. Si l'idée d'une convention collective sectorielle tant attendue est salubre, son contenu laisse penser que la prévention reste du ressort du Code du travail. Autrement dit, il n'existe pas de mesures particulières pour prévenir les risques de santé et de sécurité des travailleurs dans les mines. Au fond, il revient à l'employeur d'adapter les textes à son activité. C'est d'ailleurs en ces termes que la convention a été élaborée. Elle renvoie au respect des règles et règlements en vigueur en son article 91 et suivant, qui eux-mêmes ne sont pas assez précis sur les ITIE. Pour atteindre l'objectif d'une protection qui prend en compte les risques spécifiques dans les mines et notamment en matière de travail, il faut que l'État parvienne à expliquer aux employeurs leurs responsabilités comme les États français et québécois ont tenté de le faire. La référence est notamment faite aux questions comme l'évaluation réelle des risques liés aux mines souterraines et à ciel ouvert, comment les éliminer à travers la création d'organes spécialisés dans la lutte contre les risques miniers, définir le niveau d'air, de liquide flamme à avoir dans une mine, définir le niveau de poussière et de poussière de silice tolérable dans une mine à la suite d'étude d'experts comme en France et au Québec.

1264. Recommander des examens obligatoires avant d'exercer dans les mines, avoir une formation obligatoire en santé et sécurité dans les mines est nécessaire comme au Québec. Toutes ces mesures doivent être prises dans le secteur artisanal comme industriel. Pour parvenir à l'effectivité de ces mesures, l'État doit intégrer les populations riveraines dans la gestion des mines. En le faisant, il réduit les autorisations coutumières sur les terres. Il ouvre, par ailleurs, un champ de dénonciation par ces communautés des orpailleurs illégaux. Ceci produira une limitation de travail informelle et une pénétration de la légalité dans les relations de travail.

1265. En outre, en matière de salaire, dans les États comme la France et le Québec, les salaires ont été fixés en fonction de la pénibilité des postes de sorte que plus la tâche à accomplir est difficile. En Côte d'Ivoire, le salaire dans les mines depuis la convention collective minière est fixé en fonction des catégories professionnelles. Il ne dépend en aucun cas de la pénibilité. D'ailleurs, l'attente des effets de son application permettra de déterminer si cette conception du salaire fonctionne.

1266. Ensuite, au-delà des textes, il est difficile de responsabiliser les employeurs, aujourd'hui la RSE semble être le moyen le plus privilégié à cet effet. Mais il faut parvenir à une loi sur le devoir de vigilance, comme en France, pour responsabiliser les entreprises multinationales qui violent les droits des travailleurs et plus généralement les droits de l'homme, en Côte d'Ivoire. Aussi, il faut que le juge ivoirien parvienne à responsabiliser les employeurs en évoquant les principes de RSE qui d'ailleurs sont contenues dans la convention collective minière et le Code minier.

1267. Enfin, en matière de protection sociale, il faut souligner qu'en France, au Québec et en Côte d'Ivoire, des textes particuliers permettent de traiter différemment dans certains domaines les travailleurs dans les mines. En France et au Québec, ces particularités ont tendance à disparaître au profit du droit commun ou général. En Côte d'Ivoire, ces particularités sont naissances avec la convention collective de 2023 qui précise les obligations de l'employeur à cet effet. Mais il reste encore à faire avec l'application de ces mesures et l'intégration du secteur informel dans la légalité.

1268. Au terme de cette étude, il n'est aucun doute que l'activité minière est en pleine expansion en Côte d'Ivoire. Pour profiter pleinement, de celle-ci, il faut nécessairement une législation spécifique pour mieux encadrer le secteur. Le fait pour la France et le Québec de tendre au droit commun en toute matière sauf dans le domaine de la prévention, témoigne que non seulement ces pays ont pu résoudre toutes les questions liées au travail dans les mines, mais

que la prévention reste encore un défi majeur. La question est de savoir si la Côte d'Ivoire devait se contenter de résoudre que le problème spécifique de la prévention et de la protection contre les risques et les dangers dans les mines. La réponse est négative. Le droit ivoirien n'a pas encore atteint la maturité nécessaire pour traiter tous les travailleurs de tous les secteurs de manière égale. Il doit faire son chemin, en bravant les obstacles et difficultés pour atteindre la majorité. Mais pour atteindre cette maturité, n'exige-t-il pas de définir le concept et de définir la notion de protection, ses objectifs et les modalités de sa mise en œuvre dans les mines.

LES ANNEXES

L'annexe comprend les entretiens effectués dans des mines et des images de mines.

ANNEXE 1

Entretiens effectués dans deux entreprises minières entre 2018-2023.

Questionnaires

- Depuis quand votre entreprise est-elle installée en Côte d'Ivoire ?
- Êtes-vous une entreprise légalement constituée ?
- Combien de travailleurs avez-vous ?
- Quelles sont les mesures de sécurité et santé mises en place dans votre entreprise ?
- Y a-t-il des accidents liés au travail dans votre entreprise ?
- Avez-vous un comité de santé et sécurité du travail ?
- Comment fonctionne-t-il ?
- Quels sont les moyens que vous utilisez pour faire l'exploitation ?
- Quels sont les différents types de contrats de travail qui sont proposés aux travailleurs ?
- Les contrats sont-ils conclus par écrit ou verbalement ?
- Sur quelles bases les travailleurs sont-ils rémunérés ?
- Combien gagne un travailleur en moyenne ? Un ouvrier ? Un cadre ?
- Combien de fois l'inspecteur du travail est-il passé dans l'entreprise cette année ?
- Avez-vous eu à gérer une situation conflictuelle avec les dirigeants de l'entreprise ?
- Comment cela a-t-il été géré ?
- Comment sont respectés les droits fondamentaux dans l'entreprise ?

BILAN DES ENTRETIENS EFFECTUÉS

Travailleurs : 10

Syndicat : 2

Dirigeant d'entreprise : 5

Chef de village : 6

Autorité locale / préfet/ maire : 3

Administration locale :

- Direction des mines 2
- Inspection du travail 2

- Caisse nationale de la prévoyance sociale 2
- Direction de l'environnement 2
- Direction du commerce 2

ENTREPRISE 1

Rapport d'entretien relatif au sujet dans la mine de TONGON SA, filiale de BARRICKGOD.

Du 18 décembre 2017 au 21 avril 2021, KOUADIO Amino Laetitia, effectue des entretiens à TONGON SA.

INFORMATIONS GENERALES

SOCIÉTÉ : Société minière de TONGON SA

ADRESSE : 22 rue des Hortensias, 1125

VILLE : Abidjan-01

PAYS : Côte d'Ivoire

NUMÉRO : +225 22482360

TONGON est une filiale de la société BARRICK GOLD qui est une société de production d'or et de cuivre canadienne. TONGON est une société minière exploitant l'or.

TONGON est située en Côte d'Ivoire (MINE D'OR DE TONGON). La mine d'or de TONGON est située à l'intérieur du permis de Nielle, à 628 kilomètres au nord d'Abidjan, précisément à 75 kilomètres de Korhogo en Côte d'Ivoire et à 55 kilomètres au sud de la frontière du Mali. La mine d'or de TONGON, ainsi que le permis connexe sont détenues par la Société des Mines de TONGON SA, dans laquelle BARRICK GOLD détient une participation de 89.7%, l'État ivoirien de 10% et une entreprise locale 0.3%. TONGON n'est pas cotée en bourse. TONGON a eu le prix de la meilleure en Côte d'Ivoire en 2014, 2015. Elle a produit en 2020 284 863 onces d'or contre 260 556 en 2016.

Les activités de la mine TONGON SA impactent plusieurs villages à proximité, dont 5, principalement. Lesdits villages sont : Seconkaha, Kationron, Poumgbé, Tongon, et Mbengué. Elle a créé des délocalisations, des pertes en plantations et pollue l'environnement en détruisant les terres.

RÉSULTATS

Tongon SA est une entreprise respectueuse des normes de santé et sécurité du travail. Mais l'exploitation minière est une activité dangereuse en raison de son impact négatif sur la vie humaine, l'environnement. Ainsi l'on a pu relever qu'en dépit de toutes les stratégies mises en œuvre, des accidents de travail persistent.

Un accident de travail avec arrêt (ATA) a été enregistré en 2016, entraînant un TFAA de 0.21 par million d'heures travaillées, contre un TFAA de 0.82 en 2015. Conformément aux procédures d'exploitation standard, l'ATA a fait l'objet d'une enquête exhaustive et les mesures correctives préventives ont été mises en place. De 2017 à 2021, il y a eu plusieurs accidents de travail, mais sans arrêt. Les risques associés aux activités d'exploration, de développement et d'exploitation minières, y compris les risques environnementaux persistent.

En décembre 2014, Le Centre ivoirien antipollution (CIAPOL) a publié un rapport complet clôturant l'incident environnemental de catégorie 1, après la mise en œuvre de toutes les actions correctives et préventives. L'année s'est terminée avec trois griefs mineurs.

Tongon, selon les enquêtes, met l'accent sur la non-discrimination dans l'embauche. Cependant avec plus de 1700 salariés, seulement 624 sont des femmes avec moins 5 % aux postes de responsabilités en 2018. Au niveau du travail, aucune distinction ne serait faite entre le travail masculin et féminin. Tout emploi serait tributaire de la formation. Toutefois, un quota était fixé dans le recrutement, laissé à la charge des autorités locales. Ce quota ne différenciait pas le nombre d'hommes et de femmes, la liberté était le principe.

Le recrutement est tributaire de la qualification ou de la formation. Le manque de formation de nombreux jeunes est à déplorer. Le recrutement des personnes hors des communautés et des étrangers tels que les Maliens et les burkinabés. De nombreux étrangers exercent dans ces mines du fait du manque de culture dans le travail minier. Les locaux ne sont pas privilégiés. Les responsables communautaires qui devaient servir de relais pour l'emploi des jeunes des communautés affectées par la mine ne sont pas toujours sollicités. Les postes réservés aux locaux du fait de l'absence de formation sont les postes d'ouvriers. Les licenciements en général se font sans raison suffisante et par manque de culture de la justice étatique, de nombreux travailleurs perdent leurs emplois sans dédommagement.

Le salaire dans les mines est jugé bas à Tongon contrairement aux mines d'Yty, d'Agbaou. Cette insuffisance de salaire a engendré une grève importante en 2016. À la suite de ces grèves, les salaires ont connu une augmentation. Initialement, les salaires étaient compris entre 160 000 FCFA et 450.000 FCFA. Aujourd'hui, le minimum est 200.000 FCFA minimum.

Il existe un syndicat dans les mines, le FISMECA (Fédération ivoirienne des Syndicats et Métaux Carrières). Ce syndicat défend la cause des salariés. Les chefs de syndicats dans les entreprises minières sont élus par les travailleurs affiliés. Les syndicats organisent des séances de formations pour les salariés sur les méthodes de travail et de sécurité.

En ce qui concerne l'inspecteur du travail, il effectue 2 visites par mois sur la mine au lieu de 4 par semaine pour des raisons de locomotion et au regard de l'immensité de la zone de couverture.

En matière de protection, tous les salariés ont des équipements de protection individuelle, il y a même des primes de risques octroyés afin d'encourager les travailleurs à ne pas se mettre en danger et éviter les accidents de travail même si l'on ne peut éradiquer à 100% le risque. En ce qui concerne le salaire, le SMIG est respecté, les salariés sont bien traités. Toutefois, il faut reconnaître que le travail à la mine est pénible surtout en ce qui concerne les activités menées par les sous-traitants. Les conflits sont multiples au sein de la mine depuis 2016 pour des raisons sociologiques, les salariés revendiquent des primes de rendement.

L'administration des mines, les inspecteurs du travail, le préfet, les maires et chefs de villages ou de communautés interviennent dans le règlement des conflits entre les populations et TONGON et entre les salariés et TONGON. Les actions de médiation menées, lors des grèves, par ces institutions, en sont des illustrations. Mais certaines de ces autorités à savoir le préfet, représentant de l'État, est suspectées de corruption, d'où son intervention mal perçue dans le règlement de ces conflits.

La mine de TONGON intervient dans le développement communautaire à travers des infrastructures, des dons, des aides à des couches sociales pauvres et des formations à l'endroit des jeunes. Mais les populations restent insatisfaites des retombées économiques de la mine pour le développement communautaire. Il y a une insuffisance d'emploi, d'infrastructures et la crainte de l'après-mine est au cœur des débats.

Absence de collaboration entre les ministères du Travail, des Mines, des Impôts, du Commerce, de l'Environnement dans la gestion de la mine de Tongon. Ces autorités sont jugées par la majorité des travailleurs et populations comme impartiaux et corrompus par l'entreprise minière qui le plus souvent pourvoit à leur déplacement.

Entreprise 2

Résultat de l'entretien avec un Orpailleur clandestin (il souhaite rester anonyme) à Bouaflé (Côte d'Ivoire) du 20 novembre au 10 janvier 2023.

Ce compte rendu d'entretien est une transcription des entretiens. Il ne tient pas compte de l'ordre des questions.

L'orpaillage n'est pas une activité interdite. Elle fait partie de l'exploitation artisanale minière. Cette activité devient illégale lorsque les exploitants l'exercent sans autorisation. La majorité des orpailleurs venus des différents États de la sous-région ouest-africaine exercent de manière illégale pour de nombreuses raisons. Certains le font du fait des longs délais pour l'obtention des titres miniers. D'autres, c'est par manque de moyens pour remplir les conditions d'obtention de titre. Dans tous les cas, l'exercice de l'activité minière se fait par autorisation des chefs de villages. Ils adhèrent au projet minier et donnent leurs bénédictions pour l'exploitation du sous-sol. En retour, les orpailleurs contribuent au développement local. Cela consiste à employer les populations dans les villages environnants le lieu d'installation de la mine, à verser des sommes en fonction de la quantité extraite aux chefs de communautés.

Les contrats de travail ne sont pas écrits. Les travailleurs sont des journaliers. Ils travaillent sans engagement contractuel de longues durées. L'orpaillage se fait par saison. Il est difficile de travailler pendant la période pluvieuse.

Les orpailleurs fonctionnent en coopératives. Le profit est reparti entre les personnes qui ont participé à l'extraction du minerai. Pour ce qui est des travailleurs, ils sont rémunérés par pourcentage sur le prix du minerai extrait. Ils n'ont pas de salaire fixe et ne sont pas payés à la tâche, mais au rendement. C'est un mode de rémunération qu'ils préfèrent, car un travailleur

pourrait avoir un gain de plusieurs millions par mois, s'il trouve des minerais en travaillant. En revanche, ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils n'ont fait aucun rendement.

En matière de santé et sécurité au travail, il n'y a pas de mesures particulières. Tous les travailleurs sont informés personnellement ou par la pratique de l'activité minière du danger dans les mines. Le travailleur doit lui-même veiller sur sa santé. Il doit se protéger lui-même en faisant preuve de prudence. Il y a de nombreux accidents et blessés dans les mines. En cas d'accidents, le travailleur se soigne lui-même à ses frais ou souscrit à des assurances privées.

Les travailleurs ne sont pas déclarés à la sécurité sociale. Ils peuvent s'immatriculer à la caisse de prévoyance sociale s'ils le souhaitent.

Il n'y a pas de contrôle du travail dans l'orpaillage clandestin. Souvent, les autorités étatiques font des contrôles pour les déguerpir, mais ils se réinstallent. Le fonctionnement ne dépend pas d'une seule personne, c'est toute une organisation.

Les orpailleurs tentent de se faire reconnaître par l'État en formant un syndicat des orpailleurs. Ce syndicat est déjà naissant, il doit prendre en compte tous les orpailleurs.

ANNEXE 2



Figure 1 : Des chercheurs d'or illégaux sur une plantation de cacao à Bouaflé en Côte d'Ivoire le 18 Mars 2014 (Photo Reuters/Luc Gnago)

https://www.francetvinfo.fr/monde/afrique/cote-d-ivoire/business-minier-les-femmes-ivoiriennes-revendiquent-leur-part-du-gateau_3057403.htm



Figure 2 : Le fragile étayage de la mine 22, Côte d'Ivoire, octobre 2015 © @Benjamin Chauvin/RF - @Benjamin Chauvin/RF



Figure 3 Société Publiée le vendredi 17 octobre 2014 | AFP

« Cinq mineurs illégaux, dont des enfants ont été tués lundi dans l'effondrement d'une mine d'or clandestine à Sakassou, dans le centre de la Côte d'Ivoire, a-t-on appris jeudi de sources concordantes ».



Figure 4 © 2023 Perseus Mining Limited - All Rights Reserved, mines de Sissingué, Côte d'Ivoire.

BIBLIOGRAPHIE

La bibliographie dans le cadre de ce travail correspond aux sources utilisées pour décrire et expliquer chaque droit.

BIBLIOGRAPHIE CÔTE D'IVOIRE/AFRIQUE

I- OUVRAGES GÉNÉRAUX

A.

Kouamé Hervé ABISSA, *Droit du travail*, ABC, Abidjan, 2019.

Philippe AUVERGNON (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, l'Harmattan, 2014.

C.

Félicien CHALLAYE, *Un livre noir du colonialisme « souvenir sur la colonisation »*, 1935, réédité par les nuits rouges, préface Michel DREYFUS, 1998.

Philippe CHALMEN, **Yves JEGOUREL**, *Les marchés mondiaux, les illusions perdues*, *Économica*, Paris, 2019.

D.

René DEGNI SEGUI,

- *Droit administratif général*, 2e éd., 1996.
- *Introduction à l'étude du droit*, ABC, 2010.

Hubert DON, **Pitman ROB**, *La publication des contrats dans le cadre de l'ITIE : une norme désormais établie?*, éd. Natural Governance Institute, mars 2017.

G.

Francis GARRISSON, *Histoire du Droit et des Institutions*, Paris, Montchrétien, 1998.

Pinidié GNANOU, *Le travail des enfants en Afrique, de l'éducation à l'exploitation - Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali. Regard croisé sur le Burkina Faso et le Mali*, Éditions L'Harmattan, Paris, 2017.

H.

Philippe HUGON, *Afriques. Entre pluralisme et vulnérabilité*, éd. Armand Colin, Malakoff, 2012, 2016.

J.

Choi JIEUN, Mark A. DUTZ, Zainab USMAN, *L'avenir du travail en Afrique : exploiter le potentiel des technologies numériques pour un monde du travail plus inclusif*, éd., Collection l'Afrique en développement, la banque mondiale, Washington, 2020.

K.

François Pazisnewende KABORE, *Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et Management Éthique en Afrique*, éd. Du CERAP, Abidjan, 2017.

Emmanuel KAMDEM, *Management et inter culturalité en Afrique*, éd. Les Presses de l'université de Laval, L'Harmattan, 2002.

Françoise KAUDJHIS-OFFOUMOU, *Les droits de la femme en Côte d'Ivoire*, Kof-Editions/Editions Neter, Abidjan, 1995.

Moïse Koumoue KOFFI, *Politique Économique et Ajustement structurel en Côte d'Ivoire*, L'Harmattan, Paris, 1994.

Mariatou KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zahia (Gboguhé)*, Gré, 2004.

L.

Gilles LABARTHE, François-Xavier VERSCHAVE, *L'or africain. Pillages, trafics et commerce international*, Agone, Marseille, 2007.

Jean-Pierre Le CROM, *Tiquet, Romain, Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal (Années 1920 - 1960)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019.

M.

Harris MEMEL-FOTÉ (dir.), *Les représentations de la santé et de la maladie chez les Ivoiriens*, l'Harmattan, 1998.

Pierre MUSSO, Alain SUPIOT (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, éd. Hermann, Paris, 2018.

P.

Jean PELISSIER, Antoine LYON-CAEN, Antoine JEAMMAUD, Emmanuel DOCKES, *Les Grands arrêts de la jurisprudence du travail*, 3e éd., Dalloz, 2004.

Pascale PHÉLINAS, Monique SELIM et Richard SOBEL (dir.), *La mondialisation au risque des travailleurs*, L'Harmattan, Paris, 2007.

Chuhan-Pole PUNAM, Andrew L. DABALEN, Bryan Christopher LAND, *L'exploitation minière en Afrique : Les communautés locales en tirent-elles parti ?*, Collection L'Afrique en développement. Washington, DC : La Banque mondiale, octobre 2019.

S.

Abdoulaye SAKHO, *Les groupes de sociétés en Afrique. Droit, pouvoir et dépendance économique*, Karthala et CRES, 2010.

T.

Georges Photios TAPINOS, Philippe HUGON et Patrice VIMARD (dir.), *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle. Défis démographiques et développement durable*, Ed. Karthala, 2002.

John TYCHSEN, Nicolas CHARLES, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, co éditeur, Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et Copenhague/Danemark et Service géologique de la France (BRGM), Orléans/France, 2019.

V.

Claude VILLENEUVE (dir.), *L'industrie minière et le développement durable*, Chaire de recherche et d'intervention en éco-conseil, janvier 2013.

W.

Alexandre WONG et Yameogo Urbain KISWEND-SIDA, *Les responsabilités sociétales des entreprises en Afrique francophone*, éd. Charles Léopold Mayer 38, rue Saint-Savin, Paris (France), 2011.

II- THESES

B.

Mathieu BABIN, *Le risque professionnel. Étude critique*, Université de Nantes, facultés de sciences politiques, th. Soutenue le 12 décembre 2003, 753 p.

D.

Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, *Connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés, Regard sociologique sur les angles morts d'une question de santé publique*, université de Nantes, Faculté des lettres et sciences humaines, th., le 7 novembre 2005, 479 p.

Issaka DIALGA, *Un développement durable fondé sur l'exploitation minière est-il envisageable ? Élaboration d'un Indice de Soutenabilité des Pays Miniers appliqué au Burkina Faso et au Niger*, th., l'Université de Nantes sous le sceau de l'Université Bretagne Loire, 22/06/2017, 440 p.

Yao Séverin DJE, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, Droit Université de Bordeaux, 2017, 557 P.

G.

Yao GNAMIEN, *L'industrie minière face aux évolutions sociétales : quels impacts des attentes des populations et des collectivités locales sur le développement des projets miniers ?*, Th. l'École nationale supérieure des mines de Paris Spécialité "Techniques et Économie de l'Exploitation du Sous-sol", 8 décembre 2014, 193 p.

Sylvain GOIX, *Origine et impact des pollutions liées aux activités minières sur l'environnement (eau-sol-atmosphère) et la santé, cas d'Oruro (Bolivie)*, th., Université de Toulouse III, 23 avril 2012, 319 p.

H.

Valentine HELARDOT, *Santé ou travail ? Les expériences sociales de la santé et de la précarisation du travail*, th., Université de Toulouse II-Le Mirail, 2 décembre 2005, 985 p.

J.

Lucie JUBERT, *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels*, th. Université de Nanterre - Paris X, 2019, 659 p.

Frédéric JUGLARET, *Indicateurs et tableaux de bord pour la prévention des risques en santé-sécurité au travail, Gestion et management*, th. École Nationale Supérieure des Mines de Paris, 2012, 177 p.

K.

Assata KONE-SILUÉ, *Précarité et droit social Ivoirien*, th. 13 décembre 2011, Université de Paris Ouest Nanterre la Défense, 482 p.

Assemien François Yao KOUADIO, *Le développement d'une méthodologie pour une meilleure évaluation des impacts environnementaux de l'industrie extractive*, th. Science de la terre, Université de Montpellier et Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan, Côte d'Ivoire), 2018, 261 p.

David Koffi KOUAKOU, *Le dialogue social en Côte d'Ivoire*, Th. Université de Bordeaux, 2020, 473 p.

Azowa Gilles KRAGBÉ, *Les politiques de gestion de l'environnement à l'aune du droit traditionnel africain : cas des peuples des régions forestières de la Côte d'Ivoire*, th., Université Abobo-Adjamé, Côte d'Ivoire, 17 février 2011, 416 p.

M.

Isidore Léopold MIENDJIEM, *L'Égalité et discriminations en droit Camerounais du travail*, th., Université de Yaoundé II, Mars 1997, 435 p.

P.

Mourad PREURE, *L'économie mondiale des hydrocarbures et la stratégie d'un groupe pétrolier issu d'un pays producteur, Cas cités : SONATRACH (Algérie), KPC (Koweït), PEMEX (Mexique), PDVSA (Venezuela)*, Université de BOURGOGNE, 1er décembre 1992, 330 p.

S.

Nanga SILUÉ, *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone*, Université de Paris X-Nanterre, 10 avril 2008, 636 p.

T.

Jean-Marie TCHAKOUA, *Dignité et droits fondamentaux des salariés*, th., Université de Yaoundé, 466 p.

V.

Marcelo Dias VARELLA, *Égalité Nord-Sud et la construction juridique du « Développement durable » dans le Droit International, Tome I*, th., Université de Paris I Panthéon- Sorbonne 17 Juin 2002, 629 p.

Y.

Aya YAO, *Le travail de l'enfant en Afrique de l'Ouest : le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université de Nanterre-Paris X, 2021, 350 p.

Domê Francis YEO, *Concessions minières et droits fonciers coutumiers en Côte d'Ivoire : Depuis 1899*, th., Université Alassane Ouattara, novembre 2019, 421 p.

Koffi Kouadio Michel YOBOUE, *La question de la remédiation L environnementale résultant de l'exploitation artisanale, à petite échelle de diamant : cas du Fleuve Mano*, Th., Université Toulouse 3 Paul Sabatier, 2017, 279 p.

Z.

Jonas ZADI, *La question de la bonne gouvernance et des réalités sociopolitiques en Afrique : le cas de la Côte d'Ivoire*, Droit, Université Paris-Est, 2013, 414 p.

Jean Marie ZAMBLE-BI YOU, *L'homme et la terre en pays Gouro du milieu du XIXe siècle à 1958*, Th., Abidjan, 1992, 101 p.

III- OUVRAGES SPECIFIQUES

B.

Karim BONGOUNGOU, *Contribution des comités de sécurité et santé au travail (CSST) dans la prévention des risques professionnels dans les mines d'or industrielles au Burkina Faso*, École nationale d'administration et de magistrature du Burkina Faso-diplôme d'inspecteur du travail, 2011.

C.

Bonnie CAMPBELL

- (dir.), *Ressources minières en Afrique : quelle réglementation pour le développement ?*, Centre de recherches pour le développement international, 2010, Canada.
- « Exploitation minière en Afrique, enjeux de responsabilité et d'imputabilité ». Réflexion à partir des initiatives canadiennes récentes en matière de réglementation et de responsabilité des entreprises dans le secteur extractif », *À la conférence exploitation minière et développement minière en Afrique*, 9- 13 juin, Conakry, 2008.

G.

Raphaël GRANVAUD, *Areva en Afrique*, collection des « Dossiers noirs », coédition Survie, Paris, Agone 2012, 2014.

H.

Emmanuel HENRI, *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2017.

K.

Joseph KUMWIMBA, *Problématique de l'exploitation minière dans la province de Katanga*, Lubumbashi, ISES, 2009.

Mariatou KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé)*, éd. GRET, 2003.

L.

Thierry LAURIOL, Emilie RAYNAUD, *Le droit pétrolier et minier en Afrique*, LGDJ, 2016.

M.

Ahamadou Mohamed MAIGA, Les conditions juridiques d'exploitation des ressources minières dans les États de l'union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA), th. L'Université d'Aix-Marseille, Juin 2019.

O.

Séni Mahamadou OUEDRAOGO, *Droit des mines Burkinabè*, 1^{re} éd. IRISCONCEPT, 2015, Ouaga.

R.

Patrick ROBITAILLE, *Les Diamants en Sierra Leone, de la mine à la mort, dossier produit et réalisé comme exigence pol 4131-Tiers monde : économie et politique présenté à Mme Campbell*, GRAMA, Université Montréal, 2004.

S.

Eber Friedrich STIFTUNG, *État de lieux sur le travail décent dans le secteur minier au Cameroun, le cas des travailleurs miniers des régions de l'Adamaoua et de l'Est du Cameroun*, éd. Presses Universitaires d'Afrique, Cameroun, 2015.

IV- ARTICLES

A.

Oi ADJIRI, Victor KOUAMÉ, Charles Kouadio NIANGORAN, Gbombélé SORO, Jean BIÉMI, John LIBBEY, « Déversement des déchets toxiques en Côte d'Ivoire : suivi de l'efficacité de l'opération de dépollution à partir d'indicateurs de pollutions résiduelles », *Environnement, Risques et santé*, vol. 17, n°2, 2018, pp. 147-154.

Aline AKA LAMARCHE, « L'accès à la terre en Côte d'Ivoire : diversité et variabilité des pluralismes », *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, n°16, 2019, 26 p.

Francis AKINDES, « Inégalités sociales et régulation politique en Côte d'Ivoire: La paupérisation en Côte d'Ivoire est-elle réversible ? », *Politique africaine*, vol. 78, n°2, 2000, pp. 126-141.

Thomas AMOSSE, Jean-Michel DENIS, « Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde », Dans *Travail et Emploi*, 2016, n°146, pp. 5-16.

Thomas AMOSSE, Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, Fabienne LE ROY, Karine MESLIN, Katia BARRAGAN, « Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête sip. (in)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelle », dans *Centre d'Études de l' Emploi*, n°76, juin 2012, 244 p.

Thierry AMOUGOU, « La problématique du « déficit de développement réel » en Afrique subsaharienne », in *Recherches internationales*, n° 121, juillet-septembre 2021, pp. 15-39.

Philippe AUVERGNON, « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 2005, pp.117-138.

Philippe AUVERGNON, Ousmane SIDIBE, « Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA », *Rapport de recherche*, BIT, 2014, 58 p.

B.

Marline BABWINE, Philippe RUVUNANGIZA, « Exploitants artisanaux & coopératives minières au Kivu : Enjeux et défis sur le chemin de formalisation », *Suluhu Working paper* n° 1, mai 2016, p. 16.

Mahier Jules Michel BAH, (...), « La chefferie traditionnelle à l'épreuve des mutations et compétitions politiques en Côte d'Ivoire : cas de Kéibly dans la sous-préfecture de Bloléquin en pays Wê », dans *Autrepart*, vol. 86, n°2, 2018, pp. 125-138.

Tulinabo Christian BALLYAHAMWABO, Ngoy John KALENGA, Tetsuhiko TAKAI, « Analyse de l'évolution des accidents de travail dans les mines de cuivre du Katanga », in *Congo-Afrique*, n° 505, mai 2016, pp. 366 – 380.

Joe BAVIER, « Côte d'Ivoire : violation de l'embargo sur le diamant par des ex-rebelles », dans *Connection ivoirienne*, 24 avril 2014, p. 1.

Gisèle BELEM, « Le développement durable en Afrique : un processus sous contraintes. Expériences de l'industrie minière malienne », *Vertigo* - la revue électronique en sciences de l'environnement (En ligne), vol. 7, n° 2, septembre 2006, mis en ligne le 08 septembre 2006, consulté le 12 mai 2015, p. 14-15.

Jean-Godefroy BIDIMA, « La diversité culturelle africaine vue sous l'angle des médias », dans *Diogène*, vol 4, n°220, 2007, p. 138.

Christine BISCHOFF, Geoffrey WOO, « Le choix de l'informalité ; pourquoi les PME d'Afrique du sud restreignent délibérément leur croissance », in *Revue internationale du travail*, vol. 152, n°3-4, 2013, p. 535.

Bruno BOIDIN, Serge Francis SIMEN, « Industrie minière et programmes de développement durable au Sénégal », *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie*, vol. 7, n°2, 2016, p. 1.

Shawn BORE, « Capacity Building for a responsible minerals trade. Working with producers to responsibly source artisanal gold from the Democratic Republic of the Congo », publié par *Burlington, Tetra Tech.*, may 2015 b, 84 p.

Raphaël BOTIVEAU, « L'échec de l'institutionnalisation des conflits du travail dans les mines d'Afrique du Sud », *Critique internationale*, vol. 65, n°4, 2014, pp. 9-26.

C.

Bonnie CAMPBELL, « The rules of the game » ou la production de nouveaux cadres normatifs “dans *Inégalités et politiques publiques en Afrique. Pluralité des normes et jeux d'acteurs*, Karthala, IRD, Paris, 2001, pp. 301-323.

Aude CLER, Aurélien GUILLOU, Lauriane HOUBIN, Louis NOUAÏLLE-DEGORCE, Mathilde PERROT, Patrick PILLON, « Le travail informel dans les économies d'Asie du sud », *Documents de Travail de la DG Trésor*, n°2019/1, Février 2019, p. 8.

Jean COPANS, « Remarques sur la nature du salariat en Afrique noire », *Tiers Monde*, vol. 28, n°110,1987, pp. 315- 332.

Barthélemy COURMONT, « Le difficile contrôle des exploitations minières en Indonésie », *Géoéconomie*, vol. 75, n° 3, 2015, pp. 93-108.

D.

Youssefou Hamadou DAOUDA, « Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique Subsaharienne : enjeux et controverses. Cas du groupe Areva au Niger », dans *Vertigo, La revue électronique en sciences de l'environnement*, vol.14, n° 1, mai 2014, mis en ligne le 30 avril 2014, 19 p.

Gilles DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « La prévention des risques professionnels : enjeux et perspectives », *Revue Juridique de l'Ouest*, n°3, 2004, pp. 321-327.

Jean-Philippe DERANTY, Graig Mac MILLAN, « Qu'est-ce qu'un « travail décent », Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », dans *Travailler*, vol. 2, n°30, 2013, pp. 147-174.

Michel DESHAIES, « Grands projets d'exploitation minière et stratégie des firmes pour se rendre environnementalement acceptables », in *Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique, Firmes et géopolitiques*, vol. 15, n°3, 2011, p. 15.

Mamadou Cire DIALLO, « L'industrie minière africaine à l'épreuve de la Covid-19, quels enseignements en tirer ? », hal-03217848, 2020, 19 p.

Mouhamadou Lamine DIALLO, « Mine d'or et développement durable », *EchoGéo* (en ligne), n° 8, 2009, mis en ligne le 26 mars 2009, p. 6.

Yacouba DIALLO, « Les activités des enfants des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l'Ouest », dans *UCW-SIMPOC Working paper*, July 2008, 39 p.

Karounga DIAWARA, Sophie LAVALLÉE, « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans l'espace Ohada : pour une ouverture aux considérations non économiques », dans *Revue internationale de droit économique*, vol. xxviii, n°4, 2014, pp. 431-451.

Abdou-Khadre DIOP, « La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples ou le miroir stendhalien du système africain de protection des droits de l'homme », in *Les Cahiers de droit*, vol. 55, n°2, 2014, pp. 529–555.

Cheikh Mbacké DIOP, Angélique Ngaha BAH, « Peut-on parler de l'émergence d'un modèle rse africain : la situation du Sénégal ? », *Revue Congolaise de Gestion*, vol. 1, n°25, 2018, pp. 67-96.

Abdoul Aziz DIOUF, « Libres propos sur le statut personnel dans le droit international privé des États d'Afrique noire », *Dans Revue critique de droit international privé*, n°3, 2019, pp. 723-747.

E.

Ben Luther Touere ELENGA, « Justice traditionnelle et système africain de protection des droits de l'homme. », *La Revue des droits de l'homme* n° 22, 2022, mis en ligne le 12 septembre 2022, p. 1.

F.

Tânia FERRARO, Leonor PAIS, Nuno REBELO DOS SANTOS, João Manuel MOREIRA, « Élaboration et validation d'un questionnaire sur le travail décent », *Revue Internationale du travail*, 18 July 2018, pp. 275-299.

Till FÖRSTER, « La paix dans une zone de guerre. Lire la crise ivoirienne sur le temps long et par le bas », dans *Politique africaine*, vol. 148, n°4, 2017, pp. 109-129.

G.

Laurent GAGNOL, Abdoukader AFANE, « De sable, d'or et de mercure. Note sur la production urbaine contrastée de la ruée vers l'or au Sahara », in *Afrique contemporaine*, vol. 269-270, n°1-2, 2019, pp. 225-248.

Jean du Bois de GAUDUSSON, « La justice en Afrique : nouveaux défis, nouveaux acteurs. Introduction thématique », *Afrique contemporaine*, 2014, vol 2 n°250, p. 15.

Marie-Thérèse GIORGIO, « Conditions de travail des mineurs en Afrique du Sud : leurs répercussions sur la santé, » *Atousanté*, 1 août 2018, p. 12.

Denis GOH, « L'exploitation artisanale de l'or en Côte d'Ivoire : la persistance d'une activité illégale », *Institut des Sciences Anthropologiques de Développement (ISAD)*, Université de Cocody, Abidjan, 2016, p. 19.

Tilo GRÄTZ, « Les frontières de l'orpaillage en Afrique occidentale », in *Autrepart*, vol. 30, n°2, 2004, pp. 135-150.

Emmanuel GREGOIRE, Laurent GAGNOL, « Ruées vers l'or au Sahara : l'orpaillage dans les déserts du Ténéré travailleur le massif de l'Aïr (Niger) », *Echogéo*, Sur le Vif, 19 may 2017, p. 1.

Isabelle GREIG, « Le Sénégal Oriental à l'aube du développement minier », *EchoGéo*, n°8, 2009, 13 p.

H.

Gabrielle HECHT, « L'Afrique et le monde Nucléaire : Réseau transnationaux dans l'uranium Africain », *Santé et travail à la mine : XVIII – XIXe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, pp. 173- 206.

Alain HENRY, « Vers un modèle du management africain », *Cahiers d'études Africaines*, vol. 31, n° 124, 1991, pp. 468-469.

J.

Pierre JACQUEMOT, « Chefferies et décentralisation au Ghana », *Afrique contemporaine*, vol. 1, n°221, 2007, pp. 55-74.

Éric JAQUES, « La mine artisanale en Afrique : aspects techniques et environnementaux », CIFEG, 2001, pp. 87-93.

Marie-France JARRET, François-Régis MAHIEU, « Ajustement structurel, croissance et répartition : l'exemple de la Côte d'Ivoire », in *Tiers-Monde*, tome 32, n°125, 1991, pp. 39-62.

Abdelilah JENNANE et Maher BEN MBAREK

- « L'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives », in *Africa Positive impact*, 2020, p. 173.
- « Chapitre 14. L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives », dans *Africa Positive Impact*, coll. Académie des Sciences de Management de Paris, Caen, EMS Editions, 2020, pp. 168- 178.

Norman JENNINGS, « Les mines et les carrières : un aperçu-généralités sur les industries extractives », 3^e éd. Française, *Encyclopédie de sécurité et santé au travail*, BIT, 2017, 104 p.

K.

Chrysal KENOUKON, « Le difficile embossage du droit de santé et de sécurité au travail au Benin », in Philippe AUVERGNON, *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique Subsaharienne, Études Africaines*, L'Harmattan, pp.60-79, 2014, 290 p.

Azzouz KERDOUN, « La bonne gouvernance et la protection des droits de l'homme », *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos*, vol. 14, n° 14, 2014, p. 67.

Philippe KETOURE, Friedemann GILLE, « Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA) », *Publié par GIZ*, Abidjan, 50 p.

Asmara KLEIN, « Contribuer aux Objectifs de développement durable par une meilleure gestion des ressources naturelles : le cas de l'Initiative pour la Transparence des industries extractives (ITIE) », *Responsabilité & Environnement* 2017, pp. 58-61.

Johannes KNIERZINGER, « Après le boom : la laborieuse mise en œuvre de nouvelles réglementations dans le secteur minier guinéen », *EchoGéo* n° 38, 2016, p.1.

Yao Blaise KOFFI, Kouassi Ernest AHOUSSE, Amani Michel KOUASSI, Jean BIEMI, « Ressources minières, pétrolières et gazières de la Côte d'Ivoire et problématique de la pollution des ressources en eau et des inondations », *Geo-Eco-Trop*, vol. 38, n°1, n.s, 2014, p. 119-136.

Kouamé Hyacinthe KONAN,

- « La gestion participative, une solution à l'orpaillage clandestin au nord de la Côte d'Ivoire », *Revue ivoirienne de Géographie des Savanes*, Numéro 7 Décembre 2019, p. 110.
- « La gouvernance de l'orpaillage clandestin dans les localités ivoiriennes frontalières du Mali et du Burkina Faso », *EchoGéo* (en ligne), n° 62, 2022, mis en ligne le 31 décembre 2022, consulté le 14 mars 2023, p. 1.

Yao Sylvère KONAN, « Restitution finale de la présentation Côte d'Ivoire- Projet Grow And Economic Opportunities For Women », par CIRES, Abidjan, 28- 29 septembre 2017.

Fahiraman Rodrigue KONE, « Pouvoirs coutumiers et orpaillage illicite en Côte d'Ivoire/Customary authorities and illicit gold mining in Côte d'Ivoire, Analyse sociétale africaine », le think tank de l'ASSN, avril 2017, 7 p.

Assata KONÉ-SILUÉ, « La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien », Published online by *LLDRL* on July 25 2014, 32 p.

Laetitia KOUADIO, « Le secteur des mines et l'obligation de sécurité de l'employeur dans les chaînes de production technologique. Approche des États membres de l'UEMOA », dans

Mattéo BARTOLUCCI, Yoann NABAT, Kieran VAN DEN BERGH, éd. Institut Francophone pour la justice et la Démocratie, 2023, pp. 55-66.

Aya Prisila KOUAKOU, « La gouvernance locale dans la lutte contre l'orpaillage clandestin en Côte d'Ivoire », in *Regard Jeune. Analyse Politiques sur la Côte d'Ivoire*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, 38 p.

Geneviève KOUBI, « La pauvreté, comme violation des droits humains », *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 180, n°2, 2004, pp. 361-371.

L.

Hervé LADO, Christophe VADOT et Ibrahim AMANI, « La Renégociation des Contrats Miniers en Afrique Cas du Niger et de la Guinée », dans *1 Cent. D'EXCELLENCE Pour Gov. Ind. Extr. En Afr. Francoph.*, 2017, 64 p.

Bernard LAURENÇON, Président du Groupe d'histoire d'Île-de-France, « Droit du travail dans les colonies du XIXe siècle aux années 60 », Actes de conférence-débat du 23 novembre 2015 à Paris, *Cahier n°12*, 32 p.

Jean-Pierre Le CROM, « Romain Tiquet (2019) - Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal (Années 1920 - 1960) », *Revue d'histoire contemporaine de l'Afrique* 2021, 282 p.

Cédric LETERME, « L'Organisation internationale du travail (OIT) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2297, n°12, 2016, pp. 5-42.

Gilles LHUILIER,

- « Law shopping et délocalisation. La redéfinition du « choix de la loi » par la pratique du droit international des affaires », in Blin FRANCHOMME Marie Pierre, Isabelle DESBARATS (Dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement. Regard croisé sur le développement durable*, 2010, éd. Lamy, pp. 127-157.
- « Minerais de guerre. Une nouvelle théorie de la mondialisation du droit », in *FMSH-WP-2013-36*, juillet 2013, 41 p.
- « The drawing up of international extractive contracts (oil, gas, mining) la rédaction des contrats extractifs internationaux (pétrole, gaz, mines) », *RDAI/IBLJ*, n°4, 2015, pp. 335-349.

Dali Serge LIDA, « Introduction du numéro : Dans l'arène de l'économie informelle en Côte d'Ivoire », *L'Institut de sociologie économique et culturelle (ISEC)*, 21 décembre 2021, p. 1.

Joe A. D. LIE, « Réconciliation et justice traditionnelle : pratiques traditionnelles des Kpaa-Mendé en Sierra Leone », dans Luc HUYSE, al., *Justice traditionnelle et réconciliation après*

un conflit violent : La richesse des expériences africaines, Stockholm, International IDEA (International Institute for Democracy and Electoral Assistance), 2009, 214 p.

Alain François LOUKOU, « Les TIC au service du développement en Afrique », *TIC et Société*, Vol. 5, n°2-3, 2e sem. 2011 / 1er sem. 2012, pp. 49-67.

Francis LUND, « Pour une protection sociale liée au travail en faveur des travailleurs du secteur informel », in *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 65, n° 4, 2012, pp. 11-36.

M.

Jean-Pierre MAGNANT, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine, law and customs in contemporary Africa », in *Jus et le code civil*, vol 48, n°2, 2004, p. 167.

Géraud MAGRIN,

- « Mines d'or et alchimie territoriale en Afrique de l'Ouest », *EchoGéo* 2009.8.
- « L'Afrique entre 'malédiction des ressources' et 'émergence' : une bifurcation ? », dans *La Découverte*, n° 2, Hors-série, 2015, pp. 105-120.

Pacifique MANIRAKIZA, « La protection des droits de l'homme à l'ère de l'industrie extractive en Afrique », dans *Criminologie*, vol. 49, n°2, 2016, pp. 115-140.

Howard MANN, « Guide de l'IISD sur la négociation des contrats minier à l'intention des pays en développement », vol. 1 : Le succès se prépare, publié par l'Institut international pour le développement durable, avril 2015, p. 1.

Louis MARÉCHAL, « Le secteur minier est-il porteur de développement en Afrique ? », dans *Institut français des relations internationales, Politique étrangère*, vol. 2, été 2013, pp. 85-98.

Jean-Philippe MARCOUX, « Droits de la personne et activités minières en Afrique, Groupe de recherche sur les activités minières en Afrique », Centre Études Internationales et Mondialisation Faculté de Science Politique et de Droit Université du Québec à Montréal, Après-Demain, *Revue de la Ligue des droits de l'Homme*, no 452-453, mars-avril 2003, pp. 25-29.

Léonard MATALA-TALA, « L'ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne », *Civitas Europa*, vol. 31, n°2, 2013, pp. 239-260.

Marie MAZALTO, « La réforme du secteur minier en république démocratique du Congo : Enjeux de gouvernance et perspectives de reconstruction », in *Afrique contemporaine*, vol. 3, n°227, p. 63.

Faty B. MBODJ, « Boom aurifère et dynamiques économiques entre Sénégal, Mali et Guinée », *EchoGéo*, n°8, 2009, mis en ligne le 25 mars 2009, 18 p.

Aflahi MEITE, « Pour une autre approche de l'exploitation minière artisanale en Afrique subsaharienne », *Pangea, Infos*, 2004, 41-41, p. 19.

Antoinette MONIKUTIDOO, « Les conséquences sanitaires de l'exploitation minière sur les orpailleurs en Uélé (Territoire de Wamba) » in colloque, *La « Quête des Ressources » en Afrique Centrale. Le secteur minier en République Démocratique du Congo (RDC). État des lieux et perceptives*, du 1er au 3 décembre 2010, à Tervuren (Belgique).

N.

Botti Séraphin NÉNÉ BI, « Le droit applicable dans la colonie de Côte d'Ivoire », dans *RJPEF*, n°1, janvier- mars 2007, p. 85.

Fatime Christiane N'DIAYE, « Genre et travail des enfants dans les mines et carrières au Burkina Faso, au Mali et au Togo », éd. Organisation internationale du Travail, 2013, Première édition 2013, 48 p.

Éric M. NGANGO YOUNBI, « Les modes alternatifs de résolution des litiges administratifs en Afrique noire francophone », *Revue internationale de droit économique*, vol. xxxiii, n° 4, 2019, pp. 449-476.

Georges NIANGORAN-BOUAH, « Idéologie de l'or chez les Akan de Côte d'Ivoire et du Ghana », In : *Journal des africanistes*, tome 48 fascicule 1, 1978, p. 1.

Charles NICOLAS, « Le concept de mine responsable », in John TYCHSEN, Charles Nicolas, *La mine artisanale en Afrique de l'Ouest francophone*, Coédité par le Service géologique du Danemark et du Groenland (GEUS) et le Service géologique de la France (BRGM), 2019, pp. 23-32.

Suzy NIKIEMA, Clémence NARE, Adrien SOMDA, Karim SAMOURA, (...), « Analyse comparative des textes juridiques applicables à l'exploitation minière artisanale de l'or dans l'espace UEMOA : Contribution au projet pilote de conception et promotion des pratiques vertueuses dans l'exploitation artisanale de l'or en Afrique de l'Ouest », *Publié par l'Institut international du développement durable*, mars 2020, 76 p.

Joel NTSONDE et Franck AGGERI, « Repenser la RSE dans le contexte d'un pays en voie de développement, le cas de l'économie circulaire au Cameroun » *RIODD*, octobre 2017, France, 41 p.

O.

Jacqueline OBLE-LOHOUES, « La femme africaine et le travail », in *Actes du colloque sur les réalités socioéconomiques de la femme africaine*, AFEA/CEDDEA, Université Laval, 1988, p. 25.

Martin OSTERMEIER, Sarah LINDE, Jann LAY, Sebastian PREDIGER, « Des indicateurs « SMART » pour mesurer le travail décent : proposition dans la perspective du programme de développement pour l'après-2015 », dans *Revue Internationale du Travail*, 24 November 2015, pp. 315-335.

Issiaka OUEDRAOGO, Odette OUEDRAOGO, « Proximité géographique entre école et site d'orpillage : un facteur perturbateur de la scolarisation », *Revue burkinabé de la recherche, Lettres, sciences sociale et humaine*, vol. 35, n°2, juillet-décembre 2019, p. 10.

Fatsah OUGUERGOUZ,

- « La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux et sur le contrôle des mouvements transfrontaliers et la question des déchets dangereux produits en Afrique », *Annuaire français de Droit International*, vol. 38, 1992, p. 873.
- « La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples - Gros plan sur le premier organe judiciaire africain à vocation continentale », In *Annuaire français de droit international*, volume 52, 2006, pp. 213-240.

P.

Manirakiza PACIFIQUE, « La protection des droits de l'homme à l'ère de l'industrie extractive en Afrique », in *Criminologie*, vol. 49, n°2, 2016, pp. 115-140.

Dominique PECCOUD (dir.), *Le travail décent : Points de vue philosophiques et spirituels*, Bureau international du travail, Genève, 2004, traduit par Sophie DUFOUR, 2007, pp. XVIII-187.

Claude-Hélène PERROT, « Chefs traditionnels : le cas du sud-est de la Côte d'Ivoire », *Afrique contemporaine*, vol. 217, n°1, 2006, pp. 173-184.

Yvon PESQUEUX, « L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ? », *Revue française de gestion*, vol. 9-10, n° 228-229, 2012, pp. 217-229.

Emmanuel PIWNICA, « A l'aube du XXIe siècle : une nouvelle société ? », dans Bénédicte FAUVARQUE-COSSON (Dir.), *Le droit comparé au XXIe siècle. Enjeux et défis*, Journées internationales de la société de législation comparée, 8-9 avril 2015, Société et législation comparée, Paris, 2015, p. 101.

Géraud de la PRADELLE, « Juridicisation de la société et la globalisation », in Monique CEMILLIER-GENDREAU et Yann MOULIER-BOUTANG (Dir.), *Le droit de la mondialisation*, Presses universitaires de France, Paris, 2001, p. 21.

Q.

Bernard QUILLON, « Les conditions d'existence des familles. Comparaison des revenus et des besoins familiaux suivant le nombre d'enfants », *Population* 1^{re} année, n°4, 1946, pp. 683-684.

R.

Amadou Abdoul RAZACK, « Propositions pour l'optimisation de la mine artisanale au Niger », in *Pangea infos*, n° 37-38, 2002, p. 19.

Victoria REICHEL, « Commerce illicite de l'or artisanal en Afrique subsaharienne », dans *Annales des mines-réalités industrielles*, n°4, novembre 2018, pp. 35-39.

Florence RENUCCI, « L'inspection du travail et le droit en Afrique noire au XX^e siècle », dans Samia EL MECHAT (dir.), *Les administrations coloniales, XIX^e-XX^e siècles : Esquisse d'une histoire comparée*, coll. Histoire, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019, pp. 253-263.

Pascal REY, Marie MAZALTO, « Quelle collaboration public-privé pour l'intégration d'un projet minier à son territoire ? Études de cas en Afrique de l'Ouest », in *Opera*, n° 26, 2020, pp. 55-76.

Myrienne RICHARD, Paleah MOHER, Kevin TELMER, « L'orpaillage et la santé », *Artisanal Gold Council, Victoria*, 2015, 40 p.

Grégoire ROTA-GRAZIOSI, Fayçal SAWADOGO, « Les opérateurs de téléphonie mobile plus taxés que les mines d'or en Afrique ? », dans *Fondation pour les études et recherches sur le développement international, Note brève*, n°214, décembre 2020, 7 p.

Benjamin RUBBERS, « Les sociétés africaines face aux investissements miniers », in *Politique africaine*, vol 3, n°131, 2013, p. 7.

Joël RUET, « Un facteur déterminant de la géopolitique des matières premières : la stratégie industrielle de la Chine », dans *Annales des mines-responsabilité et environnement*, vol. 2, n° 82, 2016, p. 6.

S.

Papa Oumar SAKHO, « Quelle justice pour la démocratie en Afrique ? », in *Pouvoirs*, vol. 129, n°2, 2009, pp. 57-64.

Jean Michel SERVAIS,

- « L'OIT et le travail décent », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, éd. COMPTRASEC, UMR CNRS de l'University Montesquieu- Bordeaux IV, 2011 pp. 71 – 80 ; Version remaniée d'une contribution de l'auteur du colloque

International « Droits fondamentaux et entreprise », organisée par l'université de Strasbourg les 14 et 15 octobre 2010. »

- « Pluralité des formes d'emploi et normes de l'OIT », *Droit social*, n°2, février 1989, pp.136-143.

Nanga SILUÉ,

- « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », in Philippe AUVERGNON, *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique Subsaharienne*, Études Africaines, L'Harmattan, pp.18-35.
- « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, pp. 25-42.

Erin SMITH, Peter ROSENBLUM, « La surveillance gouvernementale et citoyenne de l'industrie minière. Faire respecter les règles », dans *Le Revenue Watch Institute*, 2011, p. 11.

Constant SOKO, « L'économie minière de l'orpaillage artisanal dans les sociétés post-conflit : jeux des acteurs et enjeux de développement et de coopération internationales. Étude de cas en Côte d'Ivoire », Dossier spécial, *Revue Organisations et Territoires*, vol. 28, n°1, 2019, p. 65.

Francine SOUBIRAN-PAILLET, « Caractère normatif de l'organisation du travail et élaboration des règles de droit, La difficile réglementation de la journée au fond de la mine en 1901 », Société d'études jaurésiennes, « *Cahiers Jaurès* », vol. 3, n° 165-166, 2002, pp. 7-22.

T.

Antoine Sehi Bi TAPE, (...), « Production des déchets et santé des travailleurs : cas de la mine d'or de Tongon (Côte d'Ivoire) », *European Scientific Journal*, vol. 15, n° 32, 2029, p. 111.

Omar THIAM, « Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives », in *Management & sciences sociales, La responsabilité sociétale des écoles de management en France*, n°25, juillet- décembre 2018, pp.118-129.

Idrissa Soïba TRAORE, Thibaut LAUWERIER, « Les écoliers sur les sites d'orpaillage au Mali : une des niches de la déperdition scolaire », in *Mondes en développement*, vol. 3, n° 191, 2020, pp. 137-151.

U.

Dimitri UZUNIDIS, « Les pays en développement face au « Consensus de Washington », Histoire et avenir », *RePEc*, July 2004, 32 p.

V.

Olivier VIDAL, « Ressources minérales, progrès technique et croissance, Approches temporelles du développement durable », *Revue des sciences sociales et humaines*, n° 28, 2018, p. 1.

Thierry VIRCOULON, « Les minerais d’Afrique, entre conflits et développement », in *Politique étrangère*, n° 2, Été 2013, pp. 82-84.

W.

Hilaire WAPOH, « Modes d’accès des diplômés à l’emploi des diplômés en Côte d’Ivoire », in *Economies et sociétés, série Socio-Economie du travail*, AB, n°35, Abidjan, 2013, 24 p.

Sangah Barthelemy WOGNIN, Chimène Pulchérie GUIEGUI, Melissa Linda NGUESSAN, Any KRA, (...), « Évolution des tableaux de maladies professionnelles en Côte d’Ivoire », in *Archives des Maladies Professionnelles et de l’Environnement*, vol. 77, n°3, 2016, p. 453.

Y.

Gnamien YAO, « Ressources minérales, décentralisation et paix en Côte d’Ivoire : vers une nécessaire répartition équitable des revenus miniers », *Pangea, Pangea infos*, n°41-42, 2004, pp.3-15.

Franck YEO, « Mines : La Côte d’Ivoire entend produire 55 tonnes d’or en 2024 », *Économie*, 13-05-25.

V- **LEGISLATIONS ET AUTRES**

Lois

Loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 *instituant un Code du travail dans les territoires et territoire associés relevant du ministère de la France d’outre-mer*, JORF, 16 décembre 1952.

Loi n° 64- 290 du 1^{er} août 1964 *portant Code du Travail de Côte d’Ivoire*, JORCI, 17 août 1964.

Loi n°81-640 du 31 juillet 1981, *constituant le Code pénal*, JORCI n°1, 4 janvier 1982 abrogée par la Loi n° 2019-574 *portant Code pénal de la Côte d’Ivoire*, JORCI n°9 spécial, 10 juillet 2019.

Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995 *portant Code du travail de la Côte d’Ivoire*, JORCI, 23 février 1995.

Loi n°95-553 du 17 juillet 1995 *portant Code minier ivoirien*, modifiée par la Loi n°2014 138 du 24 mars 2014, JORCI, 29 mai 2014.

Loi n° 96-766 du 3 octobre 1996 *portant Code de l'Environnement*, JORCI, 06 février 1997.

Loi n°99-477 du 2 août 1999 *portant Code de prévoyance social*, JORCI, 2 septembre 1999.

Loi n° -2000 du 1^{er} août 2000 *portant constitution de la Côte d'Ivoire*, JORCI, 17 août 2000.

Loi n°4-2005 du 11 avril 2005 *portant Code minier du Congo*, www.Droit-afrique.com.

Loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 *portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants*, J.O.R.CI, 30-09-2010, n° 39, pp. 537-539.

Loi n° 14-05 du 24 Rabie Ethani 1435 correspondant au 24 février 2014 *portant Loi minière de l'Algérie*, JORA n°18, 28 Joumada El Oula 1435, 30 mars 2014.

Loi n° 2014-390 du 20 juin 2014 *d'orientation sur le développement qui répond aux besoins du présente sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs, ordonnance n°1400383*.

Loi n° 0362015/CNT du 26 juin 2015 *portant Code minier du Burkina Faso*, JO n°44 du 29 octobre 2015.

Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 *portant Code du travail de la Côte d'Ivoire*, J.O.R.C.I. n°74, 14 septembre 2015, p. 1202.

Loi n° 2016-32 du 8 novembre 2016 *portant Code minier du Sénégal*, www.Droit-afrique.com.

Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 *portant Constitution de la 3^e République de Côte d'Ivoire*, J.O.R.C.I. numéro 16, 09 novembre 2016, pp. 129-144.468

Loi n° 2019-868 du 14 octobre 2019, *modifiant, la Loi n°98-750 du 23 décembre 1998 relative au domaine foncier rural, telle que modifiée par les Lois n°2004-412 du 14 aout 2004 et n°2013-655 du 13 septembre 2013, Loi n°1900758*.

Décrets

Décret du 22 octobre 1924 *portant réglementation de la recherche et de l'exploitation des gîtes de substances minérales en Afrique occidentale Française*, Imprimerie du Gouvernement, 1925 in-8, 37 pages, Référence : 1026052.

Décret n° 67-321 du 21 juillet 1967 *portant codification des dispositions réglementaires prises pour l'application du Titre VI "Hygiène et Sécurité - Service médical" de la Loi n° 64-290 du 1er août 1964 portant Code du travail*, J.O.R.CI, 10^e année n°33, numéro spécial, 9 juillet 1968.

Décret n° 91-662 du 9 octobre 1991, *portant création d'un établissement public à caractère administratif (EPA), dénommé « Centre Ivoirien Antipollution » (CIAPOL) et déterminant ses attributions, son organisation et son fonctionnement, in Lex et tera. Ci www.lexterra.ci/environnement/.*

Décret n° 93-221 du 03 février 1993 *portant création de l'AGEPE, J.O.R.C.I n°8 du 25 février 1993.*

Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 *relatif à la durée du travail, J.O.R.C.I n°9 mai 1996, pp. 437-440.*

Décret n° 96-894 du 08 novembre 1996 *déterminant les règles et procédures applicables aux études relatives à l'impact environnemental des projets de développement in Lex et tera. Ci, www.lexterra.ci/environnement.*

Décret n° 98-38 du 28 janvier 1998, *relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail, J.O.R.C.I n° 11 du 12/03/1998, p. 260.*

Décret n°96-197 du 7 mars 1996, *relatif au règlement intérieur, JORCI, 9 mai 1996.*

Décret n°96-206 du 7 mars 1996 *relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JORCI, 9 mai 1996.*

Décret n°96-207 du 07 Mars 1996 *relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, J.O.R.C.I, n°10 du 07 mars 1996.*

Décret n°96-209 du 07 mars 1996 *relatif aux obligations des employeurs, J.O.R.C.I du 9 mai 1996.*

Décret n°98-40 du 28 janvier 1998 *relatif au comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'Hygiène et la sécurité des travailleurs, J.O.R.C.I du 9 avril 1998.*

Décret n°2000-485 du 12 juillet 2000 *portant fixation des pourcentages de répartition des contributions patronales et salariales au régime de retraite de la « Caisse nationale de Prévoyance sociale » (C.N.P.S), J.O.R.C.I du 21 septembre 2000.*

Décret n°2003-143 du 30 mai 2003 *portant additif au décret n°96-634 du 09 août 1996 déterminants les modalités d'application de la Loi n°95-553 du 18 juillet 1995 portant Code Minier, relatives à l'importation et à l'exportation des diamants bruts en vue de la mise en œuvre du Processus de Kimberley.*

Décret n°2007-901/PRES/PM/MCE/MS/MTSS du 31 décembre 2007 *portant réglementation de la sécurité et de la santé au travail dans les mines et carrières (Burkina Faso), JO n°04 du 24 janvier 2008.*

Décret n°2013-554 du 5 août 2013 *portant établissement de la liste des maladies professionnelles*, J.O.R.C.I n° 44 du 31 octobre 2013.

Décret n° 2014-397 du 25 juin 2014 *déterminant les modalités d'application de la Loi n° 2014-138 du 24 mars 2014 portant Code minier*, J.O.R.CI du 14 août 2014.

Décret n° 2016-781 du 12 octobre 2016 *fixant les modalités d'application de la Loi n° 72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative relativement à l'assistance judiciaire*, J.O.R.C.I. n° 01 du 02 janvier 2017.

Décret n° 2018-33 du 17 janvier 2018 *relatif aux modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle*, J.O.R.CI n°39 du 14 mai 2018.

Décret n°2018-32 du 17 janvier 2018 *relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier-école ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier*, J.O.R.CI, 2018-05-14, n° 39, pp. 479-481.

Décret n° 2018-383 du 4 avril 2018 *relatif aux modalités du contrat stage-école*, J.O.R.CI n° 52 du 28 juin 2018.

Décret n° 2018-483 du 16 mai 2018 *portant modalités particulières de la grève dans le secteur privé*, J.O.R.CI n° 63 du 06 août 2018.

Décret n° 2019-118 du 6 février 2019 *relatif à la formation professionnelle par apprentissage*, J.O.R.CI n°35 du 2 mai 2019.

Décret n° 2022-918 du 30 novembre 2022 *portant modalités d'alimentation et de gestion du fonds de développement local*, J.O.R.CI du 20 avril 2023.

Arrêtés

Arrêté n°445/MINEME/CAB du 24 mars 2004, *portant intégration du Bureau d'Études d'Impact Environnemental (BEIE) à l'Agence Nationale De l'Environnement (ANDE), base de données juridique officielle, 24 mars 2004.*

Arrêté n°009 MEMASS/CAB du 19 Janvier 2012 révisant l'arrêté N°2250 du Mars 2005 *portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans*, J.O.R.C.I, n°06 du 04 Juillet 2012.

Arrêté interministériel n°2013-0256/MEA/MATDAT-SG du 29 janvier 2013 *fixant les modalités de la consultation publique en matière d'EIES au Mali*, www.afrique.com.

Ordonnances

Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 portant modification du code de prévoyance sociale.

Ordonnance 2015-228 du 08 Avril 2015, portant création de l'Agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes, dénommée "Agence Emploi Jeunes, JORCI, 2015-06-25, n° 51, pp. 870-871.

Ordonnance n° 2018-144 du 14 février 2018 modifiant l'article 169e) de la Loi n°2014-138 du 24 mars 2014 portant Code minier ivoirien, J.O.R.CI, 12 avril 2018.

Ordonnance n°2018-646 du 1er août 2018 portant code des investissements ivoirien, ordonnance n°1800764.

Ordonnance n°2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ivoirien, J.O.R.CI du 24 janvier 2022.

Ordonnance n° 2022-239 du 30 Mars 2022 portant modification des articles 183, 184, 185, 186, 187, 188 et 189 de la Loi n°2014-138 du 24 Mars 2014 portant Code minier, J.O.R.CI, n°48 du jeudi 16 juin 2022.

Autres

Convention collective Interprofessionnelle du 19 juillet 1977, dans l'annuaire officiel du ministère de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale de la République de Côte d'Ivoire, 2e édition, 1998, pp.158-177.

Convention Collective mines et carrières de Côte d'Ivoire, signée le 13 mai 2023.

Traité fondant l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine, Dakar (Sénégal), 10 janvier 1994. Traité révisé le 29 janvier 2003.

Protocole relatif à la charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, adopté à Ouagadougou, au Burkina en juin 1998, entré en vigueur le 25 janvier 2004.

Acte Additionnel n° 01/2000 du 14 décembre 2000 portant politique minière commune de l'UEMOA.

Code minier communautaire n°/18/2003/CM/UEMOA, adopté le 23 décembre 2003.

Avenant n° 2 à la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane, signée le 09/07/1998 et modifiée par avenant n° 1 en date du 3 mai 2005, Texte du 8 décembre 2005.

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.*

Directive C/DIR 3/05/09 du 27 mai 2009 *portant sur l'Harmonisation des principes directeurs et des politiques dans le secteur minier, CEDEAO.*

Acte uniforme portant droit commercial général du 15 décembre 2010.

Règlement du 21 juin 2013, C/REG13/06/13 *portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO.*

Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, adopté le 30 janvier 2014 à Ouagadougou.

VI- RAPPORTS, AVIS, ARTICLES DE PRESSE ET AUTRES

BIT,

- *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, recueil pratique de direction du BIT, 1^{re} éd., Genève, 1991, 102 p.
- *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993, P.2.
- *La sécurité et l'hygiène dans les mines de charbon*, recueil pratique de direction du BIT, 1^{re} éd., Genève, 1986, 201 p.
- *L'activité de la petite exploitation s'accroît dans les pays en développement*, communiqué de presse, 17 mai 1999, 6 p.
- *Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone*, Genève, 2004, P. 4.
- *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* Genève, 2004, p 1.
- *Rapport III (Partie 1 B)*, 95e session, 2006, 178 p.
- *Conseil d'administration*, 303e session, dix-neuvième question à l'ordre du jour, Genève, novembre 2008
- *Construire une culture de prévention en matière de sécurité et de santé*, Guide concernant la convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatif à cette convention et la convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé des travailleurs, 2006, Genève, 2013, P. 6.
- *Guide sur les normes Internationales du travail*, Centre international de formation de l'Organisation Internationale du Travail, 2014, 350 p.
- *Recueil de conventions et recommandations internationales du travail*, Bureau international du Travail, Genève, 2015, p. 1.
- *L'exploitation minière : un travail dangereux*, OIT, 23 mars 2015, p.1.

- *Rapport I (B) du Directeur général sur Initiative sur l'éradication de la pauvreté*, Genève, 2016, p. 2.
- *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert*, Recueil de directives pratiques du Bureau international du Travail, Genève, 2018.
- *Dialogue social et tripartisme*, rapport VI, Conférence internationale du travail, 107e session, Genève, 2018, p. 3.
- *Guide de réalisation d'infrastructures rurales avec la méthodologie du « Chantier école »*, Organisation internationale du travail, 2018, p. 7.
- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée à la 86e session (1998) de la conférence internationale du travail et amendée à la 110e session (2022), Organisation internationale du travail, 2022, p.9.

BRGM, GEODORIS, INERIS, MEDAD, l'Élaboration des plans de prévention des risques miniers, guide méthodologique, volet technique relatif à l'évaluation de l'aléa « pollution des sols et des eaux. Rapport Final BRGM/ RP-55143-FR, mars 2008, 109 p.

Anne-Sophie BRUNO, Éric GEERKENS, Nicolas HATZFELD, Catherine OMNES, « Les catégories de la santé au travail : histoire des règles et des pratiques (XIXe - XXe siècles) », Travaux commencés en 1999 dans le cadre de l'ACI Travail sur l'inaptitude au travail et de l'appel d'offre de la MiRe « Cultures du risque au travail et pratiques de prévention », ANR, 1999, 12 p.

Boni CAMPBELL, *Responsabilité sociale des entreprises dans le secteur minier : Quelles sont les normes applicables?*, Rapport de recherche, Étude préliminaire, Université du Québec à Montréal, Septembre 2012, p. 27.

CECAF International, Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) du projet de mine d'or d'Angovia, Cluff Gold, Abidjan, 2007, P. 1.

Comité 21, Comment réussir l'ancrage territorial de son entreprise ?, Le réseau des acteurs du développement durable, 2010, p. 1.

Conférence internationale du Travail,

- *Méthodes de fixation des salaires minima*, Questionnaire 10e session, Genève, 1927.
- *Egalité dans l'emploi et la profession*, 83e session, Genève, 1996, 147 p.
- *Rapport du directeur général, Un travail décent*, BIT, 87e session, Genève, juin 1999, p. 7.
- *Inspecteur du travail, Rapport III (Partie 1 B)*, 95e session, Genève, 2006, 178 p.
- *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, 98e session, Genève, 2009, 276 p.
- *Initiative sur l'éradication de la pauvreté*, l'OIT et le programme 2030, 105e.

Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, Bulletin d'Information : Les industries extractives en Afrique Francophone, Plaidoyer pour une plus grande transparence et un meilleur respect des droits de l'homme, octobre 2015, 17 p.

Justin Landry CHEKOUA, Bernard YONGABI NGALIM, « Conditions de travail dans les entreprises minières de la région de l'Est », *ProMESS*, Yaoundé, 20 p.

CN-ITIE-CI, liste des *entreprises minières ayant une activité de recherche et/ou d'exploitation minières en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023.

Conférence des Nations Unies,

- Rapport de Stockholm, 5-16 juin 1972, New York 1973, 89 P.
- Conseil du commerce et du développement, Commission du commerce et du développement, Réunion d'experts pluriannuelle sur les produits de base et le développement, Douzième session, Genève, point 4 de l'ordre du jour provisoire, 1er et 2 avril 2020, Nations Unies, p. 2-3.

Conseil de sécurité des Nations Unies, Rapport final du Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire établi en application du paragraphe 27 de la résolution 2153 (2014) du Conseil de sécurité, 13 avril 2015, p. 3.

Coopération Allemande (GIZ), « Analyse du secteur minier en Côte d'Ivoire par rapport aux Recommandations de la vision du régime minier de l'Afrique (VMA) », 80 p.

Ibrahima COULIBALY, « Discrimination positive dans les industries minières et développement communautaire », par *Grow Policy forum* 28-29 septembre 2017, Ministère de l'industrie et des mines, Abidjan, 2017, 17 p.

CUA/OCDE, « Dynamiques du développement en Afrique 2022 : Des chaînes de valeur régionales pour une reprise durable », CUE, Addis Abéba, éd. OCDE, Paris, 2022, p. 9.

Dogad DOGOU, L'avenir hypothéqué des élèves dans les mines d'orpaillages illégaux d'Oumé (Reportage) AIP, Société, pub. 5 septembre 2022, (Reportage).

Enquête nationale l'emploi (ENE), 2019, note technique du 19 juin 2020, Côte d'Ivoire, P. 4.

FAIR LINKS,

- 2012 a : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2008, Côte d'Ivoire, 20 p.
- 2012 b : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2009, Côte d'Ivoire, 20 p.
- 2012c : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2010, Côte D'Ivoire, 20 p.

- 2013 : Rapport de l'Administrateur indépendant de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) pour les revenus de l'année 2011, Côte d'Ivoire, 24 p.

Fédération Internationale des Ligues et des Droits de l'Homme (FIDH), Mali L'exploitation minière et les droits humains, Mission internationale d'enquête, Troisième producteur d'or d'Afrique, le Mali ne récolte que des poussières, Septembre 2007, p. 52, <http://www.fidh.org>.

FEMICI, *Mine : Les femmes du secteur veulent être plus visibles*, Publié le mardi 11 juillet 2017, Rapport du FEMICI, 20 novembre 2017, 23 h 50.

Fraternité Matin, exploitation minière, 36 personnes portées disparues sur le site minier à l'Est du pays, le 14 septembre 2017 à Lourgou à la suite d'un éboulement.

Fraternité Matin, industries et mines, Jean-Claude BROU, « Nous sommes un pays émergent d'après des observateurs internationaux », mardi 14 et mercredi 15 novembre 2017.

GLOBALDATA, *Ivory Coast Oil Markets*, November 1981, 711 p.

Groupe d'Études International sur les régimes miniers de l'Afrique Commission économique pour l'Afrique, « Les ressources minérales et le développement de l'Afrique », 2011 Addis-Abeba, Éthiopie, novembre 2011, 251 p.

Joseph GASTON, « Exploitation indigène de l'or en Côte d'Ivoire », In *Bulletins et Mémoires de la Société d'anthropologie de Paris*, VI^e Série, Tome 4 fascicule 3-4, 1913, Pp. 372-375.

Marie GROSMAN, André PICOT, *Risques liés à l'exposition prénatale et postnatale au mercure*, contribution à l'appel du Luxembourg lancé le 10 novembre 2007, juin 2008, 9 p.

Groupement Professionnel des miniers en Côte d'Ivoire, « Croissance en Afrique de l'ouest, rôle de l'industrie extractive dans l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire et au Ghana » ; grow Policy forum 28-29 septembre 2017 maison de l'entreprise, Abidjan, Côte d'Ivoire, 20 p.

M. Luc GREGOIRE, Rapport de 2016 sur l'autonomisation de la femme en Côte d'Ivoire, directeur pays des nations unies pour le développement (PNUD), 30 p.

Haute autorité de santé, « Mésothéliome pleural », guide du parcours de soins, juillet 2013, P. 7.

Clara HIDRON, Ronald KOEPKE, *Faire face au travail forcé dans l'activité minière artisanale et à petite échelle (AMAPE)*, 1^{re} édition, Version 1.1 (2014), novembre 2014, 136 p.

Human Rights Watch 2011, « Un mélange toxique Travail des enfants, mercure et orpillage au Mali » États-Unis d'Amérique, 132 p. INERIS, 2011. Données technico-économiques sur les substances chimiques en France : Cyanures, DRC-11-118962-11076A, 81 p.

Industrial Global Union, Comment utiliser la convention 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, Geneva, 2017, p. 26.

Institut National de la statistique, Statistiques de l'INS en 2008, Le travail des enfants en Côte d'Ivoire, août 2010, p. 50.

INTERPOL, « L'exploitation aurifère illégale en Afrique Centrale, Ce rapport analytique a été établi dans le cadre du projet ENACT (Enhancing Africa's response to transnational organized crime) financé par l'Union européenne (UE), INTERPOL, mai 2021, p. 10.

ITIE, rapport, 2020, Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives de la Côte d'Ivoire, p. 68.

Norman JENNINGS, *Les mines et les carrières : un aperçu-généralités sur les industries extractives*, 3^e éd. Française, Encyclopédie de sécurité et santé au travail, BIT, 104 p.

Seydou KEITA, *Étude sur les mines artisanales et les exploitations minières à petite échelles au Mali*, MMSD Project of IIED (Mining, Mineral and sustainable development of International Institute for Environment and development), vol 8, n° 54, August 2001, p. 1.

Kouadio Narcisse KOUACOU, Étude des facteurs explicatifs de la survenance des accidents du travail dans les entreprises du secteur privé en Côte d'Ivoire, rapport de stage pour l'obtention d'un DESS d'analyses statistiques appliquées au développement, Ecole Nationale Supérieure et Statistique et d'économie appliquée, Côte d'Ivoire, octobre 2005, 49 p.

Djétoua Blanche KOUASSI, cadre juridique et réglementaire minier et insertion économique des femmes en Côte d'Ivoire, présentation faite dans le cadre de la restitution finale des résultats du projet « Growth and economic opportunities for women » (GrOW) Abidjan 28-29 septembre 2017, 34 p.

Gaëlle LALEIX, *Burkina Faso : une mine du Centre-Nord s'effondre tuant des dizaines d'ouvriers*, Publié le : 19/10/2022, RFI.

Christophe Le BEC, envoyé spécial au Cap, « Mines : les pays qui attirent les professionnels et ceux qui rebutent », La conférence Mining Indaba, rassemblant 4500 professionnels du secteur minier ; achevée le 9 février au Cap en Afrique du Sud, Jeune Afrique, 10 février 2017, 14 :08.0/2022 - 03 :11.

Martin MATEO, Business minier : Les femmes Ivoiriennes revendiquent leur part du gâteau, publié le 04- 05- 2018 à 11 h 19, mise à jour le 02- 08 – 2018 à 11 h 13, p. 5.

Ministère de l'économie et des finances, La Côte d'Ivoire en chiffres, Dialogue Production, Abidjan, 2016, 227 p.

Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Tableau de Bord emploi janvier 2023, CNPS, CGRAE.

Ministère des mines et de la Géologie, *le Répertoire des sociétés minières détentrices de permis d'exploitation en Côte d'Ivoire*, consulté le 24-03-2023.

NATURAL RESOURCE GOVERNANCE INSTITUTE, Charte des ressources naturelles, www.naturalresourcecharter.org, 2014, p. 7-8.

Stephens MOORE et LLP, Rapport sur l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractive (ITIE) Cote d'Ivoire 2016, établi à la demande du Conseil National de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives en Côte d'Ivoire (CN-ITIE), décembre 2018, p. 5.

Nations Unies, Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement ; Tenir les engagements pris, Rapport du Secrétaire général, mars 2010 ; Rapports par les agences, fonds et programmes des Nations Unies.

OCDE,

- Le système de comptabilité nationale, 1993 - Glossaire, 2000, p. 52.
- *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones ou à haut risque*, troisième éd. OCDE, Paris, 2016, p. 1.
- *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones ou à haut risque*, troisième éd. OCDE, Paris, 2016, p. 135.

OMS, Prévenir la maladie grâce à un environnement sain. L'exposition au mercure et ses conséquences sanitaires chez les membres de la communauté de l'extraction minière artisanale et à petite échelle de l'or (ASGM), Organisation mondiale de la Santé, Genève, Suisse, 2013, p. 1.

ONG Publiez Ce Que Vous Payez et Dopini Consult, Étude de Référence sur la publication des contrats Miniers au Mali, Document de plaidoyer pour la divulgation intégrale des Contrats miniers au Mali, Projet financé par la Coalition Mondiale PCQVP Projet mis en œuvre PCQVP-MALI, Mars 2021, p. 24.

Orpailleur clandestin, métier à haut risque de l'ouest ivoirien, « Un éboulement a fait au moins sept morts la semaine dernière dans une mine clandestine aux confins de la Côte d'Ivoire, une mine d'extraction d'or où étrangers et nationaux risquent chaque jour leur vie pour dénicher quelques grammes du précieux métal », publié le : 28/11/2012 - 17 :37, modifié le : 29/11/2012 - 09 :17.

Pain pour le prochain, « Pour que l'extraction minière profite à la population : Droits humains dans l'extraction minière », *Actalliance*, 13-01-2016, 2 p.

Projets BIT/IPEC Mines (Afrique de l'Ouest), RAF/05/54/USA, Sécurité et optimisation des techniques d'exploitation et de traitement sur les sites d'orpaillages de KOMABANGOU, M'BANGA, Rapport final, OIT, 2009, P. 1. 9 p.

Projet FEDER, Les risques miniers : le Bassin-minier du Nord-Pas-de-Calais, France, document de synthèse, juin 2015.

Laureline SAVOYE (Envoyée spéciale, Bouaflé, Côte d'Ivoire), à la rencontre de Laurentine et Lou, deux chercheuses d'or de la région de Bouaflé, « Côte d'Ivoire : la face féminine de l'orpaillage clandestin », 06, juillet 2021, 18h 45.

Modibo TRAORE, Youssouf SISSOKO, Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : le cas du Mali, Unités de recherches et analyses sur l'emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail, BIT, Genève, 2010, 85 p.

Vision du Régime Minier de l'Afrique : "Exploitation équitable et optimale des ressources minières en vue d'une large croissance durable et d'un développement socio-économique, AU/EXP/ CAMMRD/2(I).

Rapport du groupe d'études international sur les régimes miniers de l'Afrique Commission économique pour l'Afrique, Addis-Abeba, Éthiopie, 1^{er} tirage novembre 2011, 251 P.

Laboratoire de la CRIRAD en collaboration avec les ONG : AGHIR'IN et SHERPA, « Impact de l'exploitation de l'uranium par les filiales de COGEMA-AREVA au Niger », bilan des analyses effectuées en 2004 et début 2005, CRIRAD 0517, 20 avril 2005, V1, ce document complète le compte rendu de mission CRIRAD du 03-40 du 19 décembre 2003.

Le Burkina Faso endeuillé après l'explosion de dynamite dans une mise d'or artisanale à Gomgombiro, pub. Jeune Afrique, 22 février 2022 à 10 :33, Mis à jour le 11 mars 2022 à 11 :18.

Plateforme RSE, Vers une responsabilité territoriale des entreprises, France stratégie, juillet 2018, p. 9-11. www.strategie.gouv.fr/publications.

Centre de développement de l'OCDE, Principes directeurs pour des contrats extractifs durables, Douzième réunion plénière du Dialogue sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, les 20 et 21 juin 2019, document produit dans le cadre de l'Axe de travail 3 du Dialogue de l'OCDE sur les politiques de développement axé sur les ressources naturelles, consacré à l'« Obtention de contrats plus avantageux », OCDE, 2019.

Centre international de formation de l'organisation du travail internationale du travail, Guide sur les normes internationales du travail, 2014, 350 p.

En République Démocratique du Congo (RDC), au Rwanda en Ouganda, Au Mali, au Burkina Faso... ; [women_in_artisanal_and_small_scale_mining2015_fr-1.pdf](#), 10 décembre 2017, 10 h 30.

Éboulement d'une mine/Côte d'Ivoire : 5 morts, Par lefigaro.fr avec AFP, Publié le 16/10/2014 à 21:19, Mis à jour le 16/10/2014 à 21:21.

VII/ COLLOQUES

Niagalé BAGAYOKO, Fahiraman Rodrigue KONE, « Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique subsaharienne », *Rapport de recherche n°2*, Chaire Raoul-Dandurand, bibliothèque et archives nationales du Québec, juin 2017, p. 11.

Sandra COSSART, Chantal CUTAJAR, Denis POTIER, Table ronde intitulé « Quelle justice pour les travailleurs dans l'économie globale ? », 24 septembre 2015, Temple-Neuf, www.canalu.tv/video/uds/quelle_justice_pour_les_travailleurs_dans_l_economie_globale.18852.

Sédiko DOUKA, commissaire de la CEDEAO chargé de l'Energie et des mines annonce de manière officielle que 10% de la population des États du sahel dépendent de l'orpaillage clandestin.

MARIATOU KONE, *Droits délégués d'accès à la terre et aux ressources naturelles dans le Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire : Bodiba (Oumé) et Zhia (Gboguhé)*, Groupe de recherche et D'échanges technologiques, coll. Foncier et ressources renouvelables, Paris, France, 2003.

Jean Claude KOUASSI,

- Lance le chantier-école de Loboville, dans le programme de lutte contre l'orpaillage clandestin et le développement de la petite mine 22 nombre 2019, <http://mines.gouv.ci/?p=739>-
- Discours lors de « Les rendez-vous du gouvernement », une tribune d'échanges du centre d'Information et de Communication Gouvernementale (GICG), le jeudi 27 février 2020 à Abidjan, publié dans *Économie*.
- Lance le chantier-école d'Abradine 2 dans le programme de lutte contre l'orpaillage clandestin et le développement de la petite mine, 12 juin 2020, <http://mines.gouv.ci/?p=844>

Christine LOGBO-KOSSI, discours avec la presse, Abidjan 12 octobre 2017.

Michel MINÉ, « Droit du travail : droits de la personne au travail ? », Leçon inaugurale prononcée par, professeur du CNAM, sous le parrainage de Jacques Toubon, Défenseur des droits, au Conservatoire national des Arts et Métiers, amphithéâtre Abbé Grégoire, le 24 septembre 2018.

Antoinette MONIKUTIDOO, Les conséquences sanitaires de l'exploitation minière sur les orpailleurs artisanaux en Uélé (territoire de wamba), La « Quête des Ressources » en Afrique centrale (2), Le secteur minier en République Démocratique du Congo (RDC) État des lieux et perspectives Du 1er au 3 Décembre 2010, à Tervuren (Belgique), <http://www.gecoproject.org/pdf/colloque/Atelier>, 14 novembre 2017, 23 h.

Jean Michel OUATTARA, « Mine de Taurian, les travailleurs exigent une hausse de salaire, à Bondoukou », *Économie*, Publié le mercredi 2 novembre 2011, Nord-Sud Bondoukou, <https://news.abidjan.net/articles/415530/bondoukou-mine-de-taurian-les-travailleurs-exigent-une-hausse-de-salaire>.

VII- CONVENTIONS

Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples du 28 juin 1981.

Convention collective interprofessionnelle du 19 /07/1977, voir annuaire officiel du Ministère de l'Emploi, de la fonction publique et de la prévoyance sociale de la République de Côte d'Ivoire, 2e éd., 1998, voir www.droitafrique.com.

Convention n°4 l'OIT créée en 1919 de portant le travail de nuit des femmes ; www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards.

C176 - Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, Convention concernant la sécurité et la santé dans les mines (Entrée en vigueur : 05 juin 1998), www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p

Convention n°45 portant sur l'emploi des femmes aux travaux souterrains des femmes dans les mines de toutes catégories, adopté à Genève, 19^e session, CIT le 21 juin 1935 et entrée en vigueur le 30 mai 1937, actuellement ouverte à la dénonciation 30 mai 2017- 30 mai 2018.

BIT, Recueil de conventions et recommandations internationales du travail / Bureau international du Travail, Genève : BIT, 2015, ISBN 978-92-2-227590-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-227591-5 (web pdf).

Convention collective Interprofessionnelle du TOGO, www.rmo-jobcenter.com.

Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948.

Directive C/DIR3/05/09 sur l'harmonisation des principes directeurs et des politiques dans le secteur minier (Directive de la CEDEAO) a été adoptée en 2009.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973.

Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Convention de l'OIT n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Convention de Minamata sur le mercure, entrée e vigueur le 16 août 2017.

Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970.

Convention n° 155, portant sur la sécurité et la santé au travail de 1981, ratifiée par la Côte d'Ivoire le 1er avril 2016.

Convention n° 187, portant sur le cadre promotionnel de la sécurité et la santé au travail de 2006, ratifiée le 1er avril 2016.

Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947.

Convention n°119 et la recommandation n°118 sur la protection des machines, 1963.

Convention n°155 et la recommandation n°164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Convention n°161 sur les services de santé au travail, 1985, ratifiée le 1er avril 2016.

Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Convention n°87, portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Convention relative aux droits de l'enfant a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989.

Convention n°162 La Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Réunie à Rio de Janeiro du 3 au 14 juin 1992, Réaffirmant la Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement adoptée à Stockholm le 16 juin 1972, et cherchant à en assurer le prolongement, article 1 et suivant.

La convention de Bamako sur l'interdiction d'importer en Afrique des déchets dangereux en 1991, Adopté par la conférence des ministres de l'environnement, Mali à Bamako le 30 janvier 1991.

Convention n°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.

Convention n°1 sur la durée du travail dans les industries de 1919.

Convention n°14 sur le repos hebdomadaire dans l'industrie de 1921, ratifiée le 21 mars 1935

Convention n°162 sur l'amiante, 1986, ratifiée le 16 juin 1988 par le Canada.

Convention n°95 portant sur la protection du salaire, 1949.

Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Recommandation n°177 sur les produits chimiques, 1990.

Recommandation 204 de l'OIT concernant la Transition de l'Économie informelle vers l'Économie formelle de 2015.

Recommandation n° 183 sur la sécurité et la santé dans les mines de 1995.

Recommandation n°172 sur l'amiante, 1986. Recommandation n°82 sur Inspecteur du travail, les mines et transport, 1947.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la conférence internationale du travail, 86e session, 1998.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT, 97e session, Genève, juin 2008.

Déclaration de Washington relative à l'intégration du développement de l'extraction artisanale et à petite échelle de diamants dans la mise en application du processus de Kimberley.

Déclaration des droits fondamentaux, 1998.

Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

Principes de l'Équateur Lancé en juin 2003, révisé en juillet 2006.

Déclaration des Nations Unies sur l'environnement, Rapport de la conférence des Nations Unies sur l'environnement, Stockholm, 5-6 juin 1972, New York 1973.

Déclaration de rio sur l'environnement et le développement, principes de gestion des forêts.

Haut-commissariat des Nations unies, droits de l'homme et système de justice traditionnelle en Afrique, Nations Unis, Genève, august 2017.

HCDH, Le rôle d'une bonne gouvernance dans la promotion des droits de l'homme, Res. 7/11 De la Commission des droits de l'homme, 2005/68 du 20 avril 2005.

VIII- JURISPRUDENCES

Par ordre chronologique

C.S. C.I, formation plénière et solennelle, 4 avril 1989, affaire Omais c/ Tallal, in *Revue ivoirienne de Droit Économique et Comptable (RIDEC)*, n° 7, juillet 1989.

CSCJ, Form. Soc. 4 juin 1991, arrêt n°97, Recueil des arrêts de la Cour suprême, n°3/1996, CNDJ, pp. 58-59.

Cass. Soc., 16 juillet 1996-n°94-44.808, n°94-44.818, Dalloz 2017.

CSCJ, arrêt 301/07, 20 novembre 1997, arrêt inédit.

Bouaké, Arrêt n°83 du 09 décembre 1998, Juris-social, Bulletin d'information en jurisprudence sociale, Juin 2003 N° 30, 3e année, p. 2.

CS Soc., arrêt n° 93 du 17 février 2000, inédit. CA de Bouaké, arrêt n° 60 du 12 avril 2000, inédit.

T. AUBERT-MONPEYSSSEN, Note : Discrimination syndicale : La charge de la preuve, Cass. Soc., 28 mars 2000 ; JCP, La Semaine Juridique, Entreprise et Affaires 2001, 233 p.

CS. Soc., arrêt n° 376 du 19 juin 2003, inédit.

Abidjan, 4e chambre sociale, Arrêt n° 227 du 14 avril 2005, Bulletin d'information en jurisprudence sociale, Juris-social, décembre 2005, n° 60 ,5e année, p.1.

C. Const. Décision 2007-558 DC. JORF du 21 décembre 2007, p. 20648.

Affaire Michelot YOGOGAMBAYE c. République du Sénégal, Requête n°001/2008.

CSCJ, arrêt n°203/09 du 19 mars 2009, tous deux portant sur la réparation d'un accident de travail.

Cass. Soc, n°66, bull. n°3, mars 2009, éd. Des journaux officiels p. 69- 70.

Cass. Civ. n°239, bull. des chamb. Civ. n°8, oct. 2009, p 255 -256.

Cass. Civ. n°49, bull. des chamb. Civ n°2, fev. 2010. P.55.

CSCJ, arrêt n°274 du 1er avril 2010, Affaire : L.B.S.P. (Mes Aa A et P.K.K.) c/ T.-C. J-M (SCPA ADJE - ASSI METAN), Actualités Juridiques n°72/2011, P. 291.

Cass. Civ. n° 86, bull des chamb. Civ., avril 2010 p. 98- 101.

Affaire Atabong Denis Atemnkeng c/Union Africaine. Req.n°014/2011.

CA d'Abidjan, 1re Ch. Soc., arrêt n°173 du 09 février 2012, Juris-social mars 2013, n°147, 13e année.

CA, Daloa, ch. Soc., arrêt n°16 du 22/02/2012, inédit.

CA, Abidjan, 3e ch. Soc., arrêt n° 237 du 16 février 2012, Juris-Social, avril 2013, n°148, 13e année.

CS, Soc., arrêt n°307 du 19 avril 2012.

CS, Abidjan, arrêt n° 380 du 24 mai 2012, le Juris-Social, août 2013, n°151, 13e année. 2013.

CS, Soc., arrêt n° 547 du 19 juillet 2012, CNDJ, le juris-social, juil. 2013, n° 150, 13e année, p.6.

Cass. Soc., 29 mai 2013, pourvoi n°11-20.074, arrêt n°1028 FS-P+B+R, actualité sociale.

Cass. Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 11-28.799, arrêt n°1029 FS-P+B+R, Jurisprudence Sociale Lamy, n° 347 - WK-RH, actualité sociale.

Arrêt n°252, bull n°8 du 22 oct. 2014, p. 206.

CSCJ, arrêt n°600/01 du 14 novembre 2014, Côte d'Ivoire.

Cass. Civ. n° 32, bull des chamb. Civ. n°3, mars 2015, p 38-39.

CSCJ, arrêt du 16 juillet 2015, 481/15, Côte d'Ivoire, inédit.

Affaire Femi Falana c/ Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, requête n°019/2015.

Affaire Jean-Claude Roger GOMBERT c. République de Côte d'Ivoire, Requête n°038/2016.

CSCJ, arrêt n°749 du 21 décembre 2017, 21 décembre 2017, <https://juricaf.org/arret/COTEDIVOIRE-COURSUPREME-20171221-749>,

Collectif des anciens travailleurs de la Semico Tabakoto c/ République du Mali requête n° 090/2018 arrêt sur la compétence et la recevabilité, 27 novembre 2020.

CS, 21 décembre 2017, 749, Côte d'Ivoire, Juriscaf, 21-04-2021.

Affaire Confédération syndicale des travailleurs du Mali c/ République du Mali. Req. N°003/2017 arrêt du 25 juin 2021.

C.S. du Sénégal, Ch. Adm., Ord. De référé administratif n°16 du 09/06/2022.

Affaire Mamadou Dabo et autres c/ République du Mali, Req. n° 027/2017, arrêt, 1er déc. 2022.

IX- LES BANQUES DE DONNEES INFROMATISEES ET AUTRES SOURCES

AMLA, les codes miniers Africains et les commentaires, [www. AMLA.org](http://www.AMLA.org), 08 décembre 2020, 20 h 00.

Artisanal Gold Council, Problèmes de santé liés à l'orpaillage et à l'exploitation minière artisanale, Formation pour professionnels de la santé, 2014, www.artisanalgold.org, décembre 2017, 21 h 00.

Clinique Dentaire GALT, Le mercure et sa toxicité, [www.clinique dentairegalt.com/le_mercure_et_sa_toxicite](http://www.clinique_dentairegalt.com/le_mercure_et_sa_toxicite), 02 décembre 2022, 21 h 30.

CADM (Centre Africain de Développement minier), Les femmes dans l'Industrie minière et artisanale à petite échelle en Afrique, Rapport spécial, www.uneca.org, 10 juin 2017, 22 h 50.

CAMARA Tanguy, Côte d'Ivoire : du mannequinat aux mines d'or et de diamants, Publié le 12/04/2017 à 09 :15, Mis à jour le 12/04/2017 à 10 :21, Ladepeche.fr, 12 juillet 2020, 00 h 00.

Chambre des Mines du Burkina, Les femmes du secteur minier de l'UEMOA se concertent à (...), www.chambredesmines.bf/?les-femmes-du-secteur-minieres-del, 10 juin 2020, 23 h 00.

Children's Health and the Environment. WHO Training Package for the Health Sector World Health Organization. www.who.int/ceh., 11 décembre 2020, 22 h 30.

Collectif Manouchian, Définition, Discrimination directe, indirecte, systémique 21 juin 2012, Imsi.net.

COTE G. E., Les femmes dans le secteur minier artisanal de l'or en République Démocratique du Congo, Novembre 2014, www.pacweb.org, 18 octobre 2018, 23h 45.

FEMICI, Mine : Les femmes du secteur veulent être plus visibles, Publié le mardi 11 juillet 2017, <http://news.abidjan.net/h/618334.html>., 11 octobre 2019, 20 h 30.

Marie GROSMAN et André PICOT, Risque liés à l'exploitation prénatale et postnatale au mercure, Contribution à l'appel du Luxembourg lancé le 10 novembre 2007 ;<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?>, 17 octobre 2019, 23 h 00.

Le Lamy Contrats Internationaux Sommaire analytique, Partie 3 - Pratique des contrats et des clauses Les contrats de type concessif et les différents PPP, Étude 361 - Les contrats extractifs (pétrole, gaz, mines), juin 2017, p. 11, Lamyline.

Marielle Court, Métal très nocif pour la santé humaine, le mercure placé sous surveillance, Publié le 15/08/2017 à 18 :25, mis à jour le 15/08/2017 à 18 :25, www.cchst.com/oshanswers/chemicals/chem_profiles/mercury/health_mercury.html, 9 décembre 2017, 19 h 30.

Safodien MUJAID, Au fond des mines sud-africaines, les femmes se battent pour leurs droits, Publié le 13/07/2015 à 09 :00, Mis à jour le 13/07/2015 à 09 :00, Ladepêche.fr, 13 juillet 2017, 9 h 30.

Sylvain VIDZRAKU, « Côte d'Ivoire : une brigade spéciale pour lutter contre l'orpaillage clandestin », *latribune.fr.*, 19 Nov. 2018.

OIT, L'activité de la petite exploitation minière s'accroît dans les pays en développement, communiqué de presse, 17 mai 1999, www.ilocis.org, 10 septembre 2017, 22h 00 ; 02 décembre 2017, 19h 30.

OIT, Promouvoir l'emploi, Protéger les personnes, Convention n°45 de l'OIT sur les travaux souterrains des femmes dans les mines, [www.ilo.org.](http://www.ilo.org), 02 novembre 2017, 22 h 00.

Service médiation – Puits Couriot / Parc-Musée de la Mine, Les conditions de vie et de travail des jeunes mineurs du XIXe siècle, 2017, p. 9, musee-mine.saint-etienne.fr.

www.cires-ci.com/pdf/cires_forum, 30 novembre 2017.

Solidaire YOUNGA, Extraction et transformation du Phosphate : son impact sur l'environnement et la santé, www.youngasolidaire.com/extraction-et-transformation-du-phosphate-son-impact-sur-l-environnement-et-la-santé, 10 juillet 2017, 23 h 30.

Au moins 203 morts dans un accident minier en Chine, Les accidents dans les mines de charbon chinoises ont fait 6 027 morts en 2004, selon les statistiques officielles., Publié le 15 février 2005 à 07h14 - Mis à jour le 15 février 2005 à 07h14 www.lemonde.fr/asi-pacifique/article/2005/02/15/au-moins-203-morts-dans-un-accident-minier-en-chine_398111_3216.html

Sédiko DOUKA, commissaire de la CEDEAO chargé de l'Energie et des mines, discours du 28 juillet 2021, publié le 31 juillet 2021, <https://www.agenceecofin.com/gestion-publique/3107-90444-selon-la-cedeao-10-de-la-population-du-niger-du-mali->

Service de Communication du Ministère des mines de l'Energie et du Pétrole, « Levée de l'embargo sur le diamant ivoirien : la Côte d'Ivoire engage l'offensive diplomatique », 14/12/12, https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=3041&d=2

RFI, Côte d'Ivoire : le secteur minier dopé par la production d'or, Publié le : 12/03/2016 - 23 :22, En Côte d'Ivoire, depuis 2014 les demandeurs de permis se sont considérablement multipliés. <https://www.rfi.fr/fr/afrique/20160312-cote-ivoire-parie-or-mine-minerai>.

www.rfi.fr 8 morts après un éboulement dans une mine d'or artisanale, 28 oct.2017.

Désirée AF SON, Côte d'Ivoire-AIP/Inter/ 15 personnes tuées dans un éboulement dans une mine d'or en Guinée, 10 mai 2021, in Abidjan, Afrique, Dépêches, International, Société, mai 2021 ; 5 morts en Côte d'Ivoire, publié par lefigaro avec AFP, le 16/10/2014 à 21 heure 19, mis à jour le 16/10/2014 à 21heures 21 ;

Safodien MUJAID, « Au fond des mines sud-africaines, les femmes se battent pour leurs droits », Publié le 13/07/2015 à 09 :00, Mis à jour le 13/07/2015 à 09 :00, Ladepêche.fr, 13 juillet 2017, 9 h 30.

Journal Télévisé de la République de Côte d'Ivoire, 04 octobre 2017, JT de 20 h.

Kaiser Economic Development Partners, Guide pratique pour accroître l'approvisionnement local dans le secteur minier en Afrique de l'Ouest, Banque mondiale, 2015 (une traduction du document original en anglais, intitulé A practical guide to increasing local procurement in WestAfrica daté de février 2015), P. 3.

Kamagaté Issouf, « Orpaillage clandestin : Trois morts à la suite d'un éboulement", 8 juin 2016, Fraternité Matin (Côte d'Ivoire), 13 Juin 2016.

L'abondance des sites d'orpaillage détruit prouve l'affluence vers ce secteur. « Lutte contre l'orpaillage clandestin : plus de 800 sites détruits et 630 personnes interpellées » Par AIP Publié le 29-05-2022 à 15 :52 GM, <https://rti.info/societe/11775>

L'annonce du programme de rationalisation de l'orpaillage a été faite par le Premier ministre ivoirien le 5 mars 2014 dans un atelier de lancement du projet. Ce programme figurait dans le programme national triennal 2013-2016 adopté par le gouvernement en octobre 2013. https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=4318&d=1.

La Déclaration de politique foncière rurale de la Côte d'Ivoire, janvier 2017, <http://www.agriculture.gouv.ci/>

Guy-Assane YAPY, Exploitation minière : Après le malaise, la mine de Tongon prépare sa réouverture, <https://www.fratmat.info/article/85361/10062/exploitation-mini%C3%A8re-apr%C3%A8s-le-malaise-la-mine-de-tongon-prepare-sa-reouverture>.

BIBLIOGRAPHIE FRANCE/ EUROPE

I- OUVRAGES GÉNÉRAUX

A.

Éric AGOSTINI, *Droit comparé*, PUF, décembre 1988, France.

Gérard AUBIN, *Introduction au droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris, 1re édition, juillet 1995.

Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKES, *Droit du travail*, Dalloz, 36^e éd., 2022/ 2023.

B.

Maryse BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Ellipses éd. 2007.

Henri BATIFOL, *La philosophie du droit*, « *Que sais-je ?* », 4e édition mise à jour, Presses Universitaire de France 108, Boulevard Saint-Germain, Paris, 1970.

Pierre BERCIS, *Guide des droits de l'homme, la conquête des libertés*, éd. Hachette, France 1993.

Michel BORGETTO, Robert LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 19^e éd., 2019.

C.

Raymond CARRE DE MALBERG, *Contribution à la théorie générale de l'État*, Tome 1, Sirey, 1920.

Jean CHARDONNET, *La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ?*, L'information Géographique, 1941.

Jean COMBACU, Serge SUR, *Droit international public*, 10eme Ed., Montchrestien, éd. Lextenso, 2012.

Vincent COMMENNE, *Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques, Mode d'emploi pour plus d'éthique et de développement durable*, Éd. Charles Léopold Mayer 38, Paris (France), 2^e trimestre 2006.

D.

Ralph DAHRENDORF, *Quadrare il cerchio, Benessere economico coesione sociale e libertà politica*, Laterza, Roma-Bari, 2006.

Xavier DAUMALIN, Sylvie DAVIET, Philippe MIOCHE, (dir.), *Territoires européens du charbon : Des origines aux reconversions*, Nouvelle édition (en ligne), Presses universitaires de Provence, 2006.

Jean-Pierre DELAS, *Le mouvement ouvrier : naissance et reconnaissance, XIXe-XXe siècles*, Nathan, 1991.

Yann DELBREL, *L'essentiel de l'Histoire du Droit social*, Gualino, EJA, 2006.

Nathalie DUFOUR, Marie-Claire LE GAL et al., *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, Tissot, 5^e éd., 2014/2015.

F.

Jean-Pierre FREY, *Le rôle social du patronat ? Du paternalisme à l'urbanisme*, L'Harmattan, 1995.

G.

Rémi GALIN, Jean-François MORAS, Diana GUILLON, Alain LIGER, Rémi GALIN, *Législation et réglementation minière*, Collection « *La mine en France* », Tome 2, 2017, tab. 1.

Marie GUIMEZANES, *Mondialisation, démocratie, état de droit : une analyse juridique de la mondialisation*, Institut Maurice Hauriou, Université de Toulouse 1, août 2012, en ligne le 15 août 2012.

H.

Claire La HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail Origines, statut et impact en droit international*, 1^{re} édition, Presses Universitaires de France, Paris, 2009.

L.

Catherine LEVY et Katia VLADIMIROVA (Dir.), *Statut d'emploi, contrat de travail et Sécurité*, Ed. Maison des sciences de l'homme, éd. Universitaires stopanstro, Paris, 2003.

François LUCHAIRE, *La protection constitutionnelle des droits et des libertés*, éd. Economica, Paris, 1987.

Gérard LYON-CAEN, Jean PELLISSIER, Alain SUPIOT, *Droit du travail*, 18^e éd. Dalloz, Paris.

M.

Gaëtan MARAIN, *La juridicisation de la Responsabilité sociétale des Entreprises*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2016.

Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail*, Université de Paris-X-Nanterre, novembre 1998.

Marc De MONTALEMBERT (dir.), *La protection sociale en France*, La Documentation française, Les Notices, 6^e éd., 2013.

Patrick MORVAN, *Restructuration en droit social*, éd. LexisNexis SA, Paris, 2007.

Jean MOULY, *Droit du travail*, 6^e édition, Breal, lexifac droit, Paris, 2012.

O.

Norbert OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011.

P.

Jean PELLISSIER, **Alain SUPIOT**, **Antoine JEAMMAUD**, *Droit du travail*, 22^e éd., Dalloz, Paris, p.2.

Frédéric POULARD, **Xavier DAUPLEY**, **Christophe DIDIER**, **Zbigniew POKRYSKA**, (...), *Exploitation minière et traitement des Minerais*, Tome 6, Février 2017.

Xavier PRETOT, *Droit de la sécurité sociale*, 15^e édition, Dalloz, 2020, 324 p.

R.

Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail. Droit vivant*, Liaisons sociales, 31^e éd., 2023.

S.

Mélanie SCHMITT, *Droit du travail de l'Union européenne*, Larcier, Europe, 2012.

Jean-Michel SERVAIS, *Droit International du travail*, ed. Larcier, Paris, 2015.

Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 2007.

V.

Caroline VANULS, *Travail et environnement. Regards croisés sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2014.

Claude VILLENEUVE (dir.), *L'industrie minière et le développement durable*, Chaire en éco-conseil, Québec, Janvier 2013.

II- THÈSES

Paul GAILLARD, *Étude historique et critique sur la législation des mines*, th., Faculté de droit de Bordeaux, 1895, 286 p.

Diane HENNEBELLE, *Essai sur la notion de salaire*, Th. Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2000, 452 p.

Gabriela PASCU, *Le patrimoine industriel minier facteur de développement territorial. Complexité et enjeux en Roumanie, en comparaison avec la France et la Grande Bretagne* (Tome 1), th. Soutenue en Architecture et histoire de temps modernes et contemporains, histoire des sciences et techniques, à l'Université Timișoara le 2 juin 2015, 221 p.

Aurélié PHILIPPE, *Le comité central des houillères de France (1887-1940)*, Th., Université Paris Nord-Paris XIII, 2021, 509 p.

Mélanie SCHMITT, *L'autonomie collective des partenaires sociaux dans l'ordre juridique communautaire : contribution à l'étude du principe de subsidiarité*, Th. Université Robert Schuman (Strasbourg), 2007, publié dans Presses universitaires d'AIX-MARSEILLE, 2009, 670 p.

François SIMIAND, *Le salaire des ouvriers des mines en France*, th., Université de Paris - Faculté de droit, 1904, 168 p.

Albert TAILLIANDIER, *Législation comparée sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, Th., Université de Paris, Faculté de droit, A. Rousseau, 1898, 340 p.

Thierry TAURAN, *Contribution à l'étude des régimes spéciaux de sécurité sociale*, Th. Université Montesquieu-Bordeaux IV, 1996, 522 p.

III- OUVRAGES SPECIFIQUES, MONOGRAPHIES

A.

Louis AGUILLON, *Législation des mines en France*, C. Béranger, 1903.

Sylvie APRILE, Matthieu de OLIVEIRA, Béatrice TOUCHELAY, Karl-Michael HOIN, *Les Houillères entre l'État, le marché et la société : Les territoires de la résilience (XVIIIe - XXIe siècle, 2015.*

Éric AGOSTINI, *Droit comparé*, PUF, décembre 1988, Pp. 261-262. s), Presses Universitaires du Septentrion, 2016.

B.

François BLUCHE, *L'ancien régime. Institutions et société*, éd. De Fallois, 1993.

Judith BLUMA, *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, Presses Universitaires du Septentrion, 2016.

Prosper BOISSONNADE, *Essai sur l'organisation du travail en Poitou depuis le XIe siècle jusqu'à la Révolution*, Tome 2, H. Champion, 1900.

Gérard BOSSUAT, *L'Europe des Français, 1943-1959 : La IVe République aux sources de l'Europe communautaire*, coll. Internationale, éd. de la Sorbonne, 2014.

Alexis BUGADA, *L'avantage acquis en droit du travail*, éd. Presses universitaires d'Aix-Marseille-PUAM, Aix Marseille, 1999.

Amédée BURAT, *Note sur le travail des enfants dans les mines*, Hennuyer et fils, 1868.

Paul BUREAU, *Le contrat de travail, le rôle des syndicats professionnels*, Félix Algan, 1902.

Aug. BURY, *Traité de la législation des mines, des minières, des usines et des carrières en Belgique et en France, ou Commentaire théorique et pratique de la loi du 21 avril 1810 et des lois et règlements qui s'y attachent*, éd. F. Renard, 1859.

C.

Michel CAZIN, *Les mines*, Presses universitaires de France, Que sais-je ?, 1951.

Diana COOPER-RICHET, *Le peuple de la nuit*, éd. Perrin, France, 2011.

Claude-Anthelme COSTAZ, *Histoire de l'administration en France, de l'agriculture, des arts utiles, du commerce, des manufactures, des subsistances, des mines et des usines*, Tome 3, Buchard-Huzard, 1843.

D.

Jean DEGIMBE, *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, ISE, 1999.

Jean-Pierre DELAS, *Le mouvement ouvrier : naissance et reconnaissance, XIX-XXe siècles*, Nathan, 1991.

Dominique DINET, **Jean-Noël GRANDHOMME** (dir.), *Les formes du voyage : Approches interdisciplinaires*, Presses universitaires de Strasbourg, coll. Sciences de l'histoire, 2019.

Florence DOUGUET, **Jorge MUNOZ**, *Santé au travail et travail de santé*, Presses de l'EHESP, Recherche, santé, social, 2008.

Etienne DUPONT, *Traité pratique de la jurisprudence des mines, minières, forges et carrières : à l'usage des exploitants, maîtres de forges, ingénieurs et des fonctionnaires ressortissant aux ministères des travaux publics, de l'intérieur et de la justice*, CarilianGoeury et Vor Dalmont, 1853.

F.

Louis-Joseph-Delphin FERAUD-GIRAUD, *Code des mines, mineurs : manuels de législation, d'administration, de doctrine et de jurisprudence concernant les mines, minières, carrières*, éd. G. Pédonne-Lauriel, 3 vol., 1887.

G.

Marion GAILLARD, *France-Europe, Politique européenne de la France de 1950 à nos jours*, De Boeck Supérieur, 2010.

Henri GARIN, *Les mines*, Presses universitaires de France, Que sais-je ?, 1969.

Sylvaine GOIX, *Origine et impact des pollutions liées aux activités minières sur l'environnement et la santé, cas de Ouro (Bolivie). Interfaces continentales, environnement*, th., Université Paul Sabatier-Toulouse III, 2021.

Charles GOMEL, *Le Projet de loi sur les délégués mineurs*, Hachette BNF, 1887.

Jean-Paul GUILLOT, *En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social*, Éditions de l'Atelier, 2015.

H.

Jean-Louis HALPERIN, *L'impossible code civil*, Presses universitaires de France, 1992.

I.

INSTITUT SUISSE DE DROIT COMPARE AVEC LA COLLABORATION DE LA FACULTE DE DROIT DE L'UNIVERSITE DE GENEVE, *La médiation : un mode alternatif de résolution des conflits ?*, Zurich, Schulthess Polygraphischer Verlag, 1992.

M.

Michel MANGIN, *De la mine à la forge en Franche-Comté : des origines au XIXe siècle*, Presses Univ. Franche-Comté, 1990.

Henri MENUDIER (dir.), *Le couple franco-allemand en Europe*, Presses Sorbonne Nouvelle, 2018.

Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et mutations des formes d'organisation de l'activité économique : le droit du travail à l'épreuve des transformations du capitalisme*, Mémoire en vue de l'habilitation à diriger des recherches, Université de Cergy-Pontoise, 25 juin 2015, P. 3.

Joël MICHEL, *La mine dévoreuse d'hommes*, Edition Gallimard, Paris, 1993.

Philippe MIOCHE, *Les cinquante années de l'Europe du charbon et de l'acier 1952-2002*, Commission européenne, 2004.

N.

Fernand NAUDIER, *Des mines et des carrières en droit romain : législation des mines, ancien droit, droit intermédiaire, loi du 21 avril 1810, doctrine et jurisprudence*, L. Larose, vol. 1, 1877.

P.

Henri PASCAL, *Histoire du travail social en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, Politiques et interventions sociales, Presses de l'EHESP, 2014.

Régine PERRON, *Le marché du charbon, un enjeu entre l'Europe et les États-Unis de 1945 à 1958*, coll. Internationale, éd. de la Sorbonne, 2014.

Michelle PERROT, *Les ouvriers en grève*, Tome 2, EHESP, 2001.

Franco PIODI, *De la déclaration Schuman à la naissance de la CECA : le rôle de Jean MONNET*, Union Européenne, 2010, 236 P.

R.

Thierry REVET, *La force de travail : étude juridique*, Litec, 1992.

Emile RIDEAU, *Euratom, marché commun et C. E. C. A. : bilan, espoirs et risques*, Ed. Ouvrières, 1957.

Sophie ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, 2016.

S.

Jean-Michel SERVET, *Idées économiques sous la Révolution (1789-1794)*, Presses universitaires de Lyon, 2019.

Pierre SICARD, *Ouvriers, travail, salaire : fausses idées, sotts préjugés, quelques vérités*, 2^e éd., Imprimerie coopérative La Laborieuse, 1910.

Jean-Jacques STASSEN, *L'après Marcinelle*, éd. Domaine Touristique de Blegny-Mine et CEFAL, 2006.

V.

Carole VANULS, *Travail et environnement. Regards croisés sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2014.

IV- LES ARTICLES

A.

Jennane ABDELILAH, Maher Ben MBAREK, « Chapitre 14. L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives », dans *Africa Positive Impact*, coll. Académie des Sciences de Management de Paris, Caen, 2020, pp. 168-178.

Pascale ABSI, « Le diable et les prolétaires. Le travail dans les mines de Potosi, Bolivie », *Sociologie du travail*, 46-3, 2004, p. 379.

Luca d'AMBROSIO, « Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et ruptures », *Droit et société*, vol. 3, n°106, 2020, p. 633.

Jean ANDREAU, « Recherches récentes sur les mines romaines. I. Propriété et mode d'exploitation. », *Revue Numismatique*, 6-31, 1989, p. 86.

Nabil ANTAKI, « Institut Suisse de droit comparé avec la collaboration de la faculté de droit de l'université de Genève, La médiation : un mode alternatif de résolution des conflits ? », Zurich, Schulthess Polygraphischer Verlag, 1992, 384 p.

Paul-Henri ANTONMATTÉI, « Groupe de sociétés : la menace du co-employeur », Conférence, Association Droit et Commerce, tribunal de Commerce de Paris, 30 janvier 2012, in *Revue de Jurisprudence Commerciale-Revue de Thomson Reuters*, mai, juin, 2012, n°3, p. 1.

Jessica ATTALI-COLAS, « La pérennité financière des retraites : réformes et ... encore réformes », *Droit social*, 2022, p. 2009.

B.

Marie-Christine BAILLY-MAÏTRE, Paul BENOÎT, « Les mines d'argent de la France médiévale », *Actes de congrès de la société des historiens médiévistes de l'enseignement supérieur public*, 1997, p. 19.

Maryse BADEL, Loïc LEROUGE, « Les maladies professionnelles cent ans après : reconnaissance et indemnisation, des défis toujours actuels », *Droit social*, 2020, P. 975.

William BARANÈS, Marie-Anne FRISON-ROCHE, « Le souci de l'effectivité du droit », *Recueil Dalloz*, 1996, p. 301.

Dominique BARJOT, « Les cartels, une voie vers l'intégration européenne ? », *Revue économique*, vol. 64-6, 2013, p. 1043.

Boris BARRAUD, « Le Droit sans le Territoire – Globalisation et postmodernité juridiques », in Michel Troper et al., *Le territoire*, Jurisdoctoria, 2013, p. 47.

Éric BATTISTONI, « Quelle garantie de justice pour les modes extrajudiciaires de règlement des conflits ? », *Archives de philosophie du droit*, vol. 61-1, 2019, p. 93.

Isabelle BAUDELET, « La survie du livret ouvrier au début du XXe siècle », *Revue du Nord*, vol. 75, n°300, 1993, p. 303.

Gérard BEAUR, « Les rapports de propriété en France sous l'ancien régime et dans la révolution. Transmission et circulation de la terre dans les campagnes françaises du XVIe au XVIIe siècle », *Presses universitaires de Rennes*, 2005, pp. 187-200

Françoise BERGER,

- « Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, vol. 4, n°84, 2004, p. 139.
- « La CECA, comme lieu de mémoire européen », in Sylvain SCHIRMANN, *Guerre et paix. Une destinée européenne ?*, Peter Lang, 2016, p. 9.

Emmanuelle BERNHEIM, « Le “pluralisme normatif” : un nouveau paradigme pour appréhender les mutations sociales et juridiques ? », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 67, n° 2, 2011, pp. 1-41.

Sylvain Le BERRE, Sophie BRETESCHE, « De mineur à expert environnemental. Apprentissage, transformation d'un métier et invention d'un nouveau regard sur la mine (1950-2010) », *Revue d'anthropologie des connaissances*, 14-3, 2020 (en ligne).

Serge BERSTEIN et Pierre MILZA, « Chapitre 15 - La reconstruction et la remise en cause de l'Unité allemande (1945-1955) », *L'Allemagne de 1870 à nos jours*, 2014, p. 199.

Jean-Charles BESSON, Présentation de l'ouvrage « la Mine en France : histoire industrielle et sociale », *Revue des ministères de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales*, Hors-Série n°26, 2019, p. 7.

Bertrand BISSUEL, « Les employeurs rechignent de plus en plus à déclarer les accidents de travail », in *Le monde*, 2008, p. 1.

Josine BITTON, « Histoire du droit du travail : du salarié-objet au salarié-citoyen », dans *Après-demain*, vol. 2, n°34, NF, 2015, pp. 8-11.

Lars BLUMA, « L'ankylostomiase dans la Ruhr. Corps, environnement et réseaux sociaux dans l'industrie minière de l'Empire allemand », dans *Santé et travail à la mine : XIX et XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, pp. 35- 58.

Claude BLUMANN, « Communauté européenne du charbon et de l'acier », *Répertoire de droit européen*, Dalloz, 2018, p. 1.

Marc-Éric BOBILLIER-CHAUMON, « Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité », *Le travail humain*, 66-2, 2003, P. 161. Potosi BOLIVIE, Pascale ABSI, « Pourquoi les femmes ne doivent pas entrer dans les mines », *L'Homme & la Société*, vol. 4, n° 146, 2002, p. 141.

Matthieu BONDUELLE, « Une autre critique de la justice est-elle possible ? », *Délibérée*, vol. 1, n°1, 2017, pp. 13-18.

Marc-Éric BOBILLIER-CHAUMON, « Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité », *Le travail humain*, vol. 66, n°2, 2003, pp. 161-192.

Pierre BONNASSIEUX, « Des souffrances féodales au Moyen Âge. », *Bibliothèque de l'École des chartes*, 37-1, 1876, p. 51.

Potosi BOLIVIE, Pascale ABSI, « Pourquoi les femmes ne doivent pas entrer dans les mines », dans *L'Homme et la Société*, 2002, vol. 4, n° 146, p.141.

Michel BORGETTO, « L'effectivité des droits (regards en droit administratif) », RDSS, 2020, p. 412.

Ségolène BOUET, (...), « Première analyse de la mortalité de la cohorte française des travailleurs du traitement du minerai d'uranium (F-MILLERS), période 1968–2013 », Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, vol. 77, n°6, 2016, p. 1009.

Frédéric BOUHON, « Introduction générale : conception de l'étude de droit comparé », dans *Fédéralisme*, vol. 17, 2017, 8 p.

Christophe BOULLAUD, « La genèse de la CEE », *Politique européenne*, n° 41-3, 2013, pp. 164-176.

Caroline BOUIX, « Les notions indéterminées, entre adaptation et sécurité », in Marc NICOD (dir.), *Les rythmes de production du droit*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, coll. Actes de colloques de l'IFR, 2018, p. 271.

Patricia BUIRETTE, « Avis, droit international », Encyclopædia Universalis (en ligne), consulté le 7 février 2023, p.1.

Karine BRIARD, « La retraite des salariés du secteur privé en France, Conjuguer redistribution, complexité et incertitude temporelle », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 149, 2017, p. 21.

Christian BRODHAG, « La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale : une convergence prometteuse, malgré la diversité des sensibilités », *Annale des Mines-Réalités industrielle*, n°2, 2011, p. 69.

Luc BRUNET, André SAVOIE, « La réalité informelle des organisations », dans *La face cachée des organisations*, Presses de l'Université de Montréal, 2003, pp. 15-34.

Anne-Sophie BRUNO, « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail (de la fin du XIXe siècle aux années 1980), *La documentation française*, « retraite et société », vol. 3, n° 72, 2015, p. 41.

Chip BUCHHEIT, « Patrimoine technique méconnu des mines d'Alsace et Moselle : Les machines d'extraction », *Revue In Situ*, n° 8, 2007, mis en ligne le 1 mars 2007, p. 3.

C.

Beatriz CESPEDES SASTRE et Maria Isabel ZARAMA, « Child Labour in the Charcoal Mines in Colombia », *Labour, Capital & Society*, 27-2, 1994, p. 250.

Sébastien CHAILLEUX, Sylvain Le BERRE, Yann GUNZBURGER, « Relancer les mines en France : incitations stratégiques et faiblesses structurelles », in *Ressources Minérales et Transitions*, vol. 38, 2022, pp. 27-28.

Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », dans *Les cahiers français : documents d'actualité, La documentation française*, n° 554, 2010, pp. 19-23.

Jean CHARDONNET,

- « La mine de charbon : comment faire comprendre l'organisation et le fonctionnement d'une mine ? », *L'information Géographique*, 1941, p. 32.
- « Le problème du charbon en France », *Revue économie*, n°2-3, 1951, pp. 315-325.

Serge CHASSAGNE, compte rendu de Roland CATY (Dir.), « Enfants au travail, attitudes des élites en Europe occidentale et méditerranéenne aux XIXe et XXe siècles », Publications de l'université de Provence, 2002, 278, éd. Belin, *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 4, n°52, 2005, p. 232.

Jean – Pierre CHAUCHARD, « Sécurité sociale et les droits de l'homme », *Droit social*, n° 1, janvier 1997, pp. 48-55.

Christian CHAVAGNEUX, « Les multinationales définissent-elle les règles de la mondialisation ? », *Institut français des relations internationales, Politique étrangère*, vol 3, automne 2010, p. 553.

Arnaud CHERON, « La protection des emplois en France et ses effets différenciés selon l'âge : Une évaluation quantitative structurelle », *Revue d'économie politique*, vol. 119-1, 2009, p. 41.

Jacques CHEVALLIER,

- « L'état régulateur », *Revue française d'administration publique*, vol. 3, n°111, p. 476.
- « Droit et État », dans *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 17, n°2, 1986, p. 1.

Isabelle CLAMÉ, Jordan HAMELIN, Jean-Philippe LAFONTAINE, Sylvie DUCROUX, Fabien GERBAUD, « L'entreprise, définition, contours, finalités », dans *Introduction à la gestion*, 2013, p. 13.

Pierre CONCIALDI, « Le salaire minimum en France : historique et débats », *La Revue de l'Ires*, vol. 1, n°100, 2020, p. 146.

Carine CORNAZ « 'Aller à la mine' : main-d'œuvre et conditions de travail aux mines et salines de Bex dans la première moitié du XIXe siècle », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, 2006, 21 p.

Mariannick CORNEC, « Soubiran-Paillet Francine, Droit, ordre social et personne morale au XIXe siècle : la genèse des syndicats ouvriers. T.1 : L'agrégation d'intérêts chez les ouvriers de 1791 au Coup d'État de 1851, 1992 », *Droit et Société*, 23-1, 1993, p. 296.

Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales*, vol. 57, n° 6, 2002, p. 1536.

Barthélémy COURMONT, « Le difficile contrôle des exploitations minières en Indonésie », *Géoéconomie*, 75-3, 2015, p. 93.

Pierre-Edouard du CRAY, « La compensation généralisée entre régimes de retraite », *Droit social*, 2022, p. 1022.

Clare Haru CROWSTON, « L'apprentissage hors des corporations, les formations professionnelles alternatives à Paris sous l'ancien régime », *Annales histoires, sciences sociales*, n°2, 2005, p. 410.

Nicolas CUZACQ, « La RSE, le masque et la plume », *Rev. Sociétés*, 2023, p. 7.

D.

Luca D'AMBROSIO, « Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et rupture », dans *Droit et société*, vol. 3, n°106, 2020, p. 634.

Raphael DALMASSO, « Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique », dans *La Revue de l'IREs*, vol.3, n°82, p. 37.

Alexis DANTEC, « Allonger la durée de cotisation de l'assurance retraite : une solution équitable ? », *Revue de l'OFCE*, n°14, 2000, p. 97.

Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, *Accidents du travail. Des morts et des blessés invisibles*, éd. Bayard, France, 2021, 310 p.

Alban DAVESNE, Sébastien GUIGNER, « La communauté européenne de la santé (1952-1954), dans *Politique européenne*, vol. 3, n°41, 2013, pp. 40-63.

Isabelle DAUGAREILH, « Principes directeurs de l'OCDE », in *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, 2013, p. 379.

Mireille D.-CASTELLI, « Travail et respect de l'être humain : la responsabilité du droit », *Revue générale de droit*, vol. 30, n°4, 1999, p. 554.

Philippe DECRAENE, « Côte d'Ivoire : l'agriculture, pilier du développement économique », *Le monde diplomatique*, février 1971, pp. 17-18.

Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « 5. Émergence d'un droit de la santé au travail », in *Florence Douguet éd., Santé au travail et travail de santé. Presses de l'EHESP*, 2008, pp. 65-79.

Jacques DELORS, « Allocution à l'occasion de l'installation de la commission travail et non travail », *Fondation Roi Baudouin*, 13 octobre 1995, pp 16-70.

Paul DELSALLE, « Les ouvrières des mines et des salines, entre Vosges et Jura, xve-xviii^e siècle », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest. Anjou. Maine. Poitou-Charente. Touraine*, 114-3, 2007, pp. 67-90.

Aude DENIZOT, « Les principes directeurs garantissant un règlement des litiges extrajudiciaire et équitable », *Archives de philosophie du droit*, 61-1, 2019, p. 147.

Marc-Hubert DEPRET, Pierre Le MASNE, Céline MERLIN-BROGNIART, « De la responsabilité sociale des acteurs », Dans *marché et organisations*, vol. 1, n°8, 2009, p. 28.

Jean-Claude DEVINCK et Paul-André ROSENTAL, « « Une maladie sociale avec des aspects médicaux » : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XX^e siècle », *Revue d'histoire moderne contemporaine*, 56-1-1, 2009, p. 99.

Virginie DHELLEMES, « Le travail des enfants. Entretien avec Virginie Dhellemmes », dans *Transversalités*, vol. 120, n° 4, 2011, pp. 101-110.

Raymond DJOLGOU « Le droit applicable au différend dans l'arbitrage d'investissement : entre volonté des parties et office de l'arbitre », *Revue internationale de droit économique*, t.XXXVI-1, 2022, p.103.

Jacques DOUBLET, « Problèmes de Sécurité Sociale et Communauté Européenne du charbon et de l'Acier », *Annuaire français de droit international*, vol. 3, 1957, p. 569.

Mathilde DUBESSET et Michelle ZANCARINI-FOURNEL, « Chapitre V. Lois et légitimité du travail féminin, débats et réalités », in *Parcours de femmes : Réalités et représentations : Saint-Étienne, 1880-1950*, Presses universitaires de Lyon, coll. Histoire, 2019, p. 103.

Bruno DUMONS et Gilles POLLET, « Aux origines du système français de retraite. La construction d'une solution politique au problème de la vieillesse ouvrière au tournant des XIX^e et XX^e siècles », *Sociétés Contemporaines*, vol.24, n°1, 1995, p. 11.

Jean-Christian DUMONT, « L'impérium du pater familias », *Parenté et stratégies familiales dans l'antiquité romaine*, Actes de la table ronde des 2-4 octobre 1986 (Paris, Maison des sciences de l'homme), Rome : école française de Rome, 1990, pp. 475-495.

E.

Jean-Louis ESCUDIER,

- « L'enfance du mineur ou travail et formation des enfants dans l'industrie houillère de 1780 à 1940 », in *Formation au travail, enseignement technique et apprentissage*, Actes du 127^e congrès national des sociétés historiques et scientifiques, *Le travail et les hommes*, 1002, éd. Du CTHS, 2005, p. 221.
- « Les ingénieurs du corps des Mines et l'évolution de la sécurité du travail minier aux XIX^e et XX^e siècles », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, vol. 2011, no. 1, 2011, pp. 52-59.

Jean-Louis ESCUDIER, Marie-France CONUS, « Les transformations d'une mesure. La statistique des accidents dans les mines de charbon, 1833-1938 », *Histoire et Mesure*, vol. 12, n°1-2, Varia, 1997, pp. 37-68.

F.

Tânia FERRARO, Leonor PAIS, Nuno REBELO DOS SANTOS et João Manuel MOREIRA, « Élaboration et validation d'un questionnaire sur le travail décent », *Revue internationale du Travail*, 157-2, 2018, p. 275.

Karen FIORENTINO, « Protéger l'enfant ouvrier. La loi du 19 mai 1874, « une législation intermédiaire » ? », *Revue historique*, vol. 2, n°682, 2017, pp. 327-358.

Claude FOHLEN,

- « Du nouveau sur la révolution industrielle en France », *Revue économique*, 6-5, 1955, p. 800-808.
- « Révolution industrielle et travail des enfants », *Annales de Démographie Historique*, 1, 1973, p. 319.

Marion FONTAINE,

- « Visible/invisible », *Techniques et Culture*, 65-66, 2016, P. 75. Virginie FOREST et Christian LE BAS, « Responsabilité sociale des entreprises et régulation économique », in *Analyses et transformations de la firme*, La Découverte, 2009, p. 299.
- « Visible/invisible » *Techniques et Culture*, 65-66, 2016, mis en ligne le 31 octobre 2018, p. 75.

Lauréline FONTAINE, « Propos introductifs », *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux* (en ligne), vol. 7, 2009, mis en ligne le 15 décembre 2020, consulté le 14 novembre 2022, pp. 11-14.

Marion FONTAINE, « Visible/invisible » *Techniques et Culture*, 65-66, 2016, mis en ligne le 31 octobre 2018, p. 75.

Virginie FOREST, Christian Le BAS, « Responsabilité sociale des entreprises et régulation économique », in *Analyses et transformations de la firme*, 2009, pp. 299-318.

Jean-Michel DE FORGES, « Introduction », *Que sais-je?* n° 23-08, 6e éd, 2006, pp. 3-12.

Jean-Luc FOUCHER, Philippe BODENEZ, Karim Ben SILMANE, « Après-mine en France », *Congrès International sur la gestion des projets miniers et l'après mines*, Avril 2012, Marrakech, Maroc, pp. 1-8.

Annie FOUQUET, « Travail, emploi, activité : que partager ? », *Autres Temps*, 46-1, 1995, p.17.

G. FRANCO, « Ramazzini and workers' health », *THE LANCET*, vol. 354, 1999, p. 860.

Bernard FRIOT, « Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle », *Travail et Emploi*, 126, avril-juin 2011, mis en ligne le 29 février 2012, p. 1.

G.

Magali GADRAT, « Délégués du personnel », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, février 2019, actualité en février 2021.

Marion GAILLARD,

- « Chapitre 3. La CECA, la France à l'origine de l'idée communautaire », in *FranceEurope*, De Boeck Supérieur, 2010, p. 27.
- « Chapitre 5. La route de Rome : la France et la relance européenne », in *FranceEurope*, De Boeck Supérieur, 2010, p. 65.

Delphine GARDES, « Introduction générale », in Essai et enjeux d'une définition juridique du travail (en ligne), Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2013 (généré le 19 mars 2023), p. 19.

Anne-Françoise GARÇON, « Un Corps technique et ses raisons », in Bruno BELHOSTE (dir.), *Les ingénieurs des Mines : cultures, pouvoirs, pratiques : Colloque des 7 et 8 octobre 2010*, coll. Histoire économique et financière - XIXe-XXe, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2013, p. 145.

David GARRIOCH, « Confréries de métier et corporations à Paris (XVIIe-XVIIIe siècles) », *Revue d'histoire moderne contemporaine*, n° 65-1-1, 2018, p. 95.

Éric GEERKENS,

- « Quand la silicose n'était pas une maladie professionnelle. Genèse de la réparation des pathologies respiratoires des mineurs en Belgique (1927-1940), *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, p.127.
- « La négociation collective d'une maladie professionnelle : la pneumoconiose des ouvriers mineurs en Belgique. c. 1937- c. 1970 », *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, p. 1.

Jean-Claude GÉMAR, « L'analyse jurilinguistique en traduction, exercice de droit comparé. Traduire la lettre ou « l'esprit des lois » ? Le cas du code napoléon », *Comparative legilinguistics*, vol.37, n°1, octobre 2019, p. 12.

Pierre GERBET, « Chapitre 5 - L'échec de la Communauté européenne de défense (1953-1954) », in *La construction de l'Europe*, 2007, p. 99.

John GILLINGHAM, « Genèse et devenir de la communauté Européenne du charbon et de l'acier », in *Histoire, économie et société*, n°2, La reconstruction de l'Europe (1945-1953), 1999, p. 298.

Charles GIRAUD, « Précis de l'ancien droit coutumier français », *Bibliothèque de l'école des chartes*, tome 13, 1852, p. 409.

Mathilde GOANEC, « En France les mines refont surface », *Tera eco*, 2015, p. 23.

Corinne GOBIN, « De l'Union Européenne à... l'Européanisation des mouvements sociaux ? », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 9, 2002, p.121.

Vanessa De GREEF, Jérôme PORTA, « Article 32. Interdiction du travail des enfants et protection de jeunes au travail », in Fabrice PICOD, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Cécilia RIZCALLAH (dir.), *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Bruylant, 2017, pp. 635-650.

Jean-Pierre GROSS, « Le projet de l'an II : promotion ouvrière et formation professionnelle », *Annales historiques de la Révolution française*, 300-1, 1995, p. 209.

Caroline GROSSHOLZ, « Modification des clauses du règlement intérieur d'une entreprise », *AJDA*, n° 43, 2021, p. 2537.

Samuel GUICHETEAU,

- « Les ouvriers dans la ville Nantes au XVIIIe siècle », *Histoire urbaine*, n° 28-2, 2010, p. 147.
- « Chapitre 2 - Les ouvriers, entre appartenance à l'ensemble du « peuple » et originalité », in *Les ouvriers en France*, Armand Colin, 2014, p. 39.

Philippe GUIGNET, « Des houillères d'Anzin et de leur exploitation par M. d'Aubuisson (1805) », *Revue du Nord*, n° 379-1, 2009, p.165.

H.

Haute Autorité, « La CECA, 1952-1962, Les premières 10 années d'une intégration partielle », *Bulletin de la communauté européenne du charbon et de l'acier*, 8e année, n° 5, numéro spécial, n° 44, 1963, 67 p.

Maurice HALFF, « Le problème charbonnier en Europe et la C.E.C.A. », *Politique étrangère*, n° 24-3, 1959, p. 286.

Henri HAUSER, « Des divers modes d'organisation du travail dans l'ancienne France », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 7-5, 1905, p. 357.

Samuel HAYAT, « Une politique en mode mineur. Ordre patronal et ordre communautaire dans les mines du Nord au XIXe siècle », *Politix*, vol. 3, n° 119, 2017, p. 125.

Franck HÉAS,

- « La définition juridique de la pénibilité au travail », *Travail et emploi*, n° 104, 2005, p. 22.
- « Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 12-1, 2010, p. 1.
- « Observations sur les processus normatifs en matière de relations professionnelles », *Le Droit ouvrier*, juillet 2007, p. 306.

Philippe-Jean HESSE, « Les délégués de la sécurité des ouvriers mineurs dans quelques mines de l'Ouest (1890-1940) », *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, vol. 104, n°3, 1997, p. 213.

Éric HEYER, Pascal LOKIEC, Dominique MEDA, « Adapter le travail à l'homme », dans *Une autre voie est possible*, 2018, pp. 329-344.

Bernard HILLAU, « Le perfectionnement ouvrier dans les anciennes communautés de métiers », *Formation Emploi*, n° 46-1, 1994, p. 47.

Jean-Claude HOCQUET, « Travailler aux mines de sel », *Revue historique*, n° 640-4, 2006, pp 8-11.

J.

Jean-Paul JACOB, Michel MANGIN (dir.), « De la mine à la forge en Franche-Comté des origines au XIXe siècle », *Annales Littéraires de l'Université de Besançon*, Diffusion Les Belles-lettres, 1990, p. 22.

Muriel JACQUE, « Une des plus grandes mines de tungstène au monde pourrait rouvrir en France », *Les Echos*, 4 mars 2019, p.1.

Jean Paul JACQUÉ, « Le juge de l'Union saisi par la politique », *RTD Eur.*, 2021, p. 799.

François JARRIGE, Bénédicte REYNAUD, « La durée du travail, la norme et ses usages en 1848 », *Genèses*, n° 85-4, 2011, pp. 70-92.

Antoine JEAMMAUD,

- « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Droit social*, 2004, p. 694.
- « El Derecho del Trabajo francés entre reforma y cambio », *Revista de Derecho Social*, n°95, juillet-septembre, 2021, p. 199.

Henri JORDA, « Le travail de l'Homme-machine et les promesses d'abondance », *L'Homme la Société*, n° 207-2, 2018, pp. 21-50.

Gérard JORLAND, « L'hygiène professionnelle en France au XIXe siècle », *La Découverte « Le mouvement social »*, vol. 4, n°213, 2005, p. 71.

Carole JUERY, « L'histoire du régime minier à travers ses organismes du Sud-Ouest », *Lettre d'information du Comité régional d'histoire de la sécurité sociale*, n°5, juin 2007, p. 3.

K.

Philippe KARPE, « La lutte contre l'orpaillage en Guyane française », *Revue juridique de l'environnement*, vol. 47, n°1, 2022, pp. 9-12.

Jean-Yves KERBOURC'H, « De la protection de l'emploi à la protection des transitions professionnelles : les changements de paradigmes du droit du travail », dans *Cahiers philosophiques*, vol.4, n°116, 2008, p. 25.

Francis KESSLER, « Sécurité sociale : Coordination des régimes de base-champ d'application-principes généraux », *Répertoire de droit européen*, Dalloz, janvier 2016, actualisation juillet 2021.

Asmara KLEIN, « Contribuer aux Objectifs de développement durable par une meilleure gestion des ressources naturelles : le cas de l'Initiative pour la Transparence des industries extractives (ITIE) », *Responsabilité & Environnement*, 88, 2017, p. 58.

Geneviève KOUBI, « La pauvreté, comme violation des droits humains », *Revue internationale des sciences sociales*, 180-2, 2004, p. 361.

Geneviève KOUBI, Gilles J. GUGLIELMI, introduction, « L'égalité des chances » in Geneviève KOUBI, Gilles J. GUGLIELMI (dir.), *L'égalité des chances*, éd. La découverte, 2000, p. 7.

L.

Michel LALLEMENT, « Le travail de nuit des femmes en France dans les deux dernières décennies 2000 : régulations, discours et enjeux de genre », *Les cahiers du lise*, n°8,2014, 30, P.

Hans Jürgen LAMBERS, « Les clauses de révision des Traités instituant les Communautés Européennes », *Annuaire français de Droit International*, n° 7-1, 1961, pp. 593-631.

Michel LAROQUE, « Des premiers systèmes obligatoires de protection sociale aux assurances sociales », *Vie sociale*, n° 10-2, 2015, pp. 31-48.

Valérie LASSERRE, « Loi et règlement », *Répertoire de droit civil*, juillet 2015 (actualisation : janvier 2016), pp. 218-219.

Lionel LATTY, « La loi du 21 avril 1810 et le Conseil général des mines avant 1866. Les procès-verbaux des séances », *Documents pour l'histoire des techniques. Nouvelle série*, 2008, pp.17-29.

Marc LAZAR, « Le mineur de fond : un exemple de l'identité du PCF », *Revue française de science politique*, n° 35-2, 1985, pp.190-205.

René LEBOUTTE, « Mortalité par accident dans les mines en charbon en Belgique aux XIXe-XXe siècles », *Revue du Nord*, tome 73, n° 293, 1991, p. 704.

Sylvie LEFEVRE, « Chapitre V. Le plan Schuman », dans *Les relations économiques franco-*

allemandes de 1945 à 1955 : De l'occupation à la coopération, coll. Histoire économique et financière - XIXe-XXe, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2013, pp. 241-316.

Emmanuel LEGRAND, Arnaud DIEMER, « Du processus d'intégration européenne à la recherche du progrès social », *Innovations*, vol. 2, n° 24, 2006, p. 145.

Victor LEQUILLERIER et Arthur JURUS, « Salaire et productivité : quel lien historique ? », *Regards croisés sur l'économie*, n° 13-1, 2013, p. 210.

Yann LEROY, « La notion d'effectivité du droit », dans *Droit et société*, vol 2, n°79, 2011, pp. 715-732.

Loïc LEROUGE, « Droit des risques psychosociaux au travail », *Répertoire du droit du Travail*, Dalloz, avril 2021.

Cédric LETERME, « L'Organisation Internationale du travail (OIT) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2297, vol. 12, 2016, p. 5.

Victor LEQUILLERIER, Arthur JURUS, « Salaire et productivité : quel lien historique ? », dans *Regards croisés sur l'économie*, vol. 1, n° 1, 2013, pp. 210-213.

Pascal LOCKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Droit social*, 2009, p. 755

Francie LUND, « Pour une protection sociale liée au travail en faveur des travailleurs du secteur informel », *Revue internationale de sécurité sociale*, 65-4, 2012, p.11.

Gladys LUTZ, « « Adapter le travail à l'homme ». Où en sommes-nous ? », dans *Vacarme*, vol. 3, n°84, 2018, p. 60.

Antoine LYON-CAEN, « Comparaison », *Rev. Trav.*, 2017, p. 363.

Gérard LYON-CAEN, « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », dans *Droit ouvrier*, février 2004, p. 52.

M.

Léon MAITRE,

- « A quels usages ont servi les domaines de la Couronne en Bretagne », *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, n° 35-1, 1921, p. 50.
- « A quels usages ont servi les domaines de la Couronne en Bretagne », dans *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, vol. 36, n°2, 1924, pp. 336-354.

Laurent MARCAILLOU, « L'exploitation de la mine de tungstène de Salau reprend », *Les Echos*, 3 mai 2019, p. 1.

Fabien MARCHADIER, « L'indifférence de la Cour européenne des droits de l'homme à l'égard du for de nécessité (CEDH, gr. Ch., 15 mars 2018, n°51357/07) », *Revue critique de droit international privé*, vol. 3, n° 3, 2018, p. 663.

Jean MAROGER, « L'évolution de l'idée de supranationalité », dans *Politique étrangère*, vol. 21, n°3, 1956, pp. 299-312.

Léonard MATALA-TALA, « L'ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne », *Civitas Europa*, n° 31-2, 2013, p. 239.

Philippe MATHEUS, « Les techniques et conditions d'exploitation des mines aurifères », dans *Annales des mines-Réalités industrielles*, vol. 4, novembre 2018, p. 11.

Larios MAVOUNGOU, « Les pouvoirs privés économiques à l'épreuve de la loi française sur le devoir de vigilance », *Revue internationale de droit économique*, t. XXXIII-1, 2019, pp. 49-62.

Lorenzo MECCHI « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle », *Le Mouvement Social*, vol. 3, n° 244, 2013, p. 25.

Béatrice MESSINI, « Le laboratoire Cévenol de l'après-mine. Une coextensivité des causes et des responsabilités minières, environnementales et sanitaires », in « Visibilité et invisibilité de la pollution des sols dans les territoires (post) industriels : de nouvelles perspectives sur la résilience et la justice environnementale ? » *Géocarrefour*, 92/2, 2018, P. 2.

Hubert METHIVIER, « La crise politique et la fin de l'Ancien Régime », in *La fin de l'Ancien régime*, Presses universitaires de France, Que sais-je ?, 2002, 14^e éd, pp. 105-121.

Alfredo MENÉNDEZ-NAVARRO,

- « Du déni à la flatterie : la reconnaissance de la pneumoconiose du mineur de charbon comme maladie professionnelle en Espagne (1930-1944) », *Santé et travail à la mine XVIIIe-XIXe siècle*, presses universitaires du septentrion, 2014, p. 33.
- « La gestion de la santé des mineurs à l'époque préindustrielle : le cas des mines de mercure d'Almenden au XVIIIe siècle », *Santé à la mine. Acteurs et systèmes de soin*, Actes du colloque international, Centre historique Minier à Lewarde, 2020, p. 18.

Michel MINÉ,

- « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2010/2 (n° 10), pp. 125-137.
- « Droit du travail : droits de la personne au travail ? », Leçon inaugurale prononcée par, professeur du CNAM, sous le parrainage de Jacques Toubon, Défenseur des droits, au Conservatoire national des Arts et Métiers, amphithéâtre Abbé Grégoire, le 24 septembre 2018.

Philippe MIOCHE,

- « La politique structurelle de la sidérurgie en Europe (CECA/CEE/UE) est-elle un échec ? Ou pourquoi n’aurons-nous pas d’Airbus de la sidérurgie ? », dans Natacha COQUERY et Matthieu DE OLIVEIRA (dir.), *L’échec a-t-il des vertus économiques ? : Congrès de l’Association française d’histoire économique des 4 et 5 octobre 2013*, coll. Histoire économique et financière - XIXe-XXe, Vincennes, Institut de la gestion publique et du développement économique, 2016, pp. 187-198.
- « Le déclin de la sidérurgie européenne est-il inéluctable ? », *Revue française d’histoire économique*, n° 9-10-1, 2018, p. 146.

Gil MONTANT, « Analyse du cartel charbonnier du Nord-Pas-de-Calais sur la période 1925-1939 », *Histoire, économie & société*, n° 20-4, 2001, pp. 471-488.

Marie-Ange MOREAU, « Les droits fondamentaux des travailleurs dans l’Union Européenne », in Isabelle DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, 2005, p. 57.

Didier MOULLET, Pascal SAFFACHE et Anne-Laure TRANSLER, « L’orpaillage en Guyane française : synthèse des connaissances », *Études caribéennes*, n°4, juillet 2006, p. 753/2.

Jean MOULY, « L’abandon de la théorie du dommage nécessaire : « l’exception » du licenciement sans cause réelle et sérieuse », *Droit social*, 2017, p. 1074.

N.

Gilles NEZOSI, « Vie et mort d’une identité professionnelle. L’idéologie de l’Homme de fer sur le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue française de science politique*, n° 48-5, 1998, pp. 625-644.

Nicolas NORD, « La nécessaire refonte du système de conflit de lois en matière de contrat de travail international », *Revue critique de droit international privé*, VOL. 2, n° 2, 2016, pp. 309-330.

O.

François OST, « Codification et temporalité dans la pensée de J. Bentham », in Philippe GERARD et Michel VAN DE KERCHOVE (dir.), *Actualité de la pensée juridique de Jeremy Bentham*, Presses de l’Université Saint-Louis, 2019, pp. 163-230.

Martin OSTERMEIER, Sarah LINDE, Jann LAY et Sébastien PREDIGER, « Des indicateurs « SMART » pour mesurer le travail décent : proposition dans la perspective du programme de développement pour l’après-2015 », *Revue Internationale du Travail*, n° 154-3, 2015, p. 315.

P.

Christophe-Alexandre PAILLARD, « La question des minerais stratégiques, enjeu majeur de la géoéconomie mondiale », *Géoéconomie*, n° 59-4, 2011, pp.17-32.

Ugo PALHETA, « Paul Willis, L'école des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers. Marseille, Agone, coll. « L'ordre des choses », 2011 », *Travail et Emploi*, 129, 2012, p. 86.

Thierry PAQUOT, « Equité, égalité, justice... », *Diversité*, n°199, 2020, p. 69.

Henri PASCAL, « Introduction », in *Histoire du travail social en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, Politiques et interventions sociales, Presses de l'EHESP, 2014, p. 5.

Jean-Philippe PASSAQUI, « Connaître, comprendre et combattre les risques dans les mines de combustibles minéraux (bassin de Bourgogne-Nivernais, 2e moitié du XIXe siècle) », *Le Mouvement Social*, n° 249-4, 2014, p.115.

Étienne PATAUT, « Dénis de justice et compétence internationale », *Revue critique de droit international privé*, n°2, 2018, P. 267.

Benoît PAUL, « Les techniques minières en France et dans l'empire aux XVe et XVIe siècle », *Journal savants*, n° 1-2, 1988, pp. 75-118.

Pascale PHELINAS, « Emploi et globalisation », in BAZIN, BAUMANN, OULD AHMED, PHELINAS, SELIM et SOBEL (dir.), *La mondialisation au risque des travailleurs*, Coll. *Questions contemporaines*, l'Harmattan, 2007, pp. 11-19.

Jean PELISSIER, « Le droit français est-il toujours un droit de protection des salariés ? », dans Dominique ROUX (Dir.), *Autonomie collective et droit du travail*, Mélanges en l'honneur du Professeur Pierre VERGE, Presses de l'Université Laval, 4^e trimestre, 2014, p. 361.

Massimo PENTA, Carlyne ARNOULD, Céline DECRUYENAERE, « Le développement d'une échelle d'habileté manuelle à l'aide du modèle de Rasch », *Développer et interpréter une échelle de mesure*, 2005, p. 141.

Sophie PERALBA, « Des coutumiers aux styles. L'isolement de la matière procédurale aux XIIIe et XIVe siècles », *Cahiers de recherches médiévales et humanistes. Journal of medieval and humanistic studies*, 2000, p.7.

Brigitte PEREIRA, « Risques, sécurités des salariés et diligences de l'employeur Les incidences managériales des décisions de justice », in *Revue française de gestion*, vol 4, n° 297, 2021, p. 18.

Corinne PERRAUDIN, Nadine THÈVENOT, Julie VALENTIN, « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue Internationale du Travail*, vol. 152, n°3-4, 2013, p. 571.

Régine PERRON,

- « Chapitre 7. La CECA et les États-Unis, les années de retrouvailles (1952-1953) », in *Le marché du charbon, un enjeu entre l'Europe et les États-Unis de 1945 à 1958*, éd. de la Sorbonne, 2014, p. 151.

- « Chapitre 9. Le pétrole et le charbon américains, vecteurs du boom conjoncturel de la CECA ? (1955-1957) », in *Le marché du charbon, un enjeu entre l'Europe et les États-Unis de 1945 à 1958*, 2014, p. 227.
- « Les sidérurgistes français face à la création de la CECA : l'exemple de Pont-à-Mousson (1950-1954) », *Revue française d'histoire économique*, n° 2-2, 2014, p. 110.

Yvon PESQUEUX, « L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ? », *Revue française de gestion*, n° 228-229-9, 2012, p. 217.

Rolande PINARD, « Chapitre 3. Le mouvement ouvrier : l'institution du travail contre son organisation », in *La révolution du travail : De l'artisan au manager*, Presses universitaires de Rennes, 2015, p. 79.

Sylvaine POILLOT-PERUZZETTO, Catherine GRYNFOGEL, « Concentration », in *Répertoire de droit européen*, Dalloz, avril 2020, p. 1.

Gilles POLLET, Renard DIDIER, « Régimes de retraite et paritarisme. La question des classes moyennes salariées dans la structuration de la protection sociale française », in *Sociétés contemporaines* n° 24, L'invention des retraites, 1995, p. 43.

Marie-Claire PONTHEOREAU, « Le droit comparé en question(s) entre pragmatisme et épistémologique », *R.I.D.C.*, 2005, p. 1.

Jean-Marie PONTIER, « Droit minier modernisé : le modèle français », *AJDA*, 2022, p. 1034.

Jérôme PORTA,

- « Égalité, Discrimination, et égalité de traitement. A propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », 1^{re} partie, *Revue de droit du travail*, 2011, P. 290.
- « La compétence internationale à l'épreuve de la globalisation – A propos de l'affaire COMILOG », *Le Droit ouvrier*, 813, 2016, P. 241.
- « Le droit du travail en changement », *Travail et emploi*, n°158, n°2, 2019, pp. 95-132.
- « Le salaire minimum, un instrument national pour lutter contre le dumping social ? », *Le droit ouvrier, confédération générale du travail*, 2015, Pp. 317-318.

Claude PRECHEUR, « Chronique des communautés (Le bilan de la C. E. C. A.) », dans *Revue Géographique de l'Est* vol. 5, n°1, 1965, pp. 103-116.

Xavier PRÉTOT, « La sécurité sociale selon Jean-Jacques DUPEYROUX », *Droit social*, 2022, P. 301.

François-Régis PUYOU, « Causes, outils et conséquences de l'hétérogénéité du contrôle des filiales dans les groupes de sociétés », *Comptabilité Contrôle Audit*, tome 23, n°2, 2017, pp. 63-83.

Vanessa PY, Christophe MARCONNET, Éric KAMMENTHALER (...), « Une mine de plomb argentifère dans un environnement montagnard : la mine médiévale du Fournel à l'Argentière-La Bessée (Hautes-Alpes) », *ArchéoSciences, revue d'archéométrie*, vol. 1, n° 34, 2010, pp. 203-220.

Q.

Yann QUEINNEC, William BOURDON, « Entreprises transnationales et droits de l'homme à la recherche des combinaisons normatives adaptées », *Journal Européen des Droits de l'Homme* n° 2, 2013, p. 175.

René De QUENAUDON, « Responsabilité Sociale des Entreprises », *Répertoire du droit du travail*, Dalloz, 2017, 21 p.

R.

Christophe RADÉ, « Licenciement. Procédure conventionnelle. Commission de discipline. Consultation obligatoire. Sanction. Violation d'une garantie de fond. Licenciement sans cause réelle et sérieuse », *Droit social*, 2000, p. 1027.

Judith RAINHORN, « Les maux de la mine. Revisiter l'histoire minière au prisme des enjeux de santé au travail », *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, 18 p.

Ferruccio RICCIARDI, « Equal pay for a similar work », Le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA (1950-1960) », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 133, 2013, p. 14.

Marc RICHEVAUX, « Innovation et droits des travailleurs, quelles obligations pour l'employeur ? », in *Innovations*, vol 1, n°19, 2004, pp. 131-142.

G. ROBERT, « La protection sociale et médicale sous l'ancien régime », *Communication présentée à la séance du 21 novembre 1981 de la société française d'histoire de la médecine*, rue Saint-Maur, p. 251.

Philippe ROGER, « Un second Courrières : la catastrophe minière du 19 avril 1948 », *Revue du Nord*, vol 1, n° 414, 2016, p. 114.

Paul-André ROSENTAL

- « La silicose comme maladie professionnelle transnationale » dans *Revue françaises des affaires sociales*, n°2-3, 2008, pp. 255-277.
- « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de « maladie professionnelle » », *Revue d'histoire moderne contemporaine*, n° 56-1-1, 2009, pp. 83-98.
- « Les risques sanitaires dans les mines, Enjeux d'une histoire mondiale », *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, pp. 11-18.

Andrew ROSSER, « The Political Economy of the Resource Curse: A Literature Survey », *Institute of Development Studies at the University of Sussex Brighton BN1 9RE UK*, 2006, p.8.

Thomas Le ROUX, « L’effacement du corps de l’ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », *Le Mouvement Social*, n° 234-1, 2011, pp. 103-119.

Joël RUET, « A determinant: China’s industrial strategy », *Annales des Mines - Responsabilité et environnement*, vol.82, n°2, 2016, pp.16-23.

S.

Pierre SABLIERE, « Qu’est-ce qu’un manquement grave ? », *AJDA*, 2007, p. 1571.

Société SAGRAM Commune de Saint-Amé (88), « Notice d’Hygiène et de sécurité du personnel », *Dossier de demande d’autorisation 2510-1* Janvier 2015, 33 p.

Yoshifoumi SAITO, « Le problème du travail des enfants en Alsace au XIXe siècle : l’industriel alsacien et la loi du 22 mars 1841 », dans *Histoire, économie société*, 25e année-2, 2006, pp. 181-193.

Éric SAMSON et al., « Première analyse de la mortalité de la cohorte française des travailleurs du traitement du minerai d’uranium (F-MILLERS), période 1968–2013 », *Archives des Maladies Professionnelles et de l’Environnement*, vol. 77, 6, 2016, p.1009.

Mélanie SCHMITT, Nicolas MOIZARD et Mathilde FRAPARD, « Chronique annuelle de droit social européen », *Journal de Droit Européen*, 2021, p. NC.

Raphaël SCHNEIDER, « Mines et carrières », *Revue juridique de l’Environnement*, n°20-1, 1995, pp. 167-171.

Henri SÉE, « Marcel Rouff- mines de charbon en France au XVIIIe siècle, (1744-1791) », *Annales de Bretagne et des pays de l’Ouest*, vol.35, n°3,1921, pp. 508-512.

Sophie SELUSI-SUBIRATS, « Préjudice d’anxiété: le nouveau dimensionnement du contentieux de l’obligation de sécurité ! », *BNDS (Bibliothèque numérique de droit de la santé et d’éthique médicale)*, 20 janvier 2020, p. 1.

Jean SGARD, « L’échelle des revenus », *Dix-huitième Siècle* « Au tournant des Lumières : 1780-1820 », n°14, 1982, p. 427.

Bamdad SHAMS : « Les droits fondamentaux à l’épreuve de la production normative des acteurs privés », *Revue libre de Droit*, 2020, pp. 33-35.

Jean Pierre SOISSON, « Liberté, égalité, Fraternité...et Droit du travail », *Droit social*, n°1-janvier 1990, 146 p.

Nadjib SOUAMAA, « Les origines de l'OIT (1890-1950) : élaboration et premières expérimentations d'un modèle d'« Europe sociale », *Revue de l'Ires*, vol. 4, n°87, 2015, pp. 63-88.

Christophe STRASSEL, « La mondialisation économique remet-elle en cause la souveraineté des États ? », *La découverte*, Hérodote, 2012, vol. 2, n° 146-147, pp. 119-138.

Alain SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit social*, 2019, p. 822.

Didier SUR, « Les étrangers en France sous l'ancien régime », dans *Hommes & Migrations*, n°1104-1, 1987, pp. 9-16.

T.

Thierry TAURAN, « Les réformes de 2008 des régimes spéciaux de sécurité : un coup d'épée dans l'eau ? », *RDSS*, 2008, p. 748.

Ivan TCHOTOURIAN, Margaux MORTEO, « Entreprises à mission sociétale : regard de juristes sur une institutionnalisation de la RSE », *Vie & sciences de l'entreprise*, vol. 208, n°2, 2019, pp. 72-93.

Annie THÉBAUD-MONY,

- « Science assertive et invisibilité des cancers professionnels : étude de cas dans le secteur minier en France », *Relations industrielles*, vol. 72, n° 1, 2017, P. 150.
- *La science asservie. Santé publique : les collusions mortifères entre industriels et chercheurs*. La Découverte, « Cahiers libres », 2014, P. 204.

Franck THÉNARD-DUVIVIER, « Les mondes du travail en France de 1800 à nos jours », conférences et débats, Lycée Claude Fauriel, Saint-Étienne, 20 janvier 2011, in *Les cahiers d'histoire*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 2011, P. 27.

André THÉPOT, « Ingénieurs du corps des mines, Evolution des fonctions des ingénieurs du corps d'État au XIXe siècle », *Annales des mines – réalités industrielles*, 2011, P. 52.

Jean-Marie THIVEAUD, « La lente construction des systèmes de retraite en France de 1750 à 1945 », *Revue d'économie financière*, n° 40, 1997, pp. 21-54.

Bernard THOMANN,

- « Les conditions historiques de la naissance et de la reproduction de l'« emploi à vie » comme archétype de l'emploi masculin au Japon », dans *Le Mouvement Social*, vol. 1, n° 210, 2005, pp.11-28.
- « Les victimes invisibles de la pneumoconiose dans les mines de charbon au Japon », *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, pp. 151- 172.

André TIANO, « L'action des syndicats ouvriers : État des travaux », *Revue française de science politique*, vol. 10, n°4, 1960, pp. 912-930.

Olivier De TISSOT, « Pour une analyse juridique du concept de « dignité » du salarié », in *Droit social*, n°12, décembre 1995, pp. 972-977.

Sébastien TOURNAUX, « Prise d'acte, obligation de sécurité et charge de la preuve », *Lettre juridique*, n°425 du 27 janvier 2011, p. 1.

Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU, « L'encadrement juridique du voyage ouvrier au XIXe siècle. Les formes du voyage : Approches interdisciplinaires », in *Presses universitaires de Strasbourg*, 2010, pp. 265-266.

Angela TURNER, « Corps meurtris, Genre et invalidité dans les mines de charbon dans les mines d'Ecosse dans les mines du dix-neuvième siècle », in Judith RAINHORN (dir.) *Santé et travail à la mine*, University of Strathclyde, Glasgow (Royaume-Uni), éd. Presse Universitaire du septentrion, 2007, 36 p.

V.

Roger VAIRON, « La mortalité accidentelle dans les houillères du Nord et du Pas de calais », *Revue du Nord*, 151-LG 5, 1956, pp. 15-52.

Catherine VALCKE, « « Droit » : réflexions sur une définition aux fins de comparaison », dans Pierre LEGRAND (dir.), *Comparer les droits, résolument*, Presses Universitaires de France, 2009, P. 99.

François VATIN, « Le travail : activité productive et ordre social », Presses universitaires de Paris Nanterre nouvelle édition en ligne, 2014 (généralisé le 24 mars 2023), P. 13.

Gabriel VAUTHIER, « La misère des ouvriers en 1831 », *Revue d'Histoire du XIXe siècle – 1848*, vol. 22, n°112, 1925, pp. 607-617.

Georges VEDEL, « Euratom », *Revue économique*, vol. 9, n°2, 1958, pp. 213-232.

Angela VERGARA, « Légiférer sur les maladies professionnelles au Chili au XXe siècle : les mineurs du cuivre entre l'État et le patronat », dans Judith RAINHORN (dir.), *Santé et travail à la mine : XIXe-XXIe siècle*, coll. Histoire et civilisations, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2014, pp. 81-100.

Joe VERHOEVEN, « Souveraineté et mondialisation : libres propos », in Éric LOQUIN et Catherine KESSEDJIAN (dir.), *La mondialisation du droit*, éd. Litec-CREDIMI, Dijon, 2000, p. 45.

Yves VERKINDT, « Maladie et inaptitude médicale », *Répertoire de droit du travail*, juin 2012 (actualisation : avril 2023), pp. 1-18

W.

Joachim WILLMANN, « La Communauté européenne et la Grande-Bretagne », *Politique étrangère* vol. 32, n°1, 1967, pp. 35-47.

Cyril WOLMARK, « Le travail, absent du droit du travail ? », dans *Travailler*, vol. 2, n°36, 2016, p. 157.

V- TEXTES ET LOIS

Par ordre chronologique

Textes législatifs

Loi du 21 avril 1810 sur les mines, minières et carrières, <https://www.minesales.fr/sites/default/files/media/202010/la%20du%20loi%2021%20avril%201810.pdf>

Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie, Bulletin de l'Assemblée nationale, XII, B. CCIV, n°3094, JORF du 10 juin 1873.

Loi du 8 juillet 1890 portant sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, JORF du 9 juillet 1890.

Loi du 11 février 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, JORF du 25 juillet 1891.

Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels. Bulletin de l'inspecteur du travail de 1893.

Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, JORF du 13 juin 1893.

Loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs, JORF du 30 juin 1894.

Loi du 23 juillet 1907, Bulletin de l'Inspection du travail et de l'hygiène industrielle, Dix-septième année, Paris, 1909.

Loi du 12 mars 1910 sur les délégués mineurs, JORF du 15 mars 1910.

Ordonnance n°45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisations de la sécurité sociale, JORF du 7 octobre 1945.

Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, JORF du 17 avril 1946.

Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'Outre-mer. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT0000000888628>.

Loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, JORF du 20 février 2001.

Loi n°2004-105 du 3 février 2004 portant création de l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs et diverses dispositions relatives aux mines, JORF du 4 février 2004.

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 portant financement de la sécurité sociale pour 2007, JORF du 22 décembre 2006.

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JORF du 13 mars 2007.

Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009, JORF du 28 décembre 2008.

Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, JORF du 24 juillet 2011.

Loi du 28-02-14 complétant la Loi du 04-08696 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail en Belgique.

Loi du pays n° 2009-6 du 16 avril 2009 relative au code minier de la Nouvelle-Calédonie (partie législative), JONC du 21 avril 2009.

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JORF du 23 septembre 2017.

Textes réglementaires

Arrêté du 8 juillet 1969, relatif à l'admission des jeunes travailleurs dans les chantiers souterrains, des mines, minières et carrières, JORF du 20 juillet 1969.

Arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R. 4512.7 du code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention, JORF du 27 mars 1993.

Arrêté du 4 novembre 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux poussières alvéolaires dans les mines et carrières, JORF du 14 décembre 1993.

Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention, JORF du 13 juin 2019.

Décret impérial du 3 janvier 1813 contenant les dispositions de police relatives à l'exploitation des mines <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/dec/1813/01/03/n1/jo>

Décret impérial du 26 mai 1813 relatif aux ouvriers houilleurs du département de l'Ourte, https://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1813_26_mai_decret_transcription.pdf
f

Décret n°46-1433 du 14 juin 1946 relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées, JORF du 3 décembre 1946 modifié par décret n°2010-1037 du 1er septembre 2010, JORF du 3 septembre 2010.

Décret n°46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, JORF du 3 décembre 1946, modifié par décret n°2002-800 du 3 mai 2002, JORF du 5 mai 2002.

Décret n° 80-331 du 7 mai 1980 portant Règlement Général industries extractives, JORF du 10 mai 1980, modifié par décret n° 2003-1264 du 23 décembre 2003, JORF du 28 décembre 2003.

Décret, n° 2004-1172 du 2 novembre 2004 modifiant le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines, JORF du 4 novembre 2004.

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail, JORF du 12 mars 2008. Décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du code du travail, JORF du 27 décembre 2014.

Décret n°2021-336 du 29 mars 2021 portant simplification dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les mines et carrières, JORF du 30 mars 2021.

Décret n°2021-1838 du 24 décembre 2021 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifique aux mines et carrières en matière générales et portant abrogation de dispositions relatives à la police des carrières, JORF du 29 décembre 2021.

Décret n° 2021-336 du 29 mars 2021 portant simplification dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les mines et carrières, France, J.O.R.F n° 76 du 30 mars 2021.

Textes internationaux et européens

Recommandation n°71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, remplacée par la recommandation n°205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Règlement n°3 du 25 septembre 1958 concernant la sécurité sociale des travailleurs migrants, JOCE du 16 décembre 1958, p. 516.

Traité de Paris instituant la Communauté Économique du Charbon et de l'Acier, Paris, 1951, JORF du 30 août 1952.

L'A.R du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, Belgique.

Décision n°2010/787/UE du 10/12/10, relatif aux aides d'État destinées à faciliter la fermeture des mines de charbon qui ne sont pas compétitives, JOUE n°336 du 21/12/2010.

Autres

J.-B. ROCHET, *Pétition des propriétaires et maître de forges des départements de la Haute-Saône, du Doubs, du Jura, de la Côte-d'Or Pétition, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, des Vosges et du Haut-Rhin, tendant à obtenir le rapport de la loi du 28 juillet 1791, sur les mines et un arrêté qui règle provisoirement l'indemnité due aux propriétaires des fonds d'où l'on extrait les mines de fer*, Bibliothèque nationale de France, Paris, 1791, p. 2. Bull. Soc. Hist. Du XVe arrondissement de Paris, n°41, printemps 2013, P. 64,

Résolutions au sortir du congrès des ouvriers de Saint Etienne du 25 au 30 septembre 1882.

Yves MANSILLON, Proposition de Schéma d'orientation minière de la Guyane, Schéma départemental d'orientation minière de Guyane Proposition – 17 avril 2009, P. 6-7.

Mélanie SCHMITT, « Une nouvelle directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises », *Savoir(s)*, 11/07/2023, p. NC.

VI- LES JURISPRUDENCES

Par ordre chronologique

Jurisprudences françaises

Cour de cassation, Conseil d'État et Conseil constitutionnel

Cass. Soc., 14 novembre 1980, n°79-13.691, publié au bulletin.

CE, 23 avril 1982, n° 36851, publié au recueil Lebon.

CE, 4 mai 1988, n°74589, Recueil Lebon.

Cass. Soc., 17 janvier 1989, n°87-60.331, n°87-60.332, n°87-60.333, publié au bulletin.

Cass. Soc., du 1^{er} mars 1995, n°91-43.406, inédit.

Cass. Soc., 26 octobre 1995, n°92-15.470, publié au bulletin.

Cass. Soc., 19 juin 1996, 93-45.958, inédit.

Cass. Soc., 28 février 2002, n°00-11.793, publié au bulletin, publié au bulletin.

Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°08-40.519, n°08-40.520, n°08-40.521, publié au bulletin.

Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2009, n°07-21.940, publié au bulletin.

Cass. Civ. 2^e., 11 juin 2009, n°08-13.315, publié au bulletin.

Cass. Soc., 15 décembre 2009, n°08-43.603, publié au bulletin.

Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44.019, publié au bulletin.

Cass., Crim., 22 février 2011, n°10-81.015, Inédit.

CE, 30 septembre 2011, n° 341821, publié au bulletin.

CE, 27 novembre 2013, Synd. National CFDT des mineurs et assimilés et du personnel du régime minier, n° 353703, Lebon T. 416.

Cass. Civ. 3^e., 12 mars 2014, n°12-17.483, publié au Bulletin.

Cass., Soc., 25 novembre 2015, 14-24.444, publié au bulletin.

Cass. Soc., 9 mars 2016, n°14-25.840, publié au bulletin.

Cass. Soc., 13 avril 2016, n°14-28.293, publié au bulletin.

Cass. Soc., 28 septembre 2016, n°15-17.871, n°15-17.961, publié au bulletin.

Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n°18-17.442, publié au bulletin.

Cass. Soc., 29 janvier 2020, n°17-27-597, publié au bulletin.

Cass. Soc., 18 juin 2020, n° 20-40.005, publié au bulletin.

Conseil const., décision n°2020-856 QPC du 18 septembre 2020, JORF n°0229 du 19 septembre 2020.

Cass. Civ. 2^e., 8 octobre 2020, n°18-26.677, publié au bulletin.

Cass. Civ. 2^e., 18 février 2021, n°19-24.187. Cass. Ch. Soc., 13 octobre 2021, n° 20-16.617, inédit.

Cass. Soc. du 2 mars 2022, n°20-16.683, publié au bulletin.

CA de Douai, 28 février 2019, 17/003448, publié au bulletin.

Cass. Crim. 21 janvier 2020, n°18-87109, publié au bulletin.

CA de Metz, Ch. Soc. 03, 17 février 2022/n°22/00068, publié au bulletin.

CA de Metz, Ch. Soc. Sect. 03, 17 février 2022/N°22/00068, publié au bulletin.

CA de Metz, ch. Soc., section 3, 11 mai 2023, n°21/03005, publié au bulletin.

Cass. Soc., 12 janvier 2011, 08645.280.

Cass. Soc., 12 janvier 2011, n° 09-70.838, FS-P+B , publié au bulletin.

Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444, publié au bulletin.

Cass., Civ 2^e , 21 oct. 2021, n°20-16.155, publié au bulletin.

Cass. Soc. 20 mars 1997, n°95-17.943, publié au bulletin.

Cass., Soc., 28 février 2002, 00-11.793, publié au bulletin.

Civ., Soc., 25 novembre 2015, 14.24.444, publié au bulletin.

Cass., Pouvoir n°18-13.887, Ch. Soc. Formation de section, ECLI:FR:CCASS:2019:SO01562.

CA de Metz, Ch. Soc., Sect. 03, 24 juin 2021, n°21/00363, publié au bulletin.

Cass. Soc., 29 mai 2013, pourvoi n°11-20.074, arrêt n°1028, publié au bulletin.

Cass. Soc., 29 mai 2013, pourvoi n°11-28.799, arrêt no 1029, publié au bulletin.

Autres juridictions

Jugement du tribunal de Marseille, 12 août 1885, jugement Cie des charbons de Valdonne et Gras, publié au bulletin.

Jugement du 18 décembre 1876, CA, 17 mai 1877, Cass., 26 novembre 1877, Affaire Blot contre Compagnie des mines de Layon et Loire, publié au bulletin.

Cour d'Aix, 11 février 1886, Cie des charbons de Valdonne et appel incident de Gras.

CA d'Angers, 4 décembre 2012, n°10/00878, publié au bulletin.

CA de Metz, Ch. Soc, sect. 01, 4 janvier 2017, n°17/00007, publié au bulletin.

Jurisprudences européennes

CJCE, 23 février 1961, n°C-30/59, De Gezamenlijke Steenkolenmijnen in Limburg contre Haute Autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

Décision n°2010/787/UE du 10 décembre 2010, relative aux aides d'État destinées à faciliter la fermeture des mines de charbon qui ne sont pas compétitives, JOUE n°336 du 21 décembre 2010.

VII- RAPPORTS

Par ordre chronologique

UNION EUROPEENNE, *50 ans de recherche « charbon » de la CECA : 1952-2002*, Communauté Européenne, Luxembourg, vol. 1, 2002.

Pierre-Yves Le MEUR, Thierry MENNESSON, *Le cadre politico-juridique minier en Nouvelle-Calédonie, Mise en perspective historique*, Programme « Gouvernance minière », document de travail n°03/11, Mars 2011, 35 p.

Yves STRUILLOU, *Pénibilité et retraite, Rapport remis au conseil d'orientation des retraites*, avril 2003.

OIT,

- *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, 2004.
- *Inspecteur du travail*, 2006.

Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, *Les méthodes d'exploitation souterraine*, Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2010 (modifié le 28 janvier 2011).

Pierre FLUCK, Bruno ANCEL, "Rapport de fouilles sur les Mines de Plomb, Saint-Pierre-sur-l'Hâte, Altenberg, District de Sainte-Marie-aux-Mines : fouille archéologique programmée 1982", in *Pierres et Terres*, 28, 1984, pp.3-135.

Christian FRANCK et al., *Évaluation des aléas miniers*, INERIS, 2018.

ISO 45003, *Occupational health and safety management, psychological health and safety at work*, Guidelines for managing psychosocial risks, 2021.

VIII- CONFERENCES ET AUTRES

Par ordre chronologique

Conseil général des mines, « Annales des mines », Mines Paris tech., 1955.

Charles DELORMEAU, « L'arrêt du conseil du 14 janvier 1744 sur les mines de charbon et son application dans le Diocèse d'Alès, in Fédération historique du Languedoc Méditerranéen et du Roussillon, Mines et mineurs en Languedoc-Roussillon et régions voisines de l'antiquité à nos jours », *Actes du XIXe congrès de la Fédération historique de Languedoc méditerranéen et du Roussillon*, organisé à Alès les 22 et 23 mai 1976, Montpellier, 1977.

Jean-Luc FOUCHER, Philippe BODENEZ, Karim Ben SLIMANE, « Après-Mine en France », Congrès international sur la gestion des rejets miniers et l'après mines (GESRIM), 2012, Marrakech, Maroc.

Régis FLORENT, La protection sociale des mineurs du Nord/Pas-De-Calais, Conférence de mineurs du monde, Lens, 17 décembre 2015.

Puits-Couriot/Parc-Musée de la Mine, *Les dangers dans une mine de charbon*, Service médiation, 2017, P. 14.

Isabelle CORPART, « Pour un hommage aux « gueules noires », commentaire de CA Metz, 17 mai 2018, n° 16/04045.

Jeanne MENJOLET, « 19e siècle, une histoire du salariat », CHS (UMR 8058), 2020, [Vidéo]. Canal-U. <https://www.canal-u.tv/104677>.

Figaro, « La France face au défi des métaux stratégiques », dans *Le (Business Section)*, Vol. 24070, 01/11/2022, p. 1.

QUÉBEC/ CANADA

I- OUVRAGES GÉNÉRAUX

C.

Joseph CLEOPHAS LAMOTHE, *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, éd. Carswell, Montréal 1904.

D.

Direction Générale de la prévention-inspection, Direction des communications et des relations publiques, *Manuel de formation en sauvetage minier*, 6^e édition, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2016.

Evelyn DUMAS, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, éd. LEMEAC, 2^e trimestre 1971.

H

Pierre VERGE, Gregor MURRAY, *Le droit et les syndicats. Aspects du droit syndical québécois*, Les presses de l'université de Laval, Québec, 1991.

L.

Paul-André LAPOINTE (dir.), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme, perspectives historiques et internationales*, Les presses de l'université Laval, 4e trimestre 2016.

II- THÈSES

Adel BADRI, *Pour une meilleure prise en charge de la sst : une nouvelle démarche pratique de gestion des risques de projets miniers*, th. Montréal, le 14 juin 2012, 279 p.

Bryan BOUDREAU-TRUDEL, *Impact et facteurs clés de l'introduction d'équipements miniers, innovants : le cas d'une mine souterraine*, Th. Université de Québec, le 25 septembre 2014, 253 p.

Laurence CREVIER-BRAUD, *L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins psychologiques*, thèse, Université du Québec à Montréal, Juillet 2016, 156 p.

Benoît-Beaudry GOURD, « Mines et syndicats en Abitibi-Témiscamingue 1910-1950 », *Département d'histoire, école des études supérieures et de la recherche*, Université d'Ottawa, 1978, 147 p.

Jean-Paul LACASSE, *Le claim en droit québécois*, th. Juin 1974, Université d'Ottawa, 291 p.

Jacques LACOURSIERE, *Histoire populaire du Québec 1896 – 1960*, Tome 4, éd. Septentrion, Québec, 3e trimestre 1997, 195 p.

Gregor MURRAY, Pierre VERGÉ, *La représentation syndicale : visage juridique actuel futur*, Les presses de l'Université de Laval, 1999, 182 p.

III- OUVRAGES SPÉCIFIQUES

Sylvain BEAUPRE, *Des risques, des mines et des hommes : la perception du risque chez les mineurs de fond de l'Abitibi-Témiscamingue*, Présenté à l'origine par l'auteur comme thèse (de doctorat-Université de Montréal), 2011, Les Presses de l'Université du Québec, 4^e semestre, 2012.

Suzanne CLAVETTE (dir.), *L'affaire silicose par deux fondateurs de Relations : un épisode marquant de l'histoire sociale du Québec, précurseur de la Grève de l'amiante*, Presses Université Laval, 2006, xviii.

Brendan MARSHALL, *Faits et chiffres de l'industrie minières Canadienne 2015*, Éd. West Coast Editorial Associates et Wet Frog Studios, Association minière du Canada.

Jacques ROUILLARD, *Histoire des travailleurs du Québec*, dans *Encyclopédie canadienne*, publié le 17 décembre 2013, modifié le 4 mars 2015.

Roch SAMSON, *Les Forges du Saint-Maurice : les débuts de l'industrie sidérurgique au Canada, 1730-1883*, Presses Université Laval, 1998.

Françoise VANHAMME, Véronique STRIMELLE (dir.), *Droits et voix / Rights and Voices : La Criminologie à l'université d'Ottawa / Criminology at the University of Ottawa*, coll. Perspectives alternatives en criminologie, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2017.

Alain VINET, *Travail, Organisation et santé. Le défi de la productivité dans le respect des personnes*, Presses de l'Université de Laval, Québec, 2004.

IV- ARTICLES

A.

Emmanuel ABORD de CHATILLON, Olivier BACHELARD, Jean MOSCAROLA, « Conditions de travail et nouvelles pathologies contingences sectorielles et personnelles », éd. *Management Prospective, Management et Avenir*, vol. 4, n° 10, 2006, pp. 101-114.

Patrice ADAM, « Harcèlement moral », *Répertoire du droit du travail*, octobre 2019, actualité en mars 2023, pp. 253-261.

Armel Brice ADANHOUNME et Christian LEVESQUE, « La négociation collective en contexte de flexibilisation de l'emploi dans deux usines au Québec », in *Relations Industrielles* 74-1, Laval, 2019, 210 p.

Robert ARMSTRONG,

- « L'industrie de l'amiante au Québec, 1878-1929 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 33, n° 2, septembre 1979, pp. 187-195.
- « Le développement des droits miniers au Québec à la fin du XIXe siècle », *L'actualité économique*, vol. 59, n°3, 1983, pp. 576-592.

Ouédraogo AWALOU, « La due diligence en droit international : de la règle de la neutralité au principe général », *Revue générale de droit*, vol. 42, n°2, 2012, pp. 641-683.

B.

Geneviève BARIL-GINGRAS, Rachel COX, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et autres sources d'inégalités », in *Relations industrielles*, vol. 77, n°4, 25 p.

Louis-Marie BARNIER, « Le droit à la santé au travail, un « principe juridique souple » » *Contretemps : Revue de critique communiste*, Dossier « Droit du travail », 30, 2016, pp. 44-53.

Graciela BARRÈRE, Guylaine VALLÉE, « L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs », dans *McGill Law Journal*, vol. 61, n°2, 2015, pp. 333-386.

Sylvain BEAUPRE,

- « La perception du risque chez les mineurs du fond en Abitibi- Témiscamingue », in Sylvie APRILE, Mathieu DE OLIVEIRA, Béatrice TOUCHELAY, Karl—Michael HOIN (Dir.), *Les Houillères entre l'Etat, le marché et la société, Les territoires de la résilience XVIII-XXIe siècle*, Villenave D'ascq, Presses du Septentrion, 2015, pp. 43-53.
- « La régulation au travail. Résistance des mineurs du fond aux impératifs de production », dans *Résistances et réponses citoyennes, Possibles*, Volumes 39, n°1, printemps, 2015, p. 112.

Rachelle BELISLE, « La Common Law », dans *Journal des traducteurs/ Translators Journal*, vol. 7, n°2, 2^e trimestre 1962, p. 67.

Kathleen BENTEIN, Sylvie GUERRERO, « La relation d'emploi : état actuel de la question », dans *Relations industrielles*, vol. 63, n°3, 2008, pp. 393-394.

Jean-Claude BERNATCHEZ, « L'histoire du syndicalisme au Québec », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 20, n°20, juillet 2022, 37 p.

Maryse BILODEAU, « Des femmes dans les mines d'amiante », dans *Histoire du Québec*, vol. 8, n°1, 2002, p. 22.

Gérard BOISMENU, « L'État et la régulation du rapport salarial depuis 1945 », dans *Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne*, Montréal, Paris Méridien-L'Harmattan, 1990, p. 1023.

Jean BOULET, Ministre du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, *Décret concernant le règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*, publié par le Gouvernement du Québec, 2021, 6 p.

Julie BOURGAULT, Michel COUTU, « Le système québécois de participation des travailleurs : vers une refondation sur de nouvelles assises constitutionnelles ? », *Revue de droit*

comparé du travail et de la sécurité sociale, vol. 3, 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021, pp. 92-107.

Chantal BRISSON, « La santé au travail et la convention collective », dans *Relations industrielles*, vol. 36, n° 1, 1981, pp. 152-178.

Luc BRUNET, André SAVOIE, « 1. La réalité informelle des organisations », dans *La face cachée de l'organisation : Groupes, cliques et clan*, coll. Paramètres, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2018, pp. 15-34.

Tanaquil BURKE, « Un éclairage du droit québécois », dans *Retraite et société*, vol. 2, n°51, 2007, pp. 77-101.

Marc-Antoine BUSQUE, Martin LEBEAU, Marilyn-Anne TREMBLAY, (...), Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016, Sécurité-11150-fr », *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, 2022, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022, p. 1.

C.

Jean-Réal CARDIN, « Convention collective et sécurité sociale/ Social security and collective bargaining », in *Relations industrielles*, vol. 18, n° 1, 1963, pp. 3-16.

Alfred CHARPENTIER, « La grève de l'amiante », dans *Relations industrielles*, vol. 19, n°2, 1964, pp. 217-238.

Catherine CHARRON, « Des travailleurs et des travailleuses pauvres à « mettre en mouvement » : l'activation et la notion d'aptitude au travail au sein des services publics d'emploi », dans *Cahiers de recherche sociologique*, n° 66-7, 2019, pp. 25-42.

Roger CHARTIER,

- « Evolution de la législation québécoise du travail », *Relations industrielles*, vol. 16, n°4, octobre 1961, pp. 381-426.
- « L'inspecteur des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900) », in *Relations industrielles*, vol. 17, n° 1, janvier 1962, pp. 43-55.
- « La création du ministère du travail : l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre 1931-1939 », *Relations industrielles*, vol ; 18, n° 2, avril 1963, pp. 215-229.

Elisa CHELLE, « Une politique de récompense dans la haute magistrature : le cas de la prime de rendement », éd. Juridiques associées, *Droit et société*, vol. 2, n°78, 2011, pp. 407-427.

Pierre CLOUTIER, « Norme professionnelle. Mineur ou mineuse sous terre », *Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines*, approuvée par le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 12 décembre 2011, 36 p.

Daniel COULOMBE, Esther DEOM, (...), « Gouvernance des régimes complémentaires, relations et conflits de rôle : une enquête québécoise », dans *Relations industrielles*, vol. 72, n°2, 2017, pp. 246-269.

Michel COUTU, « Licenciements collectifs et fermetures d'entreprise au Québec : le cas Wal-Mart », in *Travail et Emploi* n°109, janvier-mars 2007, pp.39-50.

CSST, IRSST, « Silice cristalline, La poussière invisible qu'on a à l'œil ! », dans *Revue Prévention au travail*, vol. 25, n° 4, hiver 2012-2013, p. 1.

Caroline CYR, « L'affaire Belmoral », *Criminologie*, vol. 21, n° 1, 1988, pp. 83-94.

D.

Esther DELISLE, Pierre K. MALOUF, « Le Quatuor d'Abestos autour de la grève d'amiante », in *Bulletin d'histoire politique*, vol. 13, n°3, January 2005, pp. 173-189.

Jean-Philippe DERANTY, Craig Mac MILLAN, « « Qu'est-ce qu'un travail décent » ? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, vol. 2, n° 30, 2013, pp. 147-174.

Jean-Paul DESCHENES, « Une critique de la rémunération selon le rendement », *Relations industrielles*, vol. 14, n° 2, 1959, pp. 322-366.

John A. DICKINSON,

- « L'héritage laissé par la France au Canada en 1763 », in Serge JOYAL, Paul-André LINTEAU (dir.), *France-Canada-Québec 400 ans de relations d'exception*, Presses Universitaires de Montréal, Montréal, 2008, pp. 39-56.
- La législation et les travailleurs québécois, 1894-1914 », *Relations industrielles*, vol. 41, n°2, pp. 357-381.

Jean-Claude DIONNE, « La santé et la sécurité du travail au Québec », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol.4, n°1, 2002, mis en ligne le 01 mai 2002, consulté le 4 novembre 2021, 18 p.

Claude DIDRY, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 », in *Annales Histoire Sciences Sociales*, 56^e année, n°6, 2001, pp. 1253-1282.

P. Martin DUMAS,

- « Rapports collectifs du travail dans les entreprises de compétence législative fédérale », dans *JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 18, Montréal, LexisNexis Canada, 2019.
- « La philanthropie au sein de l'entreprise rentable » in *Écosystème philanthropique: perspectives, perceptions et échanges, Actes du Sommet 2015 sur la culture philanthropique*, Institut Mallet, 2016, p. 99.
- « Pour une signalisation adaptée au chemin d'un droit nouveau de la consommation », in *Les Cahiers de droit*, vol. 63, n° 3, septembre 2022, pp. 643-671.

Claude DURAND, « Rémunération au rendement et motivations ouvrières », in *Sociologie du travail*, 1^{ere} années n° 1, octobre – décembre 1959, pp. 46-57.

E.

Ecotec, « Les retombées économiques de l'industrie minière au Québec en 2016 », éd. *Association Minière du Québec*, septembre 2018, p. 1.

William EWALD, « Comparative jurisprudence (II): the logic of legal transplants », in *The American Journal of comparative*, vol. 43, n°4, autumn 1995, p. 489–510.

F.

Louis B. FERGUSON, « Histoire de la gouvernance du Canada français : Influence et injonction entre les pouvoirs ecclésiastiques et civils », in *La Revue des Sciences de Gestion*, n°239-240-5, 2009, pp. 127-147.

Nathalie FERRE, « Les institutions et les acteurs en santé au travail au Québec et en France : regard croisé », in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (en ligne), vol. 12, n°1, 2010, mis en ligne le 01 février 2010, 20 p.

Jean-Alain FLEURISSON, Martin GRENON, « Conception géomécanique de talus à ciel ouvert. Conception géomécanique de talus de mines à ciel ouvert », *Géoscience*, Apr 2014, pp. 65-84.

Eugène A. FORSEY, « Le mouvement ouvrier au Canada, 1812-1902 », *Brochure historique du Canada*, n°27, Ottawa, 1975, 24 p.

FTQ, « Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec », *Consolider le régime pour renforcer l'équité intergénérationnelle*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 18 janvier 2017, p. 1.

G.

Jean Denis GAGNON, « La protection des travailleurs contre les maladies industrielles et les effets de la pollution », *McGILL law Journal*, vol 23, 1977, pp. 226-241.

Guy GAUDREAU,

- « Les causes d'une participation à la grève : grévistes et non-grévistes de la Noranda Mines Ltd, juin 1934 », *Labour*, 1999, pp. 47-70.
- « Le témoignage fictif d'Oscar Bougie ou réflexions sur les accidents, suspensions et maladies à la mine Lake Shore de Kirkland Lake », dans *Revue du Nouvel-Ontario*, 2008, P. 45.

Luc GODBOUT, Yves TRUDEL, Suzy ST-CERNY, « Le régime de rentes du Québec ; le rendement différencié selon l'année de prise de la retraite de 1968 jusqu'en 2056 », dans *L'Actualité économique*, vol. 89, n°2, pp. 89-113.

Gabriel GOYETTE, « L'apport des relations internationales dans l'étude des phénomènes complexes. Le cas de la théorie des régimes » in Bonnie CAMPBELL, Jean-Jacques GABAS, Denis PESCHE et Vincent RIBIER (dir.), *Les transformations des politiques de coopération. Secteurs agricoles et miniers au Canada et en France*, Paris, Karthala-GEMDEV et Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016, pp. 47-62.

Gilles GUERIN, Thierry WILS, Tania SABA, Nathalie ST-JACQUES, « Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans », dans *Cahiers québécois de démographie*, vol. 24, n°2, 1995, pp. 245-283.

H.

Fernand HARVEY, « Une enquête ouvrière au XIXe siècle : la Commission du travail, 1886-1889 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 30, n° 1, 1976, pp. 35-53.

Pierre HARVEY, « Salaire et redistribution des revenus », dans *L'actualité économique*, vol. 33, n° 1, 1957, pp. 157-165.

Bertrand HETU, Kati BROWN, Daniel GERMAIN, « Les victimes d'avalanche au Québec entre 1825 et 2009 », *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien*, vol. 55, n° 3, 2011, pp. 273-287.

Axel-Luc HOUNTOHOTÉGBÈ, « De l'ombre à la lumière : l'hypothèse de la renaissance de la filiation romano-germanique de la procédure civile québécoise », *Revue de droit de McGill / McGill Law Journal*, vol. 60, n°2, 2015, pp. 215-252.

Axel-Luc HOUNTOHOTÉGBÈ, Louis LEBEL, « La loi et le droit : la nature de la fonction créatrice du juge dans le système de droit québécois », dans *Les Cahiers de droit*, vol 56, n°1, 2015, pp. 85-96.

J.

Evelyn JARDIN, « Principe de la négociation collective au Québec dans le secteur privé », in *Travail et emploi*, n° 88 octobre 2001, pp. 83-96.

K.

Landry KAROLANE, « Palier meurtrier », in *le Belmine*, n°48, été 2017, p. 4.

Norman KING, Louis PATRY, « Maladies du travail. Le mésothéliome, une maladie mortelle causée par l'amiante », in *Journal de l'Uttam*, automne 2020, p. 4.

L.

Lucie LAFLAMME, André ARSENAULT, « Rémunération, postes de travail et accidents : une relation interactive », *Relations industrielles*, vol ; 39, n° 3, 1984, pp. 509-525.

Guy LAJOINIE, « La suppression des salaires au rendement : un essai de solution », in *Sociologie du travail*, 3^e année, n°2, Avril-juin 1961, pp. 140-160.

Thierry LAMARCHE, « La notion d'entreprise », *TRDCom*. 2006, p. 709.

Ugo LAPOINTE, « L'héritage du principe de *free mining* au Québec et au Canada », *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. 40, n° 3, 2010, pp. 9-25.

Paul-André LAPOINTE, Renaud PAQUET, « Les syndicats et les nouvelles formes d'organisation du travail », *Relations industrielles*, vol. 49, n°2, 1994, pp. 281–302.

André LAPORTE, Christiane LAVALLEE, « Recours aux tribunaux de droit commun », dans *Jurisclasseur Québec*, collection *Droit du travail, Santé et sécurité du travail*, fascicule 20, Montréal, LexisNexis, Canada, mise à jour janvier 2016, feuilles mobiles.

Denis LATULIPPE, Sylvie ST-ONGE, Claudia GAGNE, (...), « Le prolongement de la vie professionnelle des québécois : une nécessité pour la société, les travailleur et les employeurs ? », dans *Retraite et société*, vol. 3, n°78, 2017, pp. 45 à 67.

Carmen LAVALLEE, « La convention internationale relative aux droits de l'enfant et son application au Canada », *Revue internationale de droit comparé*, vol. 48, n°3, juillet-septembre 1996, pp. 605-630.

Shirley LAVERTU, « La mine de Capelton : dès les débuts de l'industrie minière », *Histoire Québec*, vol. 8, n°1, 2002, p. 19.

Denis LEDOUX, « L'histoire du salaire minimum au Québec », dans *Regards sur le travail*, vol. 7, n°1, automne 2010, 19 p.

Elise LEDOUX, Pierre-Sébastien FOURNIER (...), « Les conditions de travail au Québec : une analyse différenciée selon les groupes d'âge », dans *Relations industrielle*, vol. 68, n°4, 2013, pp. 590-607.

Elise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Caroline JOLLY, Sylvie OUELLET, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Les conditions pour une intégration sécuritaire au métier, un regard sur le secteur minier québécois », *IRSST-Direction des communications et de la valorisation de la recherche*, Québec, 2015, 139 p.

Élise LEDOUX, Sylvie BEAUGRAND, Martin CHADOIN, (al.), « Prise en charge de la SST dans les mines souterraines : témoignages de cadres et de représentants des travailleurs », Étude exploratoire, *IRSST, Direction des communications et de la valorisation de la recherche*, Québec, 2018, 113 p.

Pierre LEGRAND, « Pour le common law », in *Revue internationale de droit comparé*, vol. 44, n°4, octobre-décembre 1992, pp. 941-947.

Louis LEBEL, Pierre-Louis SAUNIER, « L'interaction du droit civil et de la common law à la Cour suprême du Canada », *Les cahiers de droit*, vol. 47, n°2, 2006, pp. 179-238.

Victor LEQUILLERIER, Arthur JURUS, « Salaire et productivité : quel lien historique ? », Dans *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, n°13, 2013, pp. 210-213.

Katherine LIPPEL

- « Le système de reconnaissance des maladies professionnelles au Québec », dans *Droit Social*, 2020, p. 1013.
- « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de modernisation », in *Série de document de travail*, n°2, 2016, p. 5.
- « Les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents de travail », dans *Criminologie*, vol. 21, n°1, 1988, pp. 35-56.

Katherine LIPPEL, Anne MARIE-LAFLAMME, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », *334 Développement récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Ed. Yvon Blais, Cowansville, 2011, pp. 267-360/ 89 p.

Marcel LIZEE, « Le droit des multinationales ; impasse juridique ? », *Revue Québécoise de droit international*, volume 2, 1985. pp. 271-283.

Gérard LYON-CAEN, « Le salaire », in Guillaume Henri CAMERYNCK (Dir.), *Droit du travail*, tome 2, *Revue de droit comparé*, vol. 20, n°2, 1968, pp. 419-420.

M.

Noël MALETTE, « Le piquetage : étude comparée des dispositions législatives et des critères jurisprudentiels des provinces de Common Law et de la province du Québec », *Revue générale de droit*, vol. 11, n° 2, 1980, pp. 433–507.

Dominique MARSHALL, « Genèse et élaboration du système de protection sociale au Québec », *Revue Internationale de l'économie sociale*, vol. 294, 2004, pp. 74-89.

Amissi Melchiade MANIRABONA,

- « La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du Code criminel », dans *Revue générale de droit*, vol. 40, n°2, 2010, pp. 467-504.
- « La détermination de la peine pour les entreprises condamnées pour négligence criminelle en milieu de travail : un commentaire critique des premières décisions judiciaires », *Le Cahiers de droit*, vol. 54, n° 4, 2013, pp. 941-971.

Josée METHOT, « Mine Industrie 4.0, La main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation », dans *Ressources Mines et Industrie*, vol. 4, n°6, 2018, p. 50.

Patrick MIGNAULT, « Une théorie de l'agence des régimes complémentaires de retraite », *Revue de droit de McGill III*, vol. 62, n° 1, 1^{er} septembre 2016, pp. 111-156.

Jean MORIN, « Grandeur et misère de l'entreprise sous le code civil du Québec », *Revue du notariat*, vol. 105, n° 2, 2003, pp. 491–532.

O.

Dieudonné Edouard ONGUENE ONANA, « La notion d'entreprise en droit québécois : aspects de droit positif et vision prospective », in *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 69, n° 3, 2017, pp. 605-634.

P.

Micheline PATENAUDE, « L'entreprise fédérale », *Les Cahiers de droit*, vol. 31, n°3, 1990, p. 1195.

Pierre PAQUETTE, « Industries minières au Québec, une analyse économique 1896-1975 », in *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 37, n° 4, mars 1984, pp. 573-602.

Mariève PELLETIER, **Michel VEZINA**, (...), « Fly-in /fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits », *Institut National de la santé publique du Québec*, 2018, 13 p.

R.

Thierry REVET, « L'objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, p. 864.

Léo ROBACK, « Les travailleurs du Québec au XXe siècle », dans *Relations industrielles*, vol. 40, n°4, 1985, pp. 826-846.

Jacques ROUILLARD,

- « La grève de l'amiante de 1949 et le projet de réforme de l'entreprise. Comment le patronat a défendu son droit de gérance », *Labour*, vol. 46, 2000, pp. 307-342.
- Compte rendu de Suzanne CLAVETTE, *Les dessous d'Asbestos. Une lutte idéologique contre la participation des travailleurs*, Les presses de l'université Laval, Québec, 2005, 566 p., *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 59, n° 4, 2006, p. 523.

Jacques ROUILLARD, Jean-François ROUILLARD, « L'évolution des salaires réels au Québec de 1940 à 2018 : analyse historique », dans *L'Actualité économique*, vol. 96, n°1, 5-4, 2020, pp. 5-46.

Stéphane ROUSSEAU, « L'influence des investisseurs institutionnels sur la régie d'entreprise au Canada », dans *Les Cahiers de droit*, vol. 37, n°2, 1996, pp. 305-376.

Louis ROZES, « Entreprise », *Répertoire de droit du travail*, Avril 1991 (actualisation, mars 2012), p. 1.

Judith Hoegg RYAN, « Catastrophes minières », *Encyclopédie Canadienne*, mise en ligne 4 September 2014, 5 p.

S.

Michel SARRA-BOURNET, « L'économie du Québec et le modèle duplessiste dans une perspective comparée », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 24, n° 1, 2015, pp. 56-74.

Geneviève SAUMIER, « L'ouverture récente des tribunaux canadiens aux poursuites dirigées contre les sociétés mères pour les préjudices causés par leurs filiales à l'étranger », Dans *Revue critique de droit international privé*, vol. 4, n°4, 2018, pp. 775- 792.

Martin SIMARD, « L'industrie minière au Québec : situation, tendances et enjeux », *Études canadiennes / Canadian Studies. Revue interdisciplinaire des études canadiennes en France* 2018, pp. 193-217.

André SOBCZAK, « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Département des relations industrielles de l'Université Laval (Québec, Canada), vol. 59, n°1, 2004, pp.26-50.

Véronique STRIMELLE, Françoise VANHAMME, « Introduction » In *Droits et voix / Rights and Voices*, La Criminologie à l'université d'Ottawa / Criminology at the University of Ottawa Press, 2010, pp. 1-13.

T.

Ivan TCHOTOURIAN, Valérie DESHAYE, Romy Mac FARLANE-DROUIN, « Entreprises et responsabilité sociale : évolution ou révolution du droit canadien des affaires ? », dans *Les Cahiers de droit*, vol. 7, n°4, 2016, pp. 635-683.

Sandrine TOLAZZI, « La prise en compte des savoirs traditionnels autochtones dans les projets de développement des ressources minières et énergétiques au Canada : perspectives et limites », *Cahier (s) du Mémoire (s), identité (s), Marginalité (s) dans le Monde occidental Contemporain*, n°15, 2015, p. 4.

Jean-Marie TREMBLAY, « Du combat au partenariat, « Les classiques des sciences sociales » », 2003, P. 4, édition réalisée à partir du texte de **Jean-Marc PIOTTE** in **Yves BELANGER et Robert COMEAU** (Dir.), *La CSN. 75 ans d'action syndicale et sociale* (PP. 191-210), Montréal, Les presses de l'Université du Québec, 1998, 340 p.

Gilles TRUDEAU, « Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail du Québec », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (en ligne), n°1, 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021, pp. 184-185.

Jean TURGEON, Jean-Claude DESCHÊNES, Guy SIMARD, « Le système de santé et de services sociaux », dans Denis LATULIPPE (Dir.), *La sécurité sociale au Québec Histoire et enjeux*, Presses Universitaire de Laval, 4e trimestre 2016, p. 141.

André TURMEL, Brandon FARBER, « La RSE et l'industrie des gaz de schiste au Québec : l'histoire d'une naissance prématurée », *Lex Electronica*, vol. 17, n° 1, été/ summer, 2012, 11 p.

V.

J. H. VALIQUETTE, « Rapport sur les opérations minières dans la province du Québec durant l'année 1911 », *Bureau des mines*, Québec, 2012, p. 48.

Guyllaine VALLEE,

- « La contribution scientifique de Pierre Verge à l'affirmation et à la recomposition du droit du travail », in, Dominique ROUX (Dir.), *Autonomie collective et droit du travail*, Mélanges en l'honneur du Professeur Pierre VERGE, Presses de l'Université Laval, 4^e trimestre, 2014, p. 27.
- « Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles », *La revue du Barreau canadien*, vol. 86, 2007, p. 251.

Marc VALLIERES, « Des mines et des hommes, histoire de l'industrie minière Québécoise des origines à aujourd'hui », *GT-2013-01, Gouvernement du Québec*, 2012, p. 1.

Jean-Claude VEREZ, « Le libéralisme économique : atouts et limites », in *Centre international de formation européenne, l'Europe en formation*, vol. 3, n° 381, 2016, pp. 33-42.

Pierre VERGE, « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec ; pertinence ou impertinence ? », in *Revue générale de droit*, vol. 24, n°2, 1993, pp. 237-253.

Daniel VIDAL « Pouvoir et action syndicale » in, Gérard DION, Vincent LEMIEUX, Hugues LEYDET, Jean COURNOYER (...), *Pouvoir et pouvoirs en relations du travail*, Les presses Universitaires Laval Québec, 1970, p. 136.

W.

Marc WARRINGTON, « L'Equity et le système juridique anglais. Vers un nouveau paradigme dialectique ? », dans *Revue juridique interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 38, n°1, 1997, pp. 173-215.

Éric WHITTOM, « Le service du sauvetage minier a 61 ans ! », *Le journal des Belmine*, n°28, décembre, pp. 8-9.

Alfred WISSKIRCHEN, « Le système normatif de l'OIT : Pratique et questions juridiques », *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n°3, 2005, pp. 267-305.

V- LOIS ET REGLEMENTS

Par ordre alphabétique (tout retrouver sur www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/)

Acte général des mines de 1880.

Acte pour amender de nouveau l'Acte général des mines de Québec de 1880, 47 Victoria, Chap. 22. 10 juin 1884.

Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, 8 mai 1885.

Chap. 20, Loi des mines, 1892, 55-56 Vict.

Chapitre 39, Loi du salaire minimum, sanctionnée le 22 juin 1940.

Chapitre A-3.0001, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Chapitre E-15, Loi sur les établissements industriels et commerciaux, S. R. 1964, c. 150, a. 19 ; 1975, c. 49, a. 11.

Chapitre I-13.1.2, Loi sur l'Institut National des Mines.

Chapitre N-1.1, Loi sur les normes du travail.

Chapitre R-20, Loi sur les relations du travail la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 1986, c. 89, a. 1.

Chapitre R-26.3, Loi sur la retraite au Québec.

Chapitre S-2.1, r. 12, Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement.

Chapitre C-12, Charte des droits et libertés de la personne au Québec.

Chapitre I-7, Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières.

Chapitre R-20, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Chapitre S-2.1, r. 14, Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines.

Chapitre S-2.1, r. 7, Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines.

Charte canadienne des droits et libertés, partie 1 de la Loi constitutionnelle de 1982.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2.

Code civil du bas Canada, 1866.

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64.

Code criminel, L.R.C. 1985, c. C-46.

Code de sécurité pour les travaux de construction, R.R.Q., c. S-2.1, r. 4.

Code des professions, L.R.Q., c. C-26.

Code du travail, L.R.Q., c. C-27.

Déclaration canadienne des droits, S.C. 1960, c. 44.

Décret 945-2020, 9 septembre 2020 Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre Sécurité-2.1), dans Gazette Officielle du Québec, 23 septembre 2020, 152^e année n°39.

La Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre RLRQ, chapitre D-2).

La Loi sur les relations ouvrières de 1944.

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, c. H-6.

Loi concernant le salaire des domestiques et serviteurs

Loi constitutionnelle de 1867, 30 & 31 Vict., c. 3 (R.-U.).

Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi sur le Canada (1982, R.-U., c. 11).

Loi de 1892 modifiant l'acte général des mines.

Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension, L.R.C. 1985 (2^e suppl.), c. 32.

Loi de la convention collective (SRQ 1941, ch)

Loi des relations ouvrières (SRQ 1941)

Loi des syndicats professionnels, 15 mars 1924.

Loi du 28 février 1907 sur le repos dominical au Québec.

Loi du Québec, ch. 66, sanctionnée le 29 mai 1909, Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent.

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, L.R.Q., c. D-7.1.

Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, L.Q. 1982, c. 61.

Loi modifiant le Code criminel, LC, 2003, ch. 21, sanctionnée le 11-07-2003.

Loi relative à la limitation des heures de travail, 23 Géo. V, ch. 40.

Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, L.Q. 1982, c. 12.

Loi sur l'assurance parentale, L.R.Q., c. A-29.011.

Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières.

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, L.R.Q., c. F-5

Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q., c. P-34.1.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, Chapitre S-2.1, a. 223.

Loi sur la santé et sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1.

Loi sur la sécurité du revenu, L.R.Q., c. S-3.1.1.

Loi sur le régime de rentes du Québec, L.R.Q., c. R-9.

Loi sur le salaire minimum de 1940, modifiée en 1941 par S. R. Q., 1941, ch. 164, puis en 1979, la Loi sur le salaire minimum est remplacée par la Loi sur les normes du travail, ch. N-1.1, c. 45, a. 148.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001.

Loi sur les établissements industriels de 1894, chap. 30, 109, § 9.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite, C. R-17.1.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., c. R-15.1.

Lord's day Act de 1906, <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/rso/vol1970/iss3/20>

Projet de Loi n°59, Chapitre 27, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, sanctionné le 6 août 2021.

Règlement n°524 concernant la sécurité et la salubrité dans les mines, 19 mai 1915.

Règlement sur l'aide sociale, R.R.Q., 1981, c. A-16, r. 1

Règlement sur la détermination de la masse salariale, R.R.Q., c. D-8.3, r. 4

Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines, R.R.Q., c. S-2.1, r. 14.

Règlement sur la santé et la sécurité du travail, R.R.Q., c. S-2.1, r. 13.

Règlement sur les dépenses de formation admissibles, R.R.Q., c. D-8.3, r. 3.

Règlement sur les normes du travail, R.R.Q., c. N-1.1, r. 3.

Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, Sécurité-113, 1971.

Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines n°524, 19 mai 1915.

VI- CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective de travail entre Minerai de fer Inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9996, 10 septembre 2020 - 9 septembre 2023.

Convention collective entre ARCELORMittal et Locaux 5778/6869- Employés horaire secteur Mont-Wright/Fermont/Fire Lake, du 1er mars 2021 au février 2025.

Convention collective entre Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires Secteur Mont-Wright-Fermont-Fire Lake du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2025.

Convention collective entre syndicats, Association des métiers mécaniques du Québec et employeur C.C.R. Mécanique Inc., Construction GDM Inc., Gastier M.P. Inc., Maco Mécanique Inc., Mécanique CNC. (2002) Inc., Mécanique Industrielle A.M.N. Inc., Oslo Construction Inc., 2022-2024.

Convention collective Glencore Canada corporation/ Mine Matagami 500, Boulevard industriel, Matagami QC Joy 2A0 et syndicat des Métallos, section locale 6131, du 18 novembre 2020 au 17 novembre 2023.

Convention collective entre ArcelorMittal et les employés d'ArcelorMittal dans les régions de Lac-Jeannine, Mont-Wright et de Port-Cartier et dans les localités intermédiaires, du 1^{er} mars 2011-28 février 2017.

Convention collective Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake, du 1er mars 2021 au 28 février 2025.

Convention collective pour le Secteur résidentiel de l'industrie de la construction intervenue entre l'APHCHQ et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (FTQ-Construction) et le Syndicat Québécois de la construction (SQC), 2021-2025.

VII- JURISPRUDENCES

Par ordre chronologique (accessible sur <https://www.canlii.org/fr/>)

Arrêt Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. contre Paquet Ltée, 1959, 51, SCC.

Supreme Court of Canada, Lieberman V., The Queen, 85 (SCC), SCR 64, 1963-10-183.

Supreme court of Canada, Shawinigan Carbide CO. V. Doucet, (1909) 42 S.C.R. 281, 05/ 10/ 1909.

Syndicat démocratique des techniciens en fibre et employés de bureaux de C. J. M. (C.S.D) c.

Asbestos inc. 1991, n°500-28-000111-908, DTE 91T-1156-AZ-91147127, 11498.

Syndicat des Métallos et Minerais Lac Ltée, 1992 CanLII 9695 (QC CALP).

Syndicat des Métallos et Minerais Lac Ltée, n 27700-08-9104, 06/03/1992, 9695 (QC CALP).

Commission scolaire régionale de Chambly c/ Bergevin, 1994-06-23, 2 R C S 525, 23188.

Boulé et Commission de la santé et de la sécurité du travail, n°51536-60-9305, 1994, 14066 (QC CALP).

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Mine Seleine et Mines Seleine, n° 95-04077, 1995-06-08, 15833 (QC SAT).

City Buick Pontiac (Montréal) Inc. C. Roy, 1981 T. T. 22, P. 26.

Déziel et La Mine Doyon, n° 105587-08-9808, 09/11/1999, CanLII 24960 (QCCLP).

Richard c. Mine Aurizon Ltée., 2003, 2825 (QC CS), n°615-05-000484-992, du 27-03-2003.
Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), 2006 Cour supérieure.

Morin et J. S. Redpath Ltée Location Dumco inc, 2006, 81914 (QC CLP).

Morneau (Succession de) et Mine Lamaque, 2009 QCCLP 6048.

Gestion IAMGOLD-Québec inc. et CSS Gestion IAMGOLD-Québec inc., 06-04-2010, n° 386133-08-0908; 386137-08-0908, QCCLP 4114.

Lafontaine (Succession de) et Mines McWatters (Mines Sigma), 2010 QCCLP 3208 (CanLII).

White Birch Paper Holding Company (Arrangement relatif à), 2012 QCCS 1679.

May et Montréal - Direction des immeubles, n°474635-71-1206, 04-11-2013, QCCLP 6434.

Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Ressources Métanor inc., 2013 QCCQ 16470, défaut de vérification du fond de la mine, n° 640-63-000042-128, 31 juillet 2013.

Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Phénix Métal inc., 2014 QCCQ 9097.

DTE 2016T-874 Commission de la construction du Québec c. J. Euclide Perron ltée, n°200-09-008709, 2016-10-27, 1462016, 1727.

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec c CHU de Québec, 2018, 57392 (QC SAT).

Glencore Canada Corporation c. Syndicat des métallos, n°600-17-000655-17, 07-25-2018, QCCS 3732.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n°600-63-000087-184, 2018 QCCQ 9559.

Pilon et Aurbel inc.(Fermé), 2018 QCTAT 5782.

Mine Agnico Eagle ltée et Syndicat des métallos (local 4796), 2018 QCTAT 3096.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 9229-6177 Québec inc., 2018 QCCA 2007.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, L2 Construction inc. c., n° 200-36-002756-187, 24-01-2019, QCCS 141.

Agnico Eagle ltée et Représentant en prévention (Agnico), n° 636903-08-1705, 2019-06-27, QCTAT 2936.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n° 615-63-000159-197, 03-11-2020, QCCQ 6447.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, c. Iamgold Corporation, n° 605-63-000095-186, 25/11/2020, QCCQ 7785.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Mines Agnico Eagle ltée, n° 615-63-000159-197, 2018-12-21, 2020 QCCQ 6447.

Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), n° 150-36000117-058, 20-06/2020, QCCS 3345.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Iamgold Corporation, 25-11-2020, n° 605-63-000095-186, QCCQ 7785.

Syndicat des Métallos, section locale 9449 c Glencore- Mine Raglan, 2020-03-20, CanLII 22482 (QC SAT).

ArcelorMittal Exploitation Minière Canada et Succession de Ouimet, 2021 QCTAT 2482 ;

Syndicat des métallos, section locale 9449 c Glencore Corporation Canada - Mine Raglan, n°2019-25, 2021-07-13, 69348 (QC SAT), consulté le 2021-12-29.

Succession Gérald Casabon et Société Minière Barrick Inc., n° 38008-08-9203, 25/08/1995, 12535 (QC CALP), Société minière Barrick inc. (Barrick Gold) c. Tardif, n° 500-05-042598-985, 10/08/1998, 27394 (QC CS), consulté le 2021-10-20.

VIII- RAPPORTS, ENQUETES, STATISTIQUES

Association minière du Québec, *Portrait des lésions indemnisées du secteur minier québécois* (2021), p. 1.

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des mines, *Portrait des lésions indemnisées en 2020, CNESST, statistique annuelle du secteur des mines et du service minier*, 2020, P. 1.

Canada et au Québec : éléments d'analyse, *Labour / Le Travail*, 63, P. 10-11.

Centre Canadien d'hygiène et de sécurité au travail, « Programme de santé au travail de la fonction publique », *Santé Canada*, 2015, modifié le 2023-05-18.

Chapitre 3, Audit de performance, Prévention en santé et en sécurité du travail, Rapport du vérificateur général du Québec, à l'Assemblée nationale pour l'année 2019-2020, Rapport du commissaire au développement durable, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, mai 2019, p. 1.

Commission d'enquête sur la tragédie de la mine Belmoral et les conditions de sécurité dans les mines souterraines, *Rapport final sur les circonstances, les conditions préalables et les causes de la tragédie du 20 mai 1980*, vol. 1, Gouvernement du Québec, mars 1981, p. 1.

Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest, Service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue, *Rapport d'enquêtes, RAP1316838, CNESST*, Iamgold Corporation, Mine Westwood, 20 janvier 2020, p. 1.

Direction de la santé environnementale et de la toxicologie, Dimensions sociales et psychologiques associées aux activités minières et impacts sur la qualité de vie, état des connaissances, Institut National de la santé publique du Québec, Mai 2017, p. 1.

Gouvernement du Québec, *Bulletin mensuel du marché du travail*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022, p. 1.

Hebdomadaire régional, *La Gazette du Nord* du vendredi 25 avril 1947 « Hécatombe à la mine East Malartic », Page de couverture de l'hebdomadaire « La Gazette du Nord », annonçant la tragédie survenue à la mine East Malartic le 24 avril 1947.

Institut de Santé Publique du Québec, Présence de fibres d'amiante dans l'air intérieur et l'air extérieurs de la ville de Thetford Mines : estimation des risques de cancer du poumon et de mésothéliome, Institut de santé publique du Québec, Québec, 2010, 50 p.

Institut National de la Santé Publique au Québec, Fly-in/fly-out et santé psychologique au travail dans les mines : une recension des écrits, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, janvier 2018, p. 1.

INTEFP, Direction des études, Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP), « Évolution de la prévention des risques professionnels : Repères historiques », *Santé- sécurité au travail dans les fonctions publiques*, 2012, 9 p.

Louis MADORE,

- « La production minérale au Québec en 2019 », In Mines en chiffres, Juin 2021, p. 1.
- « Mines en chiffres », L'investissement minier au Québec en 2020, Enquête annuelle sur l'investissement minier, Institut de la statistique du Québec.

Martine DESROCHES, Jean Paul BRUTUS, Nathalie BRISEBOIS, *Guide pratique en matière d'accident de travail au Québec*, n° 003, 55 p.

Mathieu CHARBONNEAU, Guillaume HEBERT, *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, Rapport de recherche, IRIS, Montréal, 2020, p. 1.

Ministère des Affaires municipales de l'Occupation du territoire en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, *Aménager à proximité des sites miniers*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et archives du Canada, 2016, p. 1.

Patrice DUGUAY, Paul MASSICOTTE, Pascale PRUD'HOMME, « Lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2000-2002, Profil statistique par activité économique », *Rapport de recherche, IRSST*, 2008, Bibliothèque et archive nationales du Québec, 2008, P. iii.

Statistiques annuelles 2022, version préliminaire, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au Québec, 2023, p. 1.

Sylvie OUELLET, Elise LEDOUX, Esther CLOUTIER, Pierre-Sébastien FOURNIER, « Conditions d'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur minier » *Une étude exploratoire (version corrigée), Rapport R-650, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011, p. 1.

IX- COLLOQUES, CONFERENCES

Geneviève BRISSON, Catherine MORIN-BOULAIS, Sabrina DOYON, « Peut-on être à la fois citoyen et travailleur minier dans un milieu d'extraction dit occidental ? Le cas des risques à la santé à Malartic (Abitibi, Québec Canada) », in *Colloque organisé par le Centre Historique Minier de Lewarde en collaboration avec le Réseau européen des musées de la mine, portant sur « Santé à la Mine. Acteurs et systèmes de soins »*, les 4 et 5 avril 2019 à Lawarde, éd. Le Centre Historique Minier de Lewarde, France, mai 2020, p. 142.

Charles-de-Koninck PAVILLON, « De la ruée vers l'or Californienne au Québec minier contemporain, Le système du free mining et le pouvoir des communautés locales », *Conférence présentée dans le cadre du colloque international de la commission sur l'approche culturelle en géographie*, Québec, Université de Laval, 21 mai 2008.

INDEX

A

Accident

Accident du travail, 236, 237, 239, 279
Adapter, 31, 40, 45, 46, 170, 207, 236,
281, 360, 394, 395, 400
Application spécifique, 125, 135
Artisanale, 22, 25, 26, 28, 353, 354, 366,
370, 377, 390, 392, 394, 398, 400, 416

B

Bonne gouvernance

Gouvernance, 337, 346, 347, 349, 391,
479

C

Claim, 43, 159

Comparer, 32, 33, 35, 36

Conditions de travail, 26, 58, 77, 88, 146,
162, 174, 189, 195, 202, 213, 264, 282,
315, 318, 368, 370, 446

Conflit

Grève, 21, 128, 178, 180, 191

Contrôle

Surveillance, 58, 59, 210, 297, 365, 398
Convention minière, 333

Coutume, 27, 28, 54, 211, 325, 329, 359,
368, 379, 381, 383, 384, 386, 387, 388,
392, 403, 460, 479

D

Danger, 22, 25, 27, 70, 76, 77, 110, 111,
146, 149, 169, 170, 185, 190, 207, 208,

212, 214, 225, 278, 279, 289, 293, 326,
361, 362, 366, 384, 396, 397

Développement durable, 292, 321, 337

Développement local, 330, 398

Droit spécial, 20, 42, 122, 128, 130, 131,
132, 133, 134, 152, 205, 217, 226, 232,
259, 268, 275, 485

Droit spécial, 128

E

Effectivité, 263

Efficacité, 263

Emploi

Embauche, 330, 331, 332, 334

Enfant, 65, 66, 67, 169, 170, 171, 364,
365, 367, 369, 370, 397, 400, 401

Entreprises multinationales, 12, 29, 30,
353, 419, 426, 431, 435, 446, 453, 460,
469, 471, 474, 475

F

Formation, 141, 164, 197, 211, 213, 214,
215, 272, 275, 279, 297, 333, 358, 370,
388, 400, 401, 403, 408, 431

Free mining, 35, 43

I

Indemnités, 77, 102, 173, 238, 245, 443

Informel, 13, 25, 26, 285, 359, 361, 367,
369, 370, 384, 396, 398, 400

Investissement, 337, 339, 340, 343, 355,
466, 521

M

Maladie professionnelle, 75, 172, 176, 191,
221, 236, 237, 239, 240, 279

Manquement grave, 269

Mines, 12, 22, 23, 41, 54, 56, 70, 72, 161,
162, 174, 207, 213, 214, 242, 243, 244,
246, 250, 253, 263, 313, 317, 318, 334,
337, 340, 343, 350, 353, 358, 367, 368,
370, 381, 404, 418, 420, 483, 536

Mines à ciel ouvert, 23, 24, 52, 76, 81

Mines souterraines, 23, 52, 69, 76

N

Normes ITIE, 19, 280, 348, 349, 350

O

Obligations de l'employeur, 21, 144, 278

Ouvriers du fond, 52

Ouvriers du jour, 52

Ouvriers mineurs, 52, 60, 64, 81, 106

P

Pénibilité, 41, 46, 51, 57, 67, 105, 106,
110, 111, 217, 280, 368

Pensions de retraite, 114, 115, 256

Précaire, 410

Précarité, 6, 83, 256, 285, 331, 332, 337,
350, 352, 359, 370, 382, 394, 395, 408,
437, 479

Propriété des mines, 35, 44, 54, 55, 167,
179

Protection sociale, 44, 60, 83, 106, 111,
263, 304

R

Régime spécifique, 42, 61, 69, 73, 83, 105,
111, 114, 121, 305

Rémunération, 44, 78, 83, 93, 94, 114,
130, 131, 193, 194, 199, 200, 257, 370,
411, 412, 413, 414, 491, 492

Risque

Environnemental, 24, 25, 76, 105, 278,
285, 289, 291, 340, 380, 391, 423,
467

Professionnel, 143, 207, 281

Social, 37, 284, 400

RSE, 29, 34, 320, 323, 325, 326, 327, 329,
335, 346, 391, 396, 445, 461, 462, 464,
465, 466

V

VMA, 336, 337, 338, 339

Tables des matières

REMERCIEMENTS	3
LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS	6
SOMMAIRE	11
INTRODUCTION.....	12
PARTIE I : LES ADAPTATIONS DU DROIT AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES MINES – LES EXPÉRIENCES FRANÇAISES ET QUÉBÉCOISES	50
TITRE I : LE RISQUE, FONDEMENT D'UN DROIT DU TRAVAIL POUR LE SECTEUR MINIER EN FRANCE.....	51
<i>Chapitre I : Le risque professionnel et régime spécifique</i>	52
Section 1 : L'émergence première d'un droit dans les mines	53
Paragraphe 1 : La difficile articulation entre protection des risques et propriété des mines	54
A- L'encadrement des risques au gré du propriétaire minier	55
1- La sélection des risques à encadrer	56
2- La prééminence de l'économie sur les risques à protéger	58
B- Paternalisme et risques protégés	60
1- L'instauration d'un secours minier comme une faveur à l'ouvrier	60
2- La gratuité du secours minier	61
Paragraphe 2 : L'élargissement de l'encadrement des risques	64
A- La prise en compte progressive de la vulnérabilité	64
1- L'interdiction progressive du travail des enfants	65
2- L'encadrement du travail des jeunes	68
B- Les efforts de protection contre les risques professionnels réduits aux rudiments 70	
1- L'ébauche des mesures de prévention.....	70
2- L'ébauche d'une prévention des maladies professionnelles.....	75
3- L'institution d'un délégué à la sécurité dans les mines, essai d'une représentation du personnel	78
C- L'élargissement d'une protection sociale face aux risques professionnels dans les mines	82
1- La formalisation d'une assurance vieillesse dans les mines.....	83
2- L'institution d'une assurance contre les risques maladie, décès et invalidité	85
Section 2 : L'apparition du droit du travail contemporain dans les mines	87
Paragraphe 1 : L'amélioration de la condition du travailleur	88
A- La prévention des risques professionnels	88
1- La prévention première des risques miniers	88
2- La prévention par l'institution des représentants à la sécurité.....	90
B- Les faiblesses des normes de la CECA dans la lutte contre la précarité salariale 92	
1- La CECA limitée dans l'encadrement des salaires.....	92
2- Les échecs de la CECA dans la gestion de la concurrence.....	94
Paragraphe 2 : La CECA et la protection de l'emploi	97
A- La protection contre les risques sociaux	97
1- L'aide proportionnée aux variations économiques du secteur	97
2- L'aide et la protection de l'emploi	99
B- Les conditions strictes pour bénéficier de l'aide	100
1- Les conditions liées aux difficultés de réemploi	101
2- Les conditions liées à une participation des États	101
<i>Conclusion du chapitre I</i>	103
<i>Chapitre II : La création d'un droit spécial des risques</i>	105

Section 1 : La naissance d'un droit spécial de sécurité sociale dans les mines	106
Paragraphe 1 : Le maintien du régime spécial vieillesse et invalidité dans les mines .	108
A- La pénibilité comme condition du maintien du régime minier de retraite	108
1- La pénibilité comme motif de différence de traitement.....	108
2- Le nombre de trimestres du service effectué, motif d'une retraite prématurée ...	112
B- La pénibilité du travail et calcul de pension de retraite	114
1- Le calcul individualisé de la pension de retraite.....	114
2- L'ajustement des pensions de retraite, une égalité entre les pensionnaires	116
Paragraphe 2 : La fragmentation du régime spécial de sécurité sociale des mines	120
A- La fragmentation du système de sécurité sociale dans les mines	120
1- La persistance d'une protection sociale spéciale des personnes couvertes	120
2- L'abrogation du principe de l'autonomie de gestion du régime spécifique des mines	122
B- Le rapprochement des prestations sociales spécifiques au droit commun	124
1- Le rapprochement des sources de financement du régime minier au droit commun	124
2- L'alignement des prestations sociales minières sur les évolutions du régime général	125
Section 2 : L'attraction du droit commun	127
Paragraphe 1 : La limitation de la spécificité du statut minier	128
A- La prise en compte de la pénibilité dans la rémunération dans les mines	129
1- Le salaire, une spécificité du travail dans les mines	129
2- Les avantages en nature, une compensation de la pénibilité	132
B- Le rôle de la Commission paritaire de discipline et de conciliation	134
1- L'établissement paritaire du Règlement intérieur	135
2- Le règlement des différends dans les mines	136
3- Le rôle de la commission paritaire dans l'embauche et le licenciement	138
C- La protection des droits collectifs	139
1- Les délégués du personnel dans les mines.....	139
2- L'exercice de la liberté syndicale	140
D- L'obligation de formation des exploitants miniers	141
Paragraphe 2 : L'intégration croissante de la protection contre les risques professionnels au droit commun	142
A- Vers un droit commun de la prévention des risques	142
1- La mise à mal de la spécificité des risques professionnels dans les mines.....	143
2- La place du danger dans la prévention des risques spécifiques.....	146
B- La soumission du régime de réparation dans les mines au droit commun	152
1- La spécificité relative des sources de la responsabilité	152
2- L'application du droit commun en cas de réparation civile et pour faute inexcusable	153
Conclusion du chapitre II	157
CONCLUSION DU TITRE I	158
TITRE II : LE RISQUE, FONDEMENT D'UN DROIT DU TRAVAIL SPÉCIAL DANS LES MINES AU QUÉBEC	159
Chapitre I : La construction d'un droit spécial dans les mines	164
Section 1 : La prise en compte de la dangerosité du travail dans les mines	165
Paragraphe 1 : Le choix d'une élimination des dangers dans les mines	165
A- L'insuffisance des textes face aux dangers dans les mines	166
1- Les dangers dans les mines et remise en cause de loi applicable	166
2- Les risques de santé et sécurité associés principalement à la vulnérabilité	169
B- Le danger dénoncé dans les mines par le syndicalisme	174
1- Le danger dénoncé par les mouvements syndicaux.....	175
2- La portée de la dénonciation dans l'entreprise	177
Paragraphe 2 : La prise en compte des risques pour la protection des travailleurs ...	183

A- L'élimination des pratiques dangereuses	183
1- L'élimination du danger par un contrôle renforcé.....	183
2- La prévention des risques	185
B- L'apparition de la lutte contre les maladies minières	186
1- L'évitement de l'épuisement par l'encadrement du temps de travail.....	187
2- La protection contre les éléments toxiques.....	189
Section 2 : La rémunération comme compensation des risques	192
Paragraphe 1 : La rémunération, une contrepartie du risque individuel	193
A- Le salaire, contrepartie des risques pris dans l'accomplissement de prestation de travail	193
1- La convention collective comme la source de détermination du salaire	194
2- Le salaire, une rétribution de la difficulté de la tâche	196
B- Le salaire, une contrepartie de la dangerosité du travail	197
Paragraphe 2 : La rémunération comme la récompense des efforts collectifs	199
A- La rémunération au rendement dans les mines	199
1- Le salaire à la productivité	199
2- La productivité, un des critères d'évaluation du salaire	200
B- L'assimilation de la prime de rendement à un accessoire du salaire	201
1- Une prime au rendement imposée par les conventions collectives	201
2- Le risque associé à la prime de rendement	203
Conclusion du chapitre I	205
Chapitre II : La persistance du danger et le maintien d'une spécificité minière	207
Section 1 : La prévention des risques professionnels spécifiques aux mines	208
Paragraphe 1 : L'exigence d'une aptitude à l'exercice des activités à risques dans les mines	209
A- L'exigence de l'évaluation de la capacité du travailleur comme condition d'exercice dans les mines	209
1- L'obligation d'examen d'aptitude, moyen de réduire les risques.....	209
2- L'examen d'aptitude, une voie privilégiée internationalement dans la lutte contre les maladies	210
B- L'exigence d'une habilitation à l'exercice d'une activité minière	211
1- L'obligation d'une formation préalable comme prévention des risques du travail	212
2- Les failles dans l'exécution de l'obligation de formation dans les mines	215
Paragraphe 2 : L'élimination des dangers dans l'exercice de l'activité minière	217
A- L'application stricte des mesures de prévention spécifique aux mines	218
1- L'exigence d'une prévention spécifique des risques dans les mines.....	219
2- Le renforcement de l'obligation de sécurité dans l'exercice de l'activité minière	224
B- L'interprétation stricte des manquements de l'obligation de sécurité de l'employeur	229
1- La poursuite criminelle de l'employeur.....	230
2- La poursuite pénale de l'employeur	231
Section 2 : L'admission d'un régime de sécurité sociale mixte dans les mines	235
Paragraphe 1 : Le régime de réparation des lésions professionnelles dans les mines .	236
A- Le principe de la réparation des lésions professionnelles : application du droit commun	238
1- Les conditions de la réparation.....	238
2- La portée du système de réparation dans les mines.....	241
B- La spécificité de l'indemnisation des lésions professionnelles dans les mines ..	244
1- L'indemnisation spéciale des travailleurs victimes de l'amiantose et de la silicose	244
2- La continuité du régime spécial d'indemnisation dans les mines à des fins administratives.....	246

Paragraphe 2 : La prise en charge du risque vieillesse objet d'accommodement dans les mines	249
A- Le risque et l'assouplissement des conditions du bénéfice d'une rente	249
1- Le principe de l'âge de départ à la retraite	251
2- Le besoin d'adaptation de l'âge de départ à la retraite dans les mines.....	253
B- L'adaptation des cotisations vieillesse aux risques économiques dans les mines	254
1- Le financement du régime vieillesse des travailleurs et l'absence de garanti	255
2- Le taux élevé des cotisations dans les mines comme compensation du risque ...	256
<i>Conclusion du chapitre II</i>	258
CONCLUSION DU TITRE II	258
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE	259
PARTIE II : EN QUÊTE D'UN DROIT DU TRAVAIL ADAPTÉ AU CONTEXTE IVOIRIEN ...	262
TITRE I : LA NÉCESSITÉ D'UN DROIT ADAPTÉ AU TRAVAIL DANS LES MINES	263
<i>Chapitre I : La persistance des risques dans les mines</i>	264
Section 1 : L'inadaptation de la prévention dans les mines	265
Paragraphe 1 : L'application systématique des mesures préventives dans les mines .	266
A- L'imprécision des mesures préventives dans les mines	266
1- L'imprécision des textes codifiés spécifiques à la prévention dans les mines	266
2- Une négociation floue sur les risques professionnels dans les mines.....	273
B- L'application inappropriée du droit commun de la prévention des risques identifiés	277
1- L'application incohérente du droit commun de la prévention des risques physiques	277
2- L'application du droit commun de la prévention des risques psychosociaux au travail.....	283
Paragraphe 2 : Les tentatives insuffisantes de prévention des risques liés au lieu de travail	286
A- L'insuffisante prise en compte des risques liés à l'environnement de travail dans les mines	286
1- La séparation tangible des risques environnementaux du droit du travail applicable aux mines.....	287
2- Les échecs des tentatives d'établir une réputation de prévention des risques environnementaux dans les mines	290
B- Les limites du contrôle des mesures préventives spécifiques dans les mines ...	294
1- L'ambiguïté du contrôle spécifique	294
2- Une mise en œuvre du contrôle spécifique difficile dans les mines.....	297
Section 2 : L'inadaptation de la réparation	301
Paragraphe 1 : Les difficultés d'application des normes générales de réparation	302
A- Les difficultés liées aux conditions de la réparation générale	302
1- Les conditions préalables de la réparation.....	302
2- La prise en charge limitée par le système unique de tableau.....	307
B- Une reconnaissance timide du préjudice futur	310
1- Un suivi médical inopérant.....	310
2- La négligence des risques futurs.....	312
Paragraphe 2 : Le régime de réparation du Code minier hors du champ du droit du travail	313
A- Une réparation incombant au titulaire d'un titre minier	313
B- De l'exemption du sous-traitant	315
1- La distinction du sous-traitant des bénéficiaires et titulaires de titres miniers	315
2- La responsabilité civile du sous-traitant	316
<i>Conclusion du chapitre I</i>	318

<i>Chapitre II : L'encadrement de la relation de travail compromis</i>	320
Section 1 : Les normes de RSEM rimées à l'économie	321
Paragraphe 1 : L'absence de protection de l'emploi par les normes de RSEM	322
A- Le concept de RSEM reçu à l'orée de l'emploi	322
1- La RSEM, un instrument de développement socio-économique.....	322
2- La RSEM, une norme principalement volontaire	324
B- La mise en œuvre décevante des normes de RSEM	327
1- Un intermédiaire inefficace de recrutement des locaux	327
2- Les emplois menacés dans les mines.....	331
Paragraphe 2 : Le paradoxe : recherche d'un développement économique et négligence des travailleurs	335
A- Le combat de « la malédiction des ressources », un objectif éloigné de la protection des travailleurs	336
1- Investissement institutionnel et recherche d'attractivité des investisseurs	337
2- La primauté des investissements en Afrique de l'Ouest.....	340
B- L'influence économique des règles de bonne gouvernance dans les mines	344
1- La course au développement économique, obstacle au déploiement de la bonne gouvernance.....	344
2- La primauté économique des normes ITIE.....	348
Section 2 : L'inadaptation du cadre juridique au secteur artisanal	351
Paragraphe 1 : Le difficile encadrement de la relation de travail dans l'orpillage clandestin	351
A- Égalité formelle entre les entreprises et montée des entreprises informelles ...	353
1- L'absence de prise en compte des difficultés financières des petites entreprises	354
2- L'insuffisance des règles encadrant la technicité des petites entreprises minières	355
B- L'assimilation des travailleurs, preuve de la méconnaissance du secteur artisanal	358
1- Une assimilation critiquable des rapports de travail dans les mines artisanales..	358
2- La violation des normes sécuritaires générales dans l'informel	360
Paragraphe 2 : L'insuffisance des règles encadrant le travail des catégories exploitées	363
A- L'insuffisante protection du travail de l'enfant dans les mines	363
1- L'interdiction stricte formelle du travail des enfants.....	363
2- Le maintien de l'enfant au travail dans les mines	366
B- Le constat de l'exploitation des femmes dans le secteur artisanal en marge de l'évolution du droit	367
1- Le fondement juridique de l'égalité de genre au travail	368
2- La mise en œuvre de liberté de travail de la femme compromise dans le secteur artisanal minier	369
<i>Conclusion du chapitre II</i>	371
CONCLUSION DU TITRE I	372
TITRE II : LES VOIES D'ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES MINES	374
<i>Chapitre I : Les contraintes dans le secteur des mines</i>	376
Section 1 : Les pratiques d'exploitation minière	377
Paragraphe 1 : La prise en compte des coutumes locales dans la réglementation des textes	377
A- La nécessaire fusion de la réglementation minière et des pratiques locales	377
1- La prise en compte des savoirs locaux	378
2- La prise en compte des règles coutumières de gestion des minerais	383
B- La prise en compte des modes de règlements des conflits des communautés locales	385
1- La dégénérescence des conflits de travail en conflits communautaires	385

2-	La place prépondérante des responsables locaux dans la gestion des conflits	386
	Paragraphe 2 : La réduction du travail informel	389
A-	L'adoption des règles propres à la pratique de l'activité minière artisanale ...	390
1-	L'assouplissement des conditions d'obtention d'un titre minier	390
2-	L'accompagnement matériel et technique	392
B-	L'amélioration des conditions de travail	395
1-	L'amélioration des règles de santé et sécurité au travail	395
2-	La réinsertion des travailleurs licenciés par le fait de l'État dans l'orpaillage	399
	Section 2 : Les droits de l'homme appliqués au travail dans les mines	404
	Paragraphe 1 : La nécessité d'un travail décent	404
A-	Le concept de travail décent	404
1-	La notion de travail décent	405
2-	Les objectifs du travail décent	408
B-	La recherche du travail décent dans les mines	410
1-	La difficile mise en des objectifs du travail décent	410
2-	Les solutions pour un travail décent dans les mines	411
	Paragraphe 2 : Un rôle renouvelé de la Cour Africaine des droits de l'homme	418
A-	Le rôle de la cour Africaine des droits de l'homme	418
1-	Le rôle de protection des droits de l'homme	418
2-	Les limites fonctionnelles à l'exercice du rôle de la Cour	421
B-	La nécessité d'une primauté des droits des travailleurs par la Cour	424
1-	L'interpellation de la Cour sur la nécessité de la protection des travailleurs des mines 424	
2-	Le manque de stratégie de la Cour dans la protection des travailleurs	427
	Conclusion du chapitre I	429
	Chapitre II : Responsabilité et responsabilisation des entreprises multinationales minières .	430
	Section 1 : À la recherche d'une responsabilité juridique	432
	Paragraphe 1 : La recherche d'un manquement de la société mère devant le juge ivoirien comme condition d'une responsabilisation	432
A-	L'exigence d'un fondement de la responsabilité	433
1-	La recherche d'une compétence territoriale	433
2-	L'exigence d'une loi punitive	436
B-	L'insaisissabilité de la preuve d'une responsabilité civile de la Société mère ..	438
1-	L'exigence d'une faute de l'entreprise mère	438
2-	Le co-emploi, une solution parfois	442
	Paragraphe 2 : Les conditions strictes pour une responsabilité de la société mère devant le juge étranger	444
A-	Les conditions strictes pour une responsabilité devant le juge français	445
1-	La difficile détermination de la compétence du juge français	445
2-	La stricte détermination de l'existence d'un co-emploi	448
B-	L'espoir de la responsabilité devant le juge québécois	451
1-	Une compétence admise des tribunaux canadiens	451
2-	La faute, une condition principale pour responsabiliser une entreprise	454
	Section 2 : Les voies de la responsabilisation	456
	Paragraphe 1 : La RSE	457
A-	Les obligations de diligence, un commencement de solution à l'impunité	457
1-	La portée limitée de l'obligation de diligence	457
2-	La possible responsabilisation par les normes ISO	461
3-	La difficile responsabilisation par la déclaration tripartite de l'OIT	462
B-	L'application de la RSE au Québec, un modèle à suivre	464
1-	La RSE, vers une source de droit dur dans les mines	464
2-	Une protection minimaliste des travailleurs dans la mise en œuvre de la RSE ..	467
	Paragraphe 2 : Le devoir de vigilance	469
A-	L'ONU et devoir de vigilance, une mesure inefficace	469

1- L'ONU et le devoir de vigilance, un devoir prometteur pour les travailleurs	469
2- Des mesures inefficaces	470
B- La France, un modèle d'inspiration	471
1- Le renforcement de la protection des droits fondamentaux.....	472
2- Les possibilités de saisine du juge en responsabilisation	475
<i>Conclusion du chapitre II</i>	477
CONCLUSION DU TITRE II	478
CONCLUSION DE LA PARTIE II	480
CONCLUSION GÉNÉRALE	483
LES ANNEXES	488
ANNEXE 1	488
ANNEXE 2	493
BIBLIOGRAPHIE	498
INDEX	593
TABLES DES MATIERES	595

Titre : La protection des travailleurs dans le secteur des mines- Mise en perspective internationale et comparée

Résumé : En Côte d'Ivoire, le secteur des mines est en plein essor. Il est le deuxième pilier de l'économie ivoirienne. Ce secteur est à la fois source de richesse et facteur de risques. Ces risques sont sociétaux, environnementaux et professionnels. Sur ce dernier point, les travailleurs sont les premières victimes des mines. Le droit du travail n'a pas évolué pour s'adapter à ces risques. La convention collective minière datant de 2023 est encore rudimentaire pour être efficace. Les explications sont à double volets. D'une part, l'activité minière s'exerce en proportion importante de manière informelle, sous forme de l'orpaillage clandestin. L'inadaptation du droit du travail à l'orpaillage est la cause de nombreux accidents du travail et maladies professionnelles. D'autre part, le besoin de vigilance des entreprises multinationales minières s'impose. Au-delà de leurs influences sur le territoire ivoirien, la responsabilisation de ces entreprises est difficile en matière de droit du travail. L'insuffisance du droit du travail à protéger les droits des travailleurs invite à dépasser le seul référentiel au droit interne pour embrasser d'autres droits, par la comparaison. Pour se faire, le droit du travail français et le droit du travail québécois s'imposent dans ce contexte comme des modèles d'adaptation du droit du travail. Ces droits traitent de manière spécifique la protection des travailleurs dans les mines.

Mots clés : Mine, travail, travailleur, artisanale, informelle, orpaillage, orpailleurs, industriel, multinationale, droit minier, populations locales, environnement, développement.

In Côte d'Ivoire, the mining sector is booming. It is the second pillar of the Ivorian economy. This sector is both a source of wealth and a risk factor. These risks are societal, environmental and professional. About the latter, workers are the first victims of the mines. Labor law has not evolved to adapt to these risks. The mining collective agreement, which dates to 2023, is still too rudimentary to be effective. There are two reasons for this. On the one hand, a large proportion of mining activity takes place informally, in the form of clandestine gold panning. The unsuitability of labor laws for gold panning is the cause of many occupational accidents and illnesses. Multinational mining companies also need to be vigilant. Beyond their influence in Côte d'Ivoire, it is difficult to hold Multinational mining accountable in terms of labor law. The inadequacy of labor law to protect workers' rights calls for us to go beyond the sole reference to domestic law and embrace other rights through comparison. In this context, French labor law and Quebec labor law stand out as models for the adaptation of labor law. These laws deal specifically with the protection of workers in mines.

Key words. Mine, work, worker, artisanal, informal, gold panning, gold miners, industrial, multinational, mining law, local populations, environment, development.

Unité de recherche

COMPTRASEC-UMR 5114-CNRS

16, avenue Léon Duguit, CS 50057- 33608 PESSAC