**« Repenser le statut du travail. Une contribution africaine », Les éditions de l’Atelier, Août 2023, (Préf. A. Supiot)**

Ousmane Oumarou Sidibé, Professeur de droit, ancien ministre du travail du Mali.

Autour de la problématique centrale du livre, qu’est le défi de l’enracinement du droit social, d’importantes questions se croisent, notamment l’uniformisation des modes d’organisation du travail, la tendance uniformisatrice du droit du travail à travers les différentes formes de flexibilité et l’acculturation juridique. Dans sa *Sociologie du droit*, Henri Lévy-Bruhl prédisait déjà en 1961 que l’acculturation juridique et l’unification du droit sont « les problèmes d’aujourd’hui et de demain » [[1]](#footnote-1). A propos des pays africains, plus que d’une simple importation de normes, Dominique Darbon et Jean du Bois de Gaudusson parlent d’une « situation globale d’importation institutionnelle » et même d’une « dépendance juridique[[2]](#footnote-2) ». Il s’agit bien de l’importation quasi systématique de normes, d’abord à travers le droit colonial, puis à l’occasion de l’adoption des législations nationales après les indépendances et de réformes plus récentes. L’importation des normes relève autant des pressions extérieures sous des formes diverses que du simple mimétisme, un réflexe très présent chez les anciens colonisés et les élites bureaucratiques mondialisées, qui ont fait du benchmarking une religion, au risque parfois d’importer des recettes parfaitement inadaptées.

J’essaye de montrer que le mouvement actuel d’uniformisation du droit du travail est fondamentalement associé à des objectifs d’efficacité économique supposée, ignorant les réalités sociales et culturelles, particulièrement dans les pays dits en voie de développement [[3]](#footnote-3). Dans « *Le travail au XXIe siècle »,* Alain Supiot note que « depuis deux siècles, l’idée de progrès économique et social a généralement eu pour corollaire celle d’une extension à tous les pays du monde des modes d’organisation du travail établis dans les vieux pays industriels[[4]](#footnote-4) ». Georges Friedmann a vigoureusement remis en question la validité du *« one best way »* de l’organisation taylorienne du système de production[[5]](#footnote-5), qui est critiquée par d’autres chercheurs comme Yves Clot[[6]](#footnote-6) et Danièle Linhart, en ce qu’elle dépossède le travailleur de son savoir, en séparant l’acteur de l’activité »[[7]](#footnote-7).

On a tendance à considérer le droit du travail comme une matière technique culturellement neutre, dont la seule variable serait liée au niveau de protection accordée aux travailleurs. Cette prétendue neutralité culturelle du droit, portée notamment par la *New comparative economics*, qui considère la qualité des institutions et du droit comme une condition essentielle de l’efficacité économique, justifie le transfert dans le monde entier des techniques de flexibilité et autres formes atypiques du travail. L’uniformisation des techniques managériales précède celle du droit du travail, qui est mobilisé pour les légitimer et donner une base juridique à leur libre déploiement. Les nouvelles formes de travail et autres techniques de flexibilisation sont pensées par les sciences économiques et de gestion avant d’être formalisées par les législations du travail. Le droit du travail est ainsi satellisé par les disciplines normatives sus évoquées, qui le mobilisent en tant qu’instrument d’une efficacité économique, qui commande désormais toutes les autres nécessités, mais dont l’efficacité économique n’est pas prouvée partout.

En m’appuyant sur des recherches de terrain et sur les travaux de sociologues, anthropologues et juristes comme Emmanuel Todd, Philippe d’Iribarne, Alain Supiot et Jacques Commaille, je formule au contraire l’hypothèse qu’à moins d’être sous une forte influence extérieure, la conception qu’une société a du travail se voit à travers ses modes d’organisation et sa législation sociale.

Pour Philippe d’Iribarne, c’est la culture qui crée une unité de sens dans l’entreprise. Selon lui, les entreprises françaises perpétuent « une logique de l’honneur », qui leur viendrait de la « société d’ordres » pré-révolutionnaire, dans laquelle chacun avait les droits et devoirs liés à sa position, alors que la société américaine privilégie plutôt le contrat [[8]](#footnote-8).

Je défends l’idée selon laquelle les techniques de flexibilité du travail sont une transposition à l’échelle du monde de la notion américaine *d’at-will employement* (emploi à discrétion), qui correspond à la culture et aux modes d’organisation du travail des entreprises américaines, mais n’est pas adaptée à d’autres contextes culturels, en particulier dans les sociétés dites égalitaires, me référant en cela à la théorie d’Emmanuel Todd relative à l’influence des structures familiales d’origine sur la sphère politique. Cet auteur défend fermement la thèse selon laquelle c’est pour des raisons liées aux structures familiales traditionnelles d’origine, notamment les rapports entre parents et enfants et entre maris et épouses que les inégalités sociales sont mieux acceptées dans le monde anglo-américain de culture inégalitaire par rapport à la société française, qui aurait plutôt des valeurs égalitaires. Pour Todd, la sphère idéologique est une mise en forme intellectuelle du système familial, une transposition au niveau social des valeurs fondamentales, qui régissent les rapports humains élémentaires comme la liberté et l’égalité[[9]](#footnote-9).

Certes, les systèmes juridiques partagent des éléments communs, mais ils présentent aussi des singularités, qui se lisent à travers des concepts spécifiques, décrivant des réalités juridiques particulières. Pour Jean-Marie Denquin, le droit est un discours sur le monde, qu’il cherche à transformer, par la mobilisation de concepts[[10]](#footnote-10). Le droit du travail comporte certes des aspects techniques, qui empruntent à l’ergonomie et à la médecine et des droits fondamentaux des travailleurs, ayant vocation à l’universalité. Ces deux domaines à vocation universaliste sont portés par l’Organisation internationale du travail, à travers les conventions internationales du travail et les Recommandations. La promotion des droits **humains fondamentaux** et de la justice sociale sont au cœur du mandat de l’OIT. « *si vis pacem, cole justitiam” (*Si tu veux la paix, cultive la justice)*.* Il n’est donc pas surprenant que parfois les normes internationales du travail influencent directement la problématique générale sur les droits de l’homme. A cet égard, les 8 conventions fondamentales visées par la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail sont au cœur des droits de l’homme. Cette déclaration est devenue une référence dans les juridictions internes de certains Etats et ses principes sont intégrés dans des accords bilatéraux et régionaux de libre-échange, après que l’OMC ait intégré le concept de « normes de travail fondamentales » dans sa déclaration de ministérielle de 1996.

En revanche, qu’il s’agisse de la conception de l’entreprise, des modes de résolution des conflits du travail, de l’organisation du travail, ou des relations entre l’entreprise et la société (la RSE), il existe des approches culturellement différenciées basées sur des conceptions, représentations et valeurs symboliques. C’est en cela que je tente de mettre en évidence les possibilités d’enracinement du droit du travail, par la mobilisation de concepts, qui ont une réalité spécifique dans les cultures juridiques africaines, comme l’entreprise, la médiation, la réparation de la faute non intentionnelle, ou encore la protection de la partie faible dans les relations de travail.

En m’appuyant sur les travaux d’éminents juristes comme Jean Carbonnier, Étienne Le Roy, Michel Alliot, Jacques Vanderlinden et Guy-Adjiété Kouassigan, j’essaye à travers la problématique de la juridicisation des relations de travail dans l’économie informelle, longuement analysée dans le chapitre1, de démontrer la réalité du pluralisme juridique en droit du travail, du moins dans les pays dits en voie de développement. Dans ces pays, l’économie informelle pose en effet un véritable défi au droit du travail. En dépit de certaines initiatives louables de l’Organisation internationale du travail (OIT), notamment la recommandation  n°204 relative à la transition de l'économie informelle vers l’économie formelle adoptée en juin 2015, qui reconnaît que la protection juridique des travailleurs de l’économie informelle est une condition pour garantir un travail décent, l’application effective de l’arsenal juridique classique (conventions internationales, codes du travail, décrets d’application et conventions collectives) reste un mirage pour des centaines de millions de travailleurs des pays dits en voie de développement , confrontés à la précarité et à l’absence de droits reconnus et exigibles. La question renvoie à celle de l’effectivité des normes, très présente dans la pensée de Jean Carbonnier et bien analysée en droit du travail par d’éminents critiques de ce droit, comme Jean Claude Javillier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud [[11]](#footnote-11). La sophistication continue du droit du travail constitue un obstacle supplémentaire à sa réception dans l’économie informelle marquée par un analphabétisme important et des défis organisationnels récurrents. Je fais l’hypothèse que la juridicisation des relations de travail dans l’économie informelle se fera non pas en cherchant désespérément à y transposer en l’état les législations du travail, mais en valorisant les usages en vigueur, avec l’idée de les faire converger avec l’arsenal juridique étatique, qui doit rester un référentiel à atteindre à long terme.

La deuxième partie du livre est consacrée à la problématique de la protection sociale dans les pays dits en voie de développement. Je tente de montrer qu’en Afrique, les systèmes de sécurité sociale à caractère contributif hérités du droit colonial ont été mis en place après les indépendances, dans un contexte international marqué par l’affirmation du droit universel à la protection sociale, mais que cet objectif universaliste est loin d’être atteint, du fait de la faiblesse numérique des personnes couvertes par les régimes contributifs et de l’incohérence des systèmes de sécurité sociale, trop alignés sur les modèles empruntés aux sociétés dites salariales pour emprunter les mots de Robert Castel[[12]](#footnote-12).

Mon diagnostic confirme l’analyse d’Elaine Fultz et Bodhi Pieris selon laquelle, en Afrique les systèmes de sécurité sociale se caractérisent par une faible productivité, un manque de cohérence entre les sous-systèmes, des régimes de retraite divergents, des problèmes de gouvernance et donc un manque de crédibilité auprès des assurés[[13]](#footnote-13).

Pour construire une couverture sociale universelle, je propose donc dans le chapitre 6 de déconnecter partiellement les systèmes de sécurité sociale du salariat, en les englobant dans une politique plus large incluant les systèmes contributifs, les mécanismes alternatifs et des efforts budgétaires accrus de la part des Etats.

Me fondant sur les méthodes traditionnelles de prévention des risques professionnels utilisées dans la construction des grands édifices publics dans le Mali médiéval, comme la grande mosquée de Djingarèye ber de Tombouctou, ou celle de Djenné, ou encore le tombeau des Askia à Gao, je propose aussi l’enracinement des méthodes de prévention des accidents du travail par la valorisation des savoirs locaux, qui ont permis depuis des millénaires à l’homme et à la femme en situation de travail de se protéger (cf. chapitre 4).

En conclusion, je fais mienne la pensée de Claude Lévi- Strauss, qui indique dans « Race et histoire » l’importance de la diversité des cultures, sans laquelle l’humanité serait menacée de stagnation et d’épuisement. Pour lui, les relations entre les sociétés se caractérisent par une double tension entre les affinités et la convergence d’une part et le particularisme d’autre part. Selon lui, les cultures s’éteignent autant par l’isolement que par l’unification complète[[14]](#footnote-14).

L’emprunt est consubstantiel aux sociétés humaines, qui s’inspirent assez naturellement les unes des autres, pour résoudre les défis auxquelles elles sont confrontées. Mais il faut faire une nette distinction entre l’emprunt, qui est un enrichissement, et l’imposition intégrale de modèles étrangers par des moyens divers, qui signifie négation et effacement des cultures nationales.

Qu’ils exercent dans l’économie la plus sophistiquée ou la plus rudimentaire, les travailleurs aspirent à de meilleures conditions de travail et de protection contre les aléas de la vie (maladie, accidents du travail, chômage, vieillesse, etc.). Proposer l’enracinement des formes d’organisation du travail , ainsi que des normes de travail et de protection sociale, ne doit pas être interprété comme l’acceptation d’une limitation radicale des standards de protection en faveur des travailleurs, quels qu’ils soient et où qu’ils se trouvent.

1. Henri Lévy-Bruhl, *Sociologie du droit*, [1961], Paris, Presses universitaire de France, 1981 (6ème édition,), p. 21. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dominique Darbon, Jean du Bois de Gaudusson (dir.), *La création du droit en Afrique*, « Avant-propos », Paris, Karthala, 1997. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir Olivier Dollfus, *La mondialisation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997 ; Theodore Levitt, «Globalization of Markets », Harvard Business Review, mai 1983. [↑](#footnote-ref-3)
4. Alain Supiot (dir.) *Le travail au XXIe siècle*, Paris, Éditions de l’Atelier, 2019, p. 41. [↑](#footnote-ref-4)
5. Friedmann G., Où va le travail humain? Paris, Gallimard 1950. [↑](#footnote-ref-5)
6. ##  Voir Jean Yves-Bonnefond, Antoine Bonnemain, Mylène Zittoun, Yves clôt, Le prix du travail bien fait, La coopération conflictuelle dans les organisations, éd. La Découverte, 2021.

 [↑](#footnote-ref-6)
7. Voir Danièle Linhart*, La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. Philipe D’Iribane, *La logique de l’honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, 1989. [↑](#footnote-ref-8)
9. Emmanuel Todd, *La troisième planète : structures familiales et systèmes idéologiques*, Paris, Seuil, 1983. [↑](#footnote-ref-9)
10. Jean-Marie Denquin, *Les Concepts juridiques. Comment le droit rencontre le monde,* Paris,Classiques Garnier,Collection**:** Bibliothèque de la pensée n° 16, 2021. [↑](#footnote-ref-10)
11. Voir Hans Kelsen, *Théorie pure du droit* [1960], traduit de l’allemand par Charles Eseinmann, Bruxelles, Paris, Bruylant-LGDJ, 1999 (2ème édition) ; Jean Carbonnier, *Sociologie juridique*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige Manuels »,2004; *idem*, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », L’Année sociologique, LVII, 1958, p. 3-17; Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, 1ère édition ; Antoine Jeammaud, *« La règle de droit comme modèle* », *Recueil Dalloz*, 1990, p.199 et suiv. ; J-C. Javillier, « Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail », *Droit social* 1975, p.375 et suiv. [↑](#footnote-ref-11)
12. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995, réédition Folio-Gallimard, Paris, 2000. [↑](#footnote-ref-12)
13. Elaine Fultz, Bodhi Pieris, *Social security schemes in Southern Africa: an overview and proposals for future development*, ILO/SAMAT (International Labour Office, Southern Africa Multidisciplinary Advisory Team), Harare, Zimbabwe, 1999. [↑](#footnote-ref-13)
14. Claude Lévi- Strauss, *Race et histoire,* Paris, UNESCO*,* Coll. « Folio essais », 1952.  [↑](#footnote-ref-14)