

OUSMANE OUMAROU SIDIBÉ

Préface d'Alain Supiot

REPENSER

LE STATUT DU TRAVAIL

Une contribution africaine

Repenser le statut du travail

Couverture : Aurélie Streiff

Tous droits réservés

© Les Éditions de l'Atelier/Les Éditions Ouvrières,
Ivry-sur-Seine, 2023

www.editionsatelier.com

www.twitter.com/ateliereditions

www.facebook.com/ateliereditions

© Les Éditions Jimsaan

Dakar, 2023

ISBN 978-2-7082-5419-0

OUSMANE OUMAROU SIDIBÉ

Repenser le statut du travail

Une contribution africaine



JIMSAAN

*Pour Aminata Diallo.
En témoignage de ton long travail
pour l'accès des populations sahéliennes à l'eau.*

Sommaire

Remerciements.....	13
Avant-propos.....	15
Préface par Alain Supiot.....	19
Introduction. L'enracinement du droit social: un défi global?...	33
Le poids de l'acculturation dans la construction du droit du travail	48
Des systèmes contributifs de sécurité sociale inadaptés aux contextes des pays en voie de développement.....	73

Partie I

Mettre en débat les questions négligées du droit du travail

Chapitre I. Le droit du travail à l'épreuve de l'économie informelle	95
Pour des approches plus pragmatiques dans le traitement de l'économie informelle.....	97
<i>Prendre en compte l'hétérogénéité de l'économie informelle.....</i>	<i>97</i>
<i>Construire un parcours pour la transition vers l'économie formelle... ..</i>	<i>101</i>
Le pluralisme juridique : une voie vers la juridicisation des relations de travail?.....	103
<i>Le travail coutumier: une zone de non-droit?.....</i>	<i>105</i>
<i>Quel droit pour l'économie informelle classique?.....</i>	<i>108</i>
Conclusion.....	124

Chapitre II. Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail : l'exemple du Mali	127
La double influence soviétique et française dans le code du travail de 1962.....	129
Des réformes pour une plus grande flexibilité du marché du travail : une inspiration américaine?.....	134
<i>La crise économique comme aiguillon de la flexibilisation du droit du travail</i>	135
<i>Les principaux axes de réforme</i>	144
Conclusion.....	153
Chapitre III. Vers une uniformisation du droit du travail : l'exemple des pays d'Afrique francophone	157
La flexibilisation des formes d'emploi.....	163
<i>Le travail temporaire</i>	163
<i>Le travail à temps partiel</i>	166
La facilitation de la rupture du contrat de travail.....	168
<i>Les licenciements individuels</i>	168
<i>Les licenciements pour motif économique</i>	170
La limitation du rôle de l'inspection du travail.....	171
L'encadrement sévère du droit de grève.....	173
Conclusion.....	176

Partie II

Pour une approche plus inclusive de protection sociale

Chapitre IV. Mobiliser les savoirs endogènes pour renforcer la sécurité au travail	183
La mobilisation des savoirs endogènes dans la prévention des risques professionnels et ses limites.....	186
<i>Les savoirs endogènes au service de la sécurité des travailleurs?</i>	186
<i>Distinguer les savoirs endogènes des croyances superstitieuses</i>	196
La réparation des accidents du travail dans l'économie informelle : quelles perspectives?.....	200
Conclusion.....	202

Sommaire

Chapitre V. L'émigration au service de la protection sociale : le cas des travailleurs originaires de la vallée du fleuve Sénégal en France.	205
Les solidarités traditionnelles au secours de la sécurité sociale en France.....	207
<i>Des dépenses sociales mal prises en charge par la sécurité sociale.</i>	208
<i>L'aide aux travailleurs en difficulté.</i>	210
Les travailleurs émigrés en soutien à leurs communautés d'origine.	211
Conclusion.....	214
Chapitre VI. Changer de paradigme pour une protection sociale plus inclusive : l'analyse du cas du Mali	217
Une protection sociale minimale en évolution.....	219
<i>La protection des salariés : une prise en charge insuffisante.</i>	219
<i>La protection des fonctionnaires : une couverture réduite.</i>	223
<i>Des aides sociales peu significatives.</i>	226
<i>Des systèmes alternatifs de protection sociale faibles.</i>	227
Vers une couverture maladie universelle?.....	228
<i>L'AMO : un dispositif salvateur au bénéfice d'une minorité.</i>	230
<i>Le RAMED : véritable espoir pour les indigents ou mirage?</i>	232
Conclusion.....	233
Conclusion. Concilier enracinement et ouverture.	237
Bibliographie	245
1. <i>Sur la théorie du droit et les systèmes juridiques.</i>	245
2. <i>Sur le travail.</i>	248
3. <i>Sur la flexibilité et les nouvelles formes d'emploi.</i>	250
4. <i>Sur la protection sociale et les solidarités.</i>	251
5. <i>Sur l'enracinement des politiques publiques.</i>	253

Remerciements

J'ai une grande dette à l'égard de mon ami Alain Supiot. En me proposant de siéger au Conseil scientifique de l'Institut d'études avancées de Nantes qu'il a fondé en 2008 et en m'associant à d'importantes rencontres organisées dans le cadre de sa chaire au Collège de France « État social et mondialisation : analyse juridique des solidarités », il m'a permis de confronter mes idées avec celles de chercheurs venus d'horizons divers. Ses précieux commentaires sur le manuscrit m'ont aidé à le rendre très accessible à des lecteurs non juristes. En prenant l'initiative de le proposer aux Éditions de l'Atelier et d'en écrire la préface, il a fait preuve d'une générosité qui me va droit au cœur. Pour tout cela, je voudrais lui témoigner ici ma profonde gratitude.

Je suis reconnaissant aux Éditions de l'Atelier d'avoir accepté de publier le livre. Je tiens à remercier chaleureusement Gaëlle Bidan la directrice, pour l'accueil bienveillant réservé au projet éditorial et Marie Piquet pour la lecture approfondie du manuscrit. Mes sincères remerciements à Felwine Sarr et aux Éditions Jimsaan qui ont accepté de coéditer le livre.

Je remercie bien vivement l'Organisation internationale du Travail pour le soutien à sa diffusion, particulièrement Cyril Cosme, Directeur du Bureau de l'OIT en France et Dramane

Repenser le statut du travail

Haïdara, Directeur du Bureau d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et du bureau de pays pour le Sénégal, le Cap-Vert, la Gambie, les deux Guinée, qui ont accepté de corédiger l'avant-propos.

Je remercie du fond du cœur Muriel Fabre-Magnan pour son soutien de toujours et pour m'avoir tiré d'un grand embarras, en suggérant le titre du livre.

Avant-propos

Le travail joue un rôle fondamental dans nos vies, même si nous n'en sommes pas toujours conscients. Notre travail nous met en relation avec d'autres, nous amène à comprendre notre environnement tout en le transformant. Il prend pleinement son sens lorsqu'il nous permet de contribuer utilement à la société, à travers les biens que nous créons, les services que nous rendons, les connaissances que nous partageons. Au départ de la réflexion à laquelle Ousmane Sidibé nous invite, il y a ce que le travail représente pour chacun et pour la communauté dans laquelle il s'inscrit.

En Afrique de l'Ouest comme dans d'autres régions du monde, la grande majorité des travailleurs évoluent dans « l'informalité ». On qualifie ce travail d'informel dans la mesure où il échappe aux catégories et aux schémas juridiques hérités de l'expérience du monde industrialisé occidental : l'opposition binaire entre travail subordonné (salaarié) et travail indépendant, la contrepartie à la subordination sous la forme d'un salaire et d'une protection sociale, la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et en cas d'accident du travail...

Le travail dit informel représente un immense défi pour l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il ne s'agit rien moins que d'intégrer dans le champ de la justice sociale, que cette organisation est chargée de promouvoir à travers ses normes, la plus grande partie de celles et ceux qui travaillent dans le monde.

En 1919, les fondateurs de l'OIT partageaient l'intuition qu'aucune paix durable ne pouvait être promue efficacement sans combattre l'injustice, la misère et sans prendre en compte les droits des travailleurs. En 1944, la Déclaration de Philadelphie rappelait avec force ces principes fondamentaux, en tout premier lieu que « Le travail n'est pas une marchandise ».

Aujourd'hui, sur la base de ce mandat centenaire, l'OIT poursuit ses efforts pour promouvoir le travail décent pour tous. L'OIT, ce sont 190 conventions et 206 recommandations internationales couvrant l'ensemble des travailleurs quels que soient leur secteur d'activité ou leur nationalité et protégeant leurs droits, qu'il s'agisse des droits fondamentaux du travail, de la protection de la santé au travail, de la protection sociale ou du dialogue social.

Mieux saisir la réalité humainement vécue du travail dit informel, c'est donc répondre à la promesse de la Constitution de l'OIT que la justice sociale dans le travail concourt à la paix, que le travail ne soit jamais réduit à une valeur de marché, que les règles qui le gouvernent reposent sur des principes d'humanité.

C'est ce à quoi s'attache l'ouvrage d'Ousmane Oumarou Sidibé, en soulignant que toute règle destinée à gouverner le travail doit être pensée en cohérence avec celles qui doivent gouverner plus généralement les rapports humains et la

Avant-propos

société. Son analyse critique de l'ineffectivité du droit du travail importé des modèles occidentaux n'est pas pour autant l'expression d'un relativisme culturel. Il s'agit au contraire, dans un contexte de mondialisation de l'économie et d'hybridation croissante des cultures, de construire des règles pertinentes et adaptées qui participent de l'idéal de justice sociale pour tous les travailleurs.

Cyril Cosme,
Directeur du Bureau de l'OIT en France.

Dramane Haïdara
Directeur du Bureau d'appui technique de l'OIT
au travail décent pour l'Afrique occidentale
et du bureau de pays pour le Sénégal,
le Cap-Vert, la Gambie, les deux Guinée.

Préface

Alain Supiot

La globalisation marchande se heurte au fait, observé déjà par Montesquieu, que « Les lois doivent être tellement propres au peuple pour lequel elles sont faites, que c'est un très grand hasard si celles d'une nation peuvent convenir à une autre¹ ». Ce fait procède de la diversité géographique, historique, linguistique, religieuse et culturelle des sociétés humaines. Il conduisit au sortir de la Première Guerre mondiale le grand ethnologue Marcel Mauss à distinguer *cosmopolitisme* et *internationalisme*². Le cosmopolitisme – qu'aujourd'hui nous nommerions plutôt le *globalisme*³ – est selon Mauss « l'aboutissement de l'individualisme pur, religieux et chrétien, ou métaphysique ». Il s'agit selon lui

1. Montesquieu, *Esprit des lois*, I-3, *Œuvres complètes*, Paris, Gallimard/La Pléiade, tome 2, 1966, p. 237.

2. Marcel Mauss, « La nation et l'internationalisme », communication en français au colloque « The Problem of Nationality », *Proceedings of the Aristotelien Society*, vol. 20, 1920. Repris in « Œuvres », vol. 3, *Cohésion sociale et divisions de la sociologie*, Paris, Éditions de Minuit, 1969, p. 629.

3. Cf. Quinn Slobodian, *Globalists: The End of Empire and the Birth of Neoliberalism*, Harvard University Press, 2018.

« d'une théorie éthérée de l'homme monade partout identique, agent d'une morale ne concevant d'autre patrie que l'humanité, d'autres lois que les naturelles⁴ ». Selon Mauss, cette théorie éthérée pousse à « détruire les nations ». Son dernier avatar historique est la foi néolibérale en une justice spontanée du marché qui a dominé le monde ces quarante dernières années. Ne correspondant à aucune réalité sociale, cette foi de facture religieuse ne peut qu'attiser les repliements ou les fureurs identitaires qu'elle prétend faire disparaître. Pour le dire avec les mots que Jean Jaurès appliquait au capitalisme, le globalisme « porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage ». L'internationalisme, au contraire est défini par Mauss comme « l'ensemble des idées, sentiments et règles et groupements collectifs qui ont pour but de concevoir et diriger les rapports entre les nations et entre les sociétés⁵ ». Lui aussi combat les fureurs identitaires, mais en partant de la réalité des nations et de leur « interdépendance croissante ».

La voie étroite ainsi tracée par Mauss est aussi celle qu'un autre grand ethnologue – Amadou Hampâté Bâ – a recommandé d'emprunter plus d'un demi-siècle plus tard, après l'expérience de la Seconde Guerre mondiale et de la décolonisation. Dans une lettre ouverte écrite en 1985, il interpellait en ces termes la jeunesse de son temps : « Jeunes gens, derniers nés du vingtième siècle, vous vivez à une époque à la fois effrayante par les menaces qu'elle fait peser sur l'humanité et passionnante par les possibilités qu'elle ouvre dans le domaine des connaissances et de la communication entre les hommes. La génération du vingt et unième siècle connaîtra une fantastique rencontre de races et

4. Marcel Mauss, *op. cit.*, p. 629-630

5. Marcel Mauss, *op. cit.*, *loc. cit.*, p. 630

d'idées. Selon la façon dont elle assimilera ce phénomène, elle assurera sa survie ou provoquera sa destruction par des conflits meurtriers. Dans ce monde moderne, personne ne peut plus se réfugier dans sa tour d'ivoire. Tous les États, qu'ils soient forts ou faibles, riches ou pauvres, sont désormais interdépendants... ».

Pour Hampaté Bâ, comme pour Mauss avant lui, ce n'est pas une « théorie éthérée de l'homme monade partout identique » qui permettra de penser et organiser cette interdépendance, mais bien au contraire ce qu'il appelle « un nouvel état d'esprit, davantage orienté vers la complémentarité et la solidarité, tant individuelle qu'internationale », sans lesquelles il ne saurait y avoir ni paix ni développement. C'est cet état d'esprit qu'il faudrait cultiver pour surmonter les douloureuses blessures héritées du passé et les effrayantes menaces sociales et écologiques qui pèsent sur l'avenir de l'humanité en ce XXI^e siècle. C'est lui qui anime le présent livre d'Ousmane Oumarou Sidibé, comme il a animé toute sa vie consacrée au service du bien commun, en tant qu'universitaire, ministre, haut fonctionnaire ou président de la Commission « Vérité justice et réconciliation » dont s'est doté le Mali en 2015. Cet esprit de respect mutuel et de solidarité a fait largement défaut aux efforts déployés à l'issue des deux guerres mondiales pour établir une paix durable entre les nations. Il est vrai que ces efforts furent le fait des pays occidentaux, habitués depuis des siècles à exercer une hégémonie économique et culturelle sur « le reste » du monde (« reste » qui représente plus de 80 % des habitants de la planète!). Les organisations internationales créées après-guerre pour mettre en œuvre les droits économiques, sociaux et culturels, telles l'OIT, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Organisation des Nations

unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco) ou l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), demeurent un héritage précieux. Mais elles sont encore trop marquées par un universalisme en surplomb, qui prête une généralité qu'elles n'ont pas à des catégories de pensée qui sont le fruit de l'histoire de l'Occident. Nous manquons d'un universalisme en creuset, nourri de l'étude et du dialogue des expériences, des cultures et des conditions d'existence de ce « reste du monde ». À cela s'ajoute, depuis la conversion des régimes communistes au capitalisme, la domination écrasante de la forme américaine de l'impérialisme. Comme l'a montré récemment le philosophe japonais Osamu Nishitani, « l'Amérique » s'est constituée comme un « espace-système » de la liberté fondée sur la propriété individuelle⁶. À la différence du colonialisme de type européen qui visait à se partager le monde⁷, cet « impérialisme de la liberté » ne reconnaît aucune limite à sa « destinée manifeste », ni matérielle ni territoriale. Il a donc vocation à s'étendre à l'échelle du globe et même au-delà si l'on en juge la privatisation de l'espace entreprise par quelques milliardaires américains, dont Elon Musk et sa firme « Space X » ! Les organisations internationales qui furent chargées à la fin du XX^e siècle de généraliser cet « espace-système » de la liberté fondée sur la propriété individuelle ne se représentent pas le monde comme un pavage d'États souverains appelés à coopérer, mais comme un ordre concurrentiel

6. Voir Osamu Nishitani, *L'Impérialisme de la liberté. Un autre regard sur l'Amérique*, Paris, Le Seuil, 2022, coll. « Poids et mesures du monde » (trad. Arthur Defrance).

7. Voir Henri Wesseling, *Le Partage de l'Afrique (1880-1914)*, Paris, Gallimard, 2002, coll. Folio (trad. Patrick Grilli).

global. L'implosion du système soviétique ayant été interprétée comme la « fin de l'histoire », l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le Fonds monétaire international (FMI) ou la Banque mondiale sont devenus les agents de cette « globalisation », c'est-à-dire de l'instauration d'un Marché total, où la justice est censée procéder spontanément à la mise en compétition de tous les individus armés des mêmes droits et libertés économiques, fondés sur la propriété et la liberté contractuelle.

Aujourd'hui, il faut être aveugle ou de bien mauvaise foi pour ne pas voir que ce processus de globalisation touche sa limite catastrophique, avec son cortège de guerres, de pandémies, d'insécurité économique et alimentaire, de migrations forcées et – *last but not least* – de destruction des milieux physiques et biologiques nécessaires à la vie humaine⁸. Le modèle de développement qu'il promet est en faillite, et il est temps de le repenser à la lumière des savoirs et des cultures qu'il a disqualifiés ou écrasés⁹. Telle est le cas notamment des cultures traditionnelles d'Afrique subsaharienne, selon lesquelles l'Homme n'est pas le propriétaire de la Terre mais son gérant, responsable des équilibres naturels menacés par « la légèreté avec laquelle les hommes de notre temps épuisent les richesses de la planète¹⁰. »

8. Sur l'impact négatif du « consensus de Washington » sur le continent africain, voir Carlos Lopes *L'Afrique est l'avenir du monde. Repenser le développement* (trad. Cyril Le Roy), Paris, Le Seuil, 2021.

9. Voir Dominique Pestre *À contre science. Politiques et savoirs des sociétés contemporaines*, Paris, Le Seuil, coll. « Couleur des idées », 2013.

10. Voir Amadou Hampâté Bâ, *Lettre à la jeunesse*, préc. ; voir aussi Danouta Liberski-Bagnoud, *La Souveraineté de la Terre. Une leçon africaine sur l'habiter*, Paris, Le Seuil, coll. « Poids et mesures du monde », 2023.

Il ne s'agit pas de trouver dans ces cultures des « ressources » appropriables et exploitables à grande échelle, mais d'établir un nouvel ordre du monde rendu solidaire par le respect des différences et l'enrichissement mutuel des expériences et des connaissances. À l'heure où l'OIT vient de se doter, pour la première fois dans son histoire centenaire, d'un Directeur général issu d'Afrique, il est permis d'espérer qu'elle renouvelle sa mission normative en s'engageant dans cette voie.

Cette voie serait celle d'une véritable *mondialisation*, échappant aussi bien aux impasses de la globalisation qu'à celles des repliements identitaires. C'est celle que trace Ousmane Sidibé dans ce livre s'agissant du statut du travail et de la protection sociale. Livre profond et érudit, qui montre dans une langue limpide et accessible à tous comment il est possible de se déprendre de la prétention à l'universalité des catégories normatives véhiculées par les sciences sociales, pour penser et agir au plus près des réalités et des expériences du travail. Ces catégories normatives sont celles forgées dans les pays industriels pour le travail salarié au tournant des XIX^e et XX^e siècles. Sans surprise, elles ont mobilisé les concepts de liberté contractuelle et de propriété pour établir juridiquement la fiction d'un travail-marchandise ; fiction que la science économique a ensuite prise pour une réalité en élaborant la théorie du « marché du travail ». Dans les pays industriels, le droit du travail, la sécurité sociale et les services publics ont rendu cette fiction soutenable en assurant le temps long de la vie humaine face au temps court de ce marché. Tout ce qui ne répond pas à cette définition normée du travail se trouve renvoyé à ce qu'on appelle le « travail informel », sorte de vide-poche conceptuel qui, à l'instar du « reste » du monde, recouvre en réalité le sort de la

grande majorité des travailleurs dans de nombreux continents, dont l'Afrique, mais aussi l'Inde ou l'Amérique latine¹¹.

Le credo d'un développement sur le modèle occidental a pendant longtemps conduit à penser que ce secteur « informel » était en effet un « reste » des temps préindustriels, appelé à se résorber progressivement dans le secteur formel, régi par des règles inspirées ou copiées de ce modèle. Ousmane Sidibé montre que non seulement cette prophétie ne s'est pas réalisée, mais qu'elle nous rend aveugle au patrimoine normatif qui permet encore à ce secteur d'assurer la vie d'une large majorité des travailleurs des pays concernés. Car ce secteur abrite en réalité de multiples « formes » institutionnelles, riches de savoirs, de mécanismes de solidarité, d'interdits et de rituels, qui sont ancrées dans l'histoire longue, les mœurs des habitants et leur connaissance des milieux naturels. Ils leur procurent le minimum de sécurité physique et économique, que l'État et son secteur « formel » sont impuissants à leur assurer. Sur certains points, ces normes du travail paraîtront au lecteur français étonnamment « modernes »... C'est le cas par exemple des mécanismes de conciliation de la vie au travail et hors-travail : le droit de s'absenter pour remplir ses obligations sociales à l'égard de sa famille et de ses proches va de soi dans ces systèmes normatifs alors qu'il n'est timidement apparu que très récemment dans le droit du travail français, sous la forme de congés spéciaux (congé parental, pour évènement familial ou

11. Cf. Pedro Augusto Gravatá Nicoli et Supriah Routh, « Travail informel en Inde et au Brésil : du concept à une approche juridique complexe », in Pierre Musso, Alain Supiot (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain*, Paris, Hermann, 2018, Actes du Colloque de Cerisy, p. 357-374.

pour proche-aidant¹²). On pourrait citer aussi les tontines, qui mobilisent la solidarité non seulement face à des risques, à l’instar de la sécurité sociale, mais aussi pour l’exercice de certaines libertés et donnent ainsi forme à l’idée encore balbutiante en Europe de « droits de tirages spéciaux¹³ ». S’agissant du travail de la terre, la connaissance par les paysans de la nature particulière des sols, de la faune et de la flore, aurait permis – si on en avait tenu compte – d’éviter les désastres causés par l’exportation du modèle de l’agriculture industrielle¹⁴. Concernant enfin la question politiquement brûlante des migrations, le lecteur français trouvera dans ce livre matière à réfléchir en prenant connaissance des conditions économiques et écologiques qui les provoquent et des mécanismes de solidarité qui les sous-tendent¹⁵. Simone Weil – la philosophe – observait en 1943 que « les Blancs transportent le dépeuplement des campagnes partout où ils vont. La maladie a gagné même l’Afrique noire, qui pourtant était sans doute depuis des milliers d’années

12. Voir Pascal Lokiec, *Droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Thémis », 2022, n° 462 et suiv.

13. Voir Josette Nguebou Toukam et Muriel Fabre-Magnan, « La tontine : une leçon africaine de solidarité », in Yvon Le Gall (dir.), *Du droit du travail aux droits de l’humanité. Études offertes à Philippe-Jean Hesse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2003, p. 299 ; *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne (1999), Paris, Flammarion, 2016, p. 76 et suiv.

14. Voir Dominique Pestre, *op. cit.* p. 63 et suiv. ; Céline Pessis, *Défendre la terre. Scientifiques critiques et mobilisations environnementales des années 1940 aux années 1970*, thèse, Paris, EHESS, 2019.

15. Voir déjà sur ce sujet Felwine Sarr, « Les migrations vues d’Afrique », in Alain Soupiot (dir.), *Le Travail au XXI^e siècle. Livre du centenaire de l’Organisation internationale du Travail*, Ivry-sur-Seine, Éditions de l’Atelier, 2019, p. 325-335.

un continent fait de villages. Ces gens-là au moins, quand on ne venait pas les massacrer, les torturer ou les réduire en esclavage, savaient vivre heureux sur leur terre. Notre contact est en train de leur faire perdre cette capacité. Cela pourrait faire douter si même les Noirs d'Afrique, n'avaient pas somme toute plus à nous apprendre qu'à apprendre de nous. Nos bienfaits envers eux ressemblent à celui du financier envers le savetier. Rien au monde ne compense la perte de la joie au travail¹⁶ ». La lecture du livre d'Ousmane Oumarou Sidibé confirme la justesse de ce diagnostic, en même temps qu'il participe de ce processus d'apprentissage mutuel auquel appelait Simone Weil. La difficulté est qu'aujourd'hui encore, bien peu d'Européens ou Américains admettraient qu'ils ont beaucoup à apprendre de l'Afrique.

On peut en donner pour exemple la façon dont la question du travail des enfants est abordée dans les Objectifs de développement durable adoptés par les Nations unies dans leur Agenda 2030. L'objectif 8.2 visant à « mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes » assimile étourdiment le travail au travail dans la sphère marchande. On ne voit pas bien en effet comment on pourrait, sans faire travailler les enfants à l'école, atteindre l'objectif 4 visant à « faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire ». L'un des problèmes majeurs posé à l'éducation des mineurs dans de nombreux pays – à commencer par de nombreux pays du « Nord » – est aujourd'hui bien au contraire leur exclusion de toute expérience du travail, dont on sait pourtant le rôle majeur

16. Simone Weil, *L'Enracinement. Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*, [1943], Paris, Gallimard/Quarto, 1999, p. 1076.

dans la formation et l'éducation de tout être humain. De ce point de vue, on ne peut que regretter qu'aucune attention n'ait été portée par les rédacteurs de cet objectif aux dispositions de l'article 15-1 de la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (1990), selon lesquelles « L'enfant est protégé de toute forme d'exploitation économique et de l'exercice d'un travail qui comporte probablement des dangers ou qui risque de perturber l'éducation de l'enfant ou de compromettre sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral et social¹⁷ ». Comme Ousmane Oumarou Sidibé l'a montré par ailleurs, faire de l'augmentation du taux de scolarité l'un des « indicateurs-objectifs » du développement a conduit à des effets désastreux dans des pays auxquels on enjoint par ailleurs de réduire le nombre des enseignants au nom de la maîtrise de la dépense publique¹⁸.

Ousmane Oumarou Sidibé n'idéalise pas pour autant les systèmes normatifs hérités de la tradition et ne prétend pas en faire la base exclusive d'un nouvel état social dans les pays qu'il étudie. Au contraire il en décrit les limites ou les dévoiements, s'agissant par exemple de l'éducation des enfants sahéliens

17. Voir Aminata Cissé-Niang, « L'interdiction du travail des enfants vue d'Afrique », *Semaine Sociale Lamy*, octobre 2002, supplément 1095, p. 9-13 ; Gerd Spittler, « Le travail des enfants en Afrique : faut-il l'abolir, le tolérer ou l'encourager ? » in Alain Supiot, *Le Travail au XXI^e siècle. Livre du centenaire de l'OIT*, op. cit. p. 337-348.

18. Ousmane Oumarou Sidibé, *Les Indicateurs de performance améliorent-ils l'efficacité de l'aide au développement ?*, Institut d'études avancées de Nantes, 2009, accessible en ligne sur le site de l'institut (voir https://www.iea-nantes.fr/fr/actualites/les-indicateurs-de-performance-ameliorent-ils-l-efficacite-de-l-aide-au-developpement_69). Voir plus généralement sur ce sujet Felwine Sarr, *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016.

Préface

aujourd'hui exploités par certains maîtres coraniques. Mais il n'ignore pas non plus les atouts de ces systèmes et la nécessité d'en tenir le plus grand compte. C'est la raison même de la diversité des modèles sociaux tout autour du monde : pour être effectif et durable, un statut du travail et de la protection sociale doit plonger ses racines dans la culture des populations qu'il régit. Or pour en tenir compte il faut d'abord les connaître et les comprendre. C'est l'apport inestimable du livre d'Ousmane Oumarou Sidibé que de nous engager dans cette voie, qui est aussi celle de la justice sociale.

Alain Supiot,
Professeur émérite au Collège de France.
Le 16 septembre 2022

« Si tu ne sais plus où tu vas, n'oublies pas d'où tu viens »

Proverbe africain

Introduction

L'enracinement du droit social : un défi global ?

S'il est vrai que le contrôle social fait implicitement partie des finalités poursuivies par la religion et la morale, c'est fondamentalement le droit qui organise et rend possible la vie en société. Partout et depuis toujours, quand les hommes se réunissent pour vivre en société, ils mettent en place des règles communes de comportement, que chacun se doit d'observer, sous peine de sanctions pouvant s'exercer sous des formes diverses, sur sa personne ou sur ses biens. C'est ce que suggère Henri Lévy-Bruhl en définissant le droit comme « l'ensemble des règles obligatoires déterminant les rapports sociaux imposés à tout moment par le groupe auquel on appartient ¹ ». En tout temps et en tout lieu, les sociétés développent une conflictualité qu'elles règlent par des normes générales et impersonnelles écrites ou orales, ou sur la base de l'équité ou encore de ce qui est considéré comme juste par la société.

En d'autres termes, même s'il ne prend pas toujours la forme de textes de lois élaborés par des juristes professionnels et adoptés par des parlements, le droit est inhérent aux sociétés

1. Henri Lévy-Bruhl, *Sociologie du droit* [1961], Paris, Presses universitaires de France, 1981, 6^e édition, p. 21.

humaines, dont il constitue un des marqueurs. *Ubi societas, ibi jus*. À la différence des juristes qui analysent le droit par sa forme, notamment à travers le concept de la hiérarchie des normes², l'anthropologue Bronislaw Malinowski le définit plutôt par sa fonction, qu'il associe au contrôle social³. Émile Durkheim défend la même idée en écrivant que « les faits sociaux exercent sur les individus une contrainte extérieure, qui les oblige à adopter un comportement conforme à la conscience collective⁴ ». Pour les juristes, la sanction étatique est le critère classique qui permet de distinguer la règle de droit des autres normes sociales, mais le champ social comporte d'autres espaces normatifs plus ou moins formels, dotés d'un pouvoir de coercition exercé par des autorités habilitées ou par divers mécanismes forgés par la société⁵. Il ne peut d'ailleurs en être autrement s'agissant des pays anciennement colonisés, dans lesquels le pouvoir légitime du peuple ne s'exerce pas encore totalement à travers les institutions étatiques, qui souffrent d'un déficit patent d'appropriation. Étienne Le Roy qualifie d'euro-péano-centrée et de scientifiquement non pertinente la logique

2. Inspirée de la pyramide de Hans Kelsen et du normativisme, cette théorie classe les règles qui composent le système juridique d'un État pour garantir sa cohérence et sa rigueur, en soumettant les normes inférieures aux normes supérieures.

3. Bronislaw Malinowski, « Introduction » in Ian Hogbin, *Law and Order in Polynesia : a study of Primitive Legal Institutions*, New York, Harcourt Brace and Company, 1934, p. 18.

4. Émile Durkheim, *Les Règles de la méthode sociologique* [1895], Paris, Librairie Félix Alcan, 7^e édition, 1919.

5. Sur le droit coutumier en Afrique, voir Taslim Olawale Elias, *La Nature du droit coutumier africain* [1961] (trad. Lucile Decouffé et Jean Dessau), Paris, Présence africaine, 2000.

évolutionniste, qui établit une distinction entre droit et pré-droit, le premier désignant le droit moderne, le second les coutumes⁶. Dans les pays dits en voie de développement, où l'État moderne n'est pas encore parvenu à soumettre tous les espaces normatifs à son ordre juridique, aussi longtemps que les institutions chargées de contrôler l'application du droit du travail continueront d'agir comme si les codes du travail étaient réellement appliqués à tout le salariat, les relations de travail dans l'économie informelle resteront régies par ce que Jean Carbonnier qualifierait d'« infra-droit », de « droit dégradé », ou encore de « droit imparfait ». Il désigne ainsi les normes secrétées par les institutions infra-étatiques, qui sont à l'œuvre dans la société, en marge de la hiérarchie verticale du droit étatique⁷. Pour lui, « le droit est plus grand que les sources formelles du droit⁸ », car « tous les phénomènes d'autorité peuvent, au fond, contenir des phénomènes de droit⁹ ». Selon lui, « En face de la justice d'État, sont apparues, à toutes les époques, apparaissent encore de nos jours, des justices non étatiques¹⁰ ». En faisant référence à l'ouvrage coordonné par Richard L. Abel, intitulé *The Politics of Informal Justice*¹¹, il rappelle que dans la littérature anglo-américaine, le concept de

6. Étienne Le Roy, « Pour une anthropologie du droit », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 1, n° 1, 1978, p. 71-100.

7. Jean Carbonnier, *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur* [1976], Paris, LGDJ-Lextenso, coll. « Anthologie du droit », 10^e édition, 2014.

8. *Ibid.*, p. 21.

9. *Ibid.*, p. 22.

10. *Ibid.*, p. 446.

11. Richard L. Abel, *The Politics of Informal Justice. Vol I: The American Experience. Vol II: Comparative Studies*, New York, Academic Press, 1981.

« justice informelle » a conquis droit de cité en sociologie juridique. En interrogeant les conditions de production de la règle juridique, Jacques Commaille invite à une réflexion épistémologique sur le droit, dont la compréhension passe selon lui par une mise en contexte. Pour lui, le droit ne peut être pensé en dehors de la société¹².

Contrairement à une idée répandue, dans les pays anciennement colonisés, notamment en Afrique, l'observation des règles coutumières, qui évoluent hors de l'ordre juridique étatique, n'est pas laissée à la libre volonté des sujets de droit. Bien au contraire, elles sont parfois plus effectives que les textes de lois, leur transgression étant sanctionnée par des juridictions traditionnelles (conseils de village, conseils de sages, cadis, etc.) que Jean Carbonnier qualifierait de « simili-tribunaux », terme qu'il utilise pour désigner « la Justice alternative ». L'efficacité de la justice coutumière tient notamment au fait que les parties au procès ne sont pas des personnes isolées, mais des membres d'unités sociales larges, qui concourent à la mise en œuvre de la sentence¹³. De plus, l'effectivité du droit coutumier, entendue ici comme son observation par les sujets de droit ou le cas échéant la sanction de sa violation, est renforcée par les adages et maximes juridiques, à travers lesquels il s'extériorise. Ce ne sont certes pas des règles contraignantes, mais par leurs énoncés, ils projettent le droit en image, dans le but de contraindre les citoyens à s'y conformer. Dans ce sens, un adage peut énoncer : *Ittu ndo mbowka waddi baasi*; c'est-à-dire « celui qui transgresse une

12. Jacques Commaille, *À quoi nous sert le droit*, Paris, Éditions Gallimard, coll. « Folio essais », 2015.

13. Dans les sociétés de tradition musulmane, le cadi remplit des fonctions civiles, judiciaires et religieuses.

règle coutumière est responsable du conflit qui pourrait en découler ». Un adage bambara va plus loin en énonçant : *dugu bla kawssa ni laada wuli yé*, c'est-à-dire qu'« il est préférable d'abandonner son village, plutôt que d'être dans l'incapacité d'honorer une coutume ¹⁴ ». Autrement dit, être dans l'incapacité de s'acquitter d'un devoir né de la coutume, c'est perdre le respect de sa communauté, auquel cas, il serait préférable de s'exiler pour ne pas perdre la face. En fait, il s'agit d'une fiction, le but recherché étant de maintenir la paix et l'harmonie sociale, en exerçant une pression sociale sur les membres de la communauté. Le droit est d'abord un discours prescriptif. Pour Étienne Le Roy, « avant de régler les conflits, le droit oriente les comportements ¹⁵ ». Avant d'être éventuellement traduit en lois, c'est d'abord le discours qui constitue l'instrument de contrôle social. La flexibilité du droit du travail a d'abord été portée par un discours économique néolibéral et les restrictions de liberté sont véhiculées par un discours sécuritaire.

Comme dans l'ordre juridique étatique, la sanction de la violation d'une norme coutumière peut prendre la forme de dédommagements ou d'amendes fixés par les tribunaux traditionnels. Le *jukundi*, qui signifie littéralement « peine » en langue songhoï, est une amende, qui sanctionne la violation de l'ordre public communautaire ¹⁶. Le produit des amendes est destiné à la prise en charge de dépenses publiques et sa soustraction frauduleuse est considérée comme un détournement de deniers publics,

14. Le *peul* et le *bambara / malinké* sont avec le *haoussa* les langues les plus parlées en Afrique de l'Ouest.

15. Étienne Le Roy, *op.cit.*

16. Le *songhoï*, ou encore *sonraï*, ou encore *songhaï* est une langue parlée en Afrique de l'Ouest, notamment au Mali, au Niger et au Bénin.

qui donne lieu à des remboursements et à des sanctions administratives tendant à écarter l'auteur de toute responsabilité communautaire.

En plus des dédommagements et amendes, les rites font partie intégrante du processus judiciaire dans certaines sociétés. Le droit chinois réservait une place centrale aux rites nommés *li*. Dans les droits traditionnels africains, payer une amende pour avoir violé une règle d'ordre public, ou un dédommagement pour réparer un tort causé à autrui, n'est pas toujours suffisant. Dans certains cas, il faut accompagner ces actes de rites, considérés comme le moyen d'expurger la faute pour reconstruire la cohésion sociale. La sanction y prend aussi parfois une forme symbolique visant à isoler de la vie communautaire l'auteur de la faute. À la différence du droit pénal moderne d'inspiration occidentale, qui structure les peines autour de la privation de liberté, là, elles sont davantage organisées autour de l'isolement social, qui jadis pouvait aller jusqu'au bannissement. Même si les deux concepts ont chacun une certaine importance dans toutes les sociétés, on peut tout de même percevoir ici la place particulière qu'occupent la liberté individuelle en Occident et le lien social en Afrique. Parce qu'elles jouent sur le lien social et la place de l'individu dans la société, en Afrique les sanctions symboliques peuvent être très déstabilisantes. À cet égard, si les classes sociales aisées assurent une certaine redistribution au profit des membres de leur communauté en situation de précarité, ce n'est pas toujours par philanthropie. Les communautés exercent sur leurs membres de fortes pressions pour les contraindre à observer le pacte communautaire qui assure leur équilibre. Cette pression paraît d'autant plus légitime à leurs yeux qu'en réalité les solidarités communautaires sont fondées sur les principes de réciprocité et de

complémentarité. Les personnes qui migrent vers les villes à la recherche d'une vie meilleure bénéficient de la solidarité attachée au pacte communautaire. Elles sont accueillies, hébergées, et nourries, le temps de faire des études, de trouver un emploi, ou de réunir les ressources nécessaires au financement d'un parcours migratoire vers l'étranger. En retour, une fois que leur projet est réalisé, elles ont l'obligation de venir en aide à d'autres membres de la communauté confrontés à des difficultés d'existence. En l'absence d'un lien de droit rattachable à l'ordre juridique étatique, il serait certes exagéré de parler ici d'obligation civile, mais la personne qui viole le pacte communautaire, en manquant à son devoir de solidarité peut faire l'objet de sanctions symboliques, généralement sous forme de mesures d'isolement social. Par exemple, le fait d'être exclu de certaines réunions communautaires à forte valeur symbolique est perçu comme une forme de bannissement, une peine infamante.

Il ne s'agit pas ici de solidarités mécaniques au sens durkheimien, car malgré l'existence de pressions sociales et parfois de sanctions symboliques, les personnes gardent la possibilité de s'affranchir de leur devoir de solidarité. C'est dire que lorsqu'on tente, même avec beaucoup de précautions, de définir les caractéristiques générales d'une société, il ne faut guère perdre de vue le fait qu'elles ne sont jamais valables pour tous ses membres. La pensée essentialiste a par le passé justifié des préjugés et des idéologies discriminatoires, ayant parfois conduit le monde à des désastres majeurs¹⁷.

17. Voir Jonatan Kurzwelly *et al.*, « The allure of essentialism and extremist ideologies », *Anthropology Southern Africa*, vol. 43, n° 2, 2020, p. 107-118.

Pour Henri Batiffol, le droit moderne est fabriqué selon les mêmes méthodes que « le droit spontané », qu'il considère comme « le phénomène juridique premier ». Selon lui, tout comme le droit coutumier, le droit moderne résulte de la pression sociale sur la conscience des législateurs et des juges¹⁸. C'est dire que dans son fondement le pacte communautaire n'est pas très différent du pacte social, qui sous-tend les prélèvements sociaux dans l'ordre juridique étatique. À cet égard, les personnes venues du milieu rural, n'ayant pas de représentants de leur communauté capables de les héberger ne peuvent compter que sur la générosité du voisinage, ce qui est différent de la solidarité liée au pacte communautaire. C'est d'ailleurs une des limites des solidarités traditionnelles, parce que pour être protégé, l'individu doit faire partie d'une entité sociale. Les sociétés africaines précoloniales n'avaient pas inventé des mécanismes formels non communautaires de prise en charge, comparables au système monastique mis en place en Europe en faveur des indigents depuis le Haut Moyen Âge¹⁹.

Même s'ils n'ont pas de définition légale, ce sont les concepts de « grande famille », c'est-à-dire les personnes descendant d'une même lignée, et de communauté, c'est-à-dire les personnes liées par l'origine géographique, clanique ou religieuse, qui constituent les piliers des solidarités traditionnelles. Pour autant, il serait aussi inexact d'affirmer qu'en Afrique l'individu s'efface

18. Henri Batiffol, *La Philosophie du droit* [1960], Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 1966, p. 34-35.

19. Voir André Gueslin, Pierre Guillaume, *De la charité médiévale à la sécurité sociale. Économie de la protection sociale du Moyen Âge à l'époque contemporaine*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1992 ; Alain Caillé, *Anthropologie du don. Le tiers paradigme*, Paris, La Découverte, 2007.

toujours derrière sa communauté, que de prétendre qu'il est totalement libre de ses actes en Occident. Depuis Durkheim, on sait que dans toutes les sociétés, les individus font partie de réseaux de relations sociales plus ou moins denses, qui déterminent leurs comportements. Il est certes indéniable qu'en Afrique l'individu est pris dans un réseau dense de relations sociales, qui réduisent ses libertés. Mais dans les sociétés occidentales aussi le management moderne impose subtilement, par divers moyens, certains comportements aux travailleurs, voire à la société dans son ensemble, au détriment des valeurs personnelles, qu'il cherche plutôt à éradiquer. L'autre face du fordisme permettait aux employeurs de faire une incursion dans la vie privée des salariés, en suggérant des normes de consommation, d'hygiène, et même d'économie familiale. Aujourd'hui, partout dans le monde l'influence des grands médias et de la publicité sur les comportements et les habitudes de consommation est grande.

C'est par la combinaison des mécanismes sus-évoqués que les sociétés africaines parvenaient à assurer l'effectivité des normes juridiques, sans généraliser les approches punitives qu'elles réservaient aux actes menaçant gravement l'ordre social. Le but visé n'était pas à titre principal de punir l'auteur de la faute, surtout si elle est non intentionnelle, mais de restaurer la cohésion sociale et la paix, en rétablissant la victime dans son honneur et/ou ses biens, et en empêchant l'escalade. Pourtant, c'est sur la base de la théorie positiviste héritée de Thomas Hobbes et de Jean Bodin, qui ne reconnaît de légitimité qu'aux seules normes générées par les institutions étatiques, que les États africains se sont dotés de législations ayant prétendument vocation à couvrir la totalité du

droit²⁰. Mais nous savons bien que l'état de nature, c'est-à-dire la « guerre de tous contre tous » tel que théorisé par Hobbes, n'est qu'une fiction, une hypothèse philosophique forgée pour démontrer la nécessité d'un état civil fondé sur « un contrat passé entre les individus ». Pour Hobbes, c'est ce contrat social qui permet de bâtir une « puissance commune » (*Léviathan*), capable d'imposer le respect des conventions par la crainte du châtement. Il s'agit bien d'une fiction dans la mesure où même les sociétés tribales d'autrefois, qui évoluaient en dehors de toute organisation étatique, étaient régies par un ordre social, dont chaque membre observait les règles, sous peine de sanctions par le groupe. Les législateurs africains formulent implicitement l'hypothèse, en fait erronée, que l'autre droit, dit coutumier s'effacerait sous le rouleau compresseur d'une modernité conquérante. Signe d'une culture d'emprunt profondément enracinée, pour fonder leurs décisions, des juridictions supérieures se réfèrent explicitement à des jurisprudences étrangères, alors que face à un vide juridique, le juge a à sa disposition des éléments d'analyse, qu'il peut mobiliser pour articuler un argumentaire et fonder une décision de manière autonome²¹. En fait, l'importation

20. Voir Jean Bodin, *Les Six livres de la République* [1576], Paris, Fayard, 1986 ; Thomas Hobbes, *Léviathan ou Matière, forme et Puissance de l'État chrétien et civil* [1651] (trad. Gérard Mairet), Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 2000.

21. Sur le mimétisme juridique, voir Dominique Darbon, Jean du Bois de Gaudusson (dir.), *La Création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997 ; Yves Mény (dir.), *Les Politiques du mimétisme institutionnel. La greffe et le rejet* [1995], Paris, L'Harmattan, 1993 ; Pierre Legrand, « The impossibility of "legal transplants" », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 4, n° 2, 1997, p. 111-124 ; Esin Orücü, « Law as transposition »,

générale de normes juridiques vient d'un malentendu historique parce qu'en étudiant les droits des sociétés colonisées, les juristes occidentaux recherchaient des éléments de leurs propres droits nationaux, au lieu d'en comprendre l'esprit et la logique. À défaut d'y trouver des correspondances conceptuelles, les moins opiniâtres avaient tendance à les rejeter dans l'ethnologie.

À la différence du système britannique plus différentialiste, la transposition du droit métropolitain français dans les colonies trouvait son fondement dans la politique d'homogénéisation culturelle, même si citoyens et « indigènes » restaient confinés dans les places respectives qui leur étaient réservées au sein de l'organisation politique et socio-économique coloniale²². Paradoxalement, pendant qu'on transposait en Afrique des législations hors contexte, dans un mouvement inverse on vidait le continent de ses biens culturels, alors que notre vision du monde est fortement dépendante de nos croyances et représentations. Aimé Césaire parle de « sociétés vidées d'elles-mêmes, de cultures piétinées, d'institutions minées, de terres confisquées, de religions assassinées, de magnificences artistiques anéanties et d'extraordinaires possibilités supprimées²³ ».

Les conséquences de l'importation systématique de normes juridiques sont bien réelles. Dans *Quelle est ma loi ?*, Guy-Adjété

International & Comparative Law Quarterly, vol. 51, n° 2, 2002, p. 205-223 ; William Twining, « Diffusion and Globalization Discourse », *Harvard International Journal*, vol. 47, 2006, p. 507-516 ; Jean du Bois de Gaudusson, « Le mimétisme postcolonial, et après ? », *Pouvoirs*, vol. 129, n° 2, 2009, p. 45-55.

22. Voir Raymond F. Betts, *Assimilation and Association in French Colonial Theory. 1890-1914* [1861], Lincoln (États-Unis), University of Nebraska Press, 2005.

23. Aimé Césaire, *Discours sur le colonialisme*, Paris, Réclame, 1950.

Kouassigan démontre l'influence écrasante du droit colonial français sur les droits de la famille dans les pays d'Afrique francophone et met en évidence les effets du rejet des droits coutumiers dans la construction des législations nationales post-indépendance²⁴. L'ineffectivité des normes est en partie imputable à cette acculturation juridique, car aucun système judiciaire, si robuste soit-il ne peut garantir l'application effective d'une législation inadaptée au contexte et aux besoins d'une société, les hommes étant dotés d'une capacité insoupçonnée de s'y soustraire. Les systèmes judiciaires sont particulièrement fragilisés par le fait que l'importation des normes a installé de fait les pays africains dans un pluralisme juridique non assumé. Santi Romano, une figure majeure de la théorie du droit en Italie et un des précurseurs des études sur le pluralisme juridique, pense qu'en plus de l'État, tout groupe social organisé constitue un ordre juridique, notamment l'Église, les associations, les groupements professionnels, les provinces, les communes, ou encore la famille²⁵. Contre le positivisme juridique, qui considère l'État comme la source exclusive du droit, le sociologue autrichien Eugen Ehrlich propose la « théorie du droit vivant », nourri par les comportements sociaux²⁶. À leur suite, d'éminents juristes comme Jean Carbonnier, Étienne Le

24. Guy-Adjété Kouassigan, *Quelle est ma loi ? Traditions et modernisme dans le droit privé de la famille en Afrique noire francophone*, Paris, Éditions A. Pedone, 1974.

25. Santi Romano, *L'ordre juridique* [1918], (trad. Pierre Gothot et Lucien François), Paris, Dalloz, 1975.

26. Eugen Ehrlich, *Fundamental Principles of the Sociology of Law*, (trad. Walter Lewis Moll), Cambridge (États-Unis), Harvard University Press, 1936.

Roy, Michel Alliot, et Jacques Vanderlinden ont réalisé des travaux importants²⁷. Le grand mérite de Mireille Delmas-Marty est d'avoir élargi l'étude du pluralisme juridique aux champs international et transnational, et surtout d'avoir proposé à travers son concept de « pluralisme ordonné » le dépassement de la tension entre le relatif et l'universel, l'unité et la diversité²⁸.

Le monopole de l'État dans l'élaboration du droit n'est pas une réalité intangible dans l'espace et le temps, mais le résultat d'un processus historique. Les pays européens aussi ont connu le pluralisme juridique au Moyen Âge, période pendant laquelle ils étaient régis par des droits coutumiers multiples. S'ils ont été progressivement remplacés par le droit romain, le droit canonique, les ordonnances royales et les législations nationales, au tournant des XVIII^e et XIX^e siècles, des normes d'origine coutumière subsisteraient encore dans certains textes de base comme le Code Napoléon²⁹.

27. Voir Jean Carbonnier, *Flexible droit.*, *op. cit.* ; Étienne Le Roy, « L'expérience juridique autochtone de l'Afrique noire contemporaine et le transfert des connaissances juridiques occidentales », in Brunos Ribes (dir.), *Domination ou partage ? Développement endogène et transfert des connaissances*, Paris, Unesco, 1981, p. 93-118 ; Jacques Vanderlinden, *Les Pluralismes juridiques*, Bruxelles, Bruylant, 2013 ; Michel Alliot, « Les résistances traditionnelles au droit moderne dans les États d'Afrique francophone et à Madagascar », in Jean Poirier (dir.), *Études de droit africain et de droit malgache*, Paris, Cujas, 1965, p. 235-256.

28. Voir Mireille Delmas-Marty, *Les Forces imaginantes du droit. Tome I, Du relatif à l'universel*, Paris, Le Seuil, coll. « La couleur des idées » 2004 ; *eadem*, *Le pluralisme ordonné et les interactions entre ensembles juridiques*, Paris, Dalloz, 2006.

29. Voir Jean Hilaire, *La Vie du droit. Coutumes et droit écrit*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Droit, Éthique, Société », 1994, p. 101 et suiv.

C'est d'ailleurs un tort de considérer toute coutume comme intrinsèquement archaïque, car même dans nos sociétés contemporaines, par l'usage répété, y compris dans le fonctionnement des institutions, certaines pratiques finissent par acquérir force de loi. Au Mali, un décret datant de 1993 accorde aux anciens Premiers ministres le bénéfice d'un logement à vie, mais du fait que pour des raisons personnelles, les deux premiers occupants du poste ont renoncé à jouir de ce droit, une coutume s'est progressivement installée tendant à pousser tous leurs successeurs à ne pas s'en prévaloir. Aujourd'hui, un ancien Premier ministre qui réclamerait la jouissance de ce droit susciterait sûrement un certain tollé, car dans l'esprit des citoyens, le texte est tombé en désuétude. Mais au-delà de possibles protestations de la part de certains citoyens, c'est davantage la honte de réclamer un droit auquel tous les prédécesseurs ont renoncé, qui nourrit cette coutume. Toujours au Mali, depuis l'instauration de la démocratie pluraliste en 1992, après la mise en place d'un gouvernement, le Premier ministre rend une visite de courtoisie aux familles dites « fondatrices » de Bamako (les Niaré, Touré et Dravé) pour solliciter leur soutien. Il ne s'agit pas d'une obligation légale, mais la tradition s'est installée depuis que les premiers à occuper le poste, à la suite de la révolution de mars 1991, effectuaient ces visites, dans un contexte très mouvementé d'une démocratie naissante, qui inclinait le nouveau pouvoir à rechercher le soutien des autorités traditionnelles dotées d'un pouvoir de médiation dans les crises politiques. Quoique certains milieux intellectuels s'en offusquent, si un Premier ministre venait à se soustraire de cette tradition, il est à parier que son acte serait interprété comme un manque de considération pour les notabilités traditionnelles,

qui ne manqueraient pas en retour de s'en souvenir à la première crise pour laquelle leur médiation serait sollicitée. Dans les deux cas, l'élément matériel (la pratique répétée), aussi bien que l'élément psychologique, (la conscience d'une obligation ou l'*opinio juris sive necessitatis*) sont réunis. On peut rapprocher ces deux coutumes de celle relative à la démission du Cabinet au Royaume-Uni, lorsque sa politique est remise en cause par les Chambres. On peut se demander pourquoi au Mali le droit constitutionnel ne devrait-il pas intégrer ces normes coutumières, alors qu'au Royaume-Uni, l'origine coutumière de certaines dispositions constitutionnelles est plutôt vue comme le signe de l'enracinement du droit et des institutions britanniques.

Il ne s'agit pas de survaloriser les coutumes, ni de rejeter tout apport extérieur, car les pays anciennement colonisés partagent avec les anciennes puissances coloniales des expériences communes, dont ils ne pourraient rejeter d'un revers de main l'héritage. Pour autant, la prise en compte des apports extérieurs ne doit pas s'opérer sous la forme d'une importation intégrale et irraisonnée de modèles et normes juridiques, qui crée fatalement une forme de déracinement. Or, Simone Weil nous rappelle que l'enracinement est l'un des besoins essentiels de l'être humain, et que c'est par sa participation à une collectivité humaine, que l'homme se construit sur les plans moral, intellectuel et spirituel³⁰. A contrario, elle considère le déracinement comme un mal absolu. Le déracinement ne concerne pas que des personnes isolées ou des immigrés, car un peuple vivant sur son propre territoire peut aussi connaître un

30. Simone Weil, *L'Enracinement. Ou Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*, op. cit.

déracinement, si ses traditions et valeurs sociétales sont marginalisées, du fait d'une domination culturelle étrangère. Le manque d'enracinement du droit n'a pas seulement pour conséquence l'ineffectivité des normes³¹. Il est aussi un facteur d'appauvrissement de la réflexion générale sur le droit, qui devrait s'enrichir des perspectives des autres sociétés notamment africaines³². Si la nécessité d'une prise en compte des coutumes est plus ou moins admise dans des domaines comme la famille, il n'en est pas de même pour le droit social dans ses deux branches, le travail aussi bien que la sécurité sociale, considérées à tort comme des matières techniques culturellement neutres, transposables partout et dont la seule variable serait d'ordre idéologique, c'est-à-dire liée au niveau des protections accordées aux travailleurs.

LE POIDS DE L'ACCULTURATION DANS LA CONSTRUCTION DU DROIT DU TRAVAIL

J'entends ici par acculturation (juridique) le processus par lequel une entité étatique (nationale ou régionale) impose à un ou des pays son modèle juridique, à travers une domination

31. Sur l'ineffectivité des normes, voir Marie-Anne Cohendet, « Légitimité, effectivité, validité », in *La République – Mélanges Pierre Avril*, Paris, LGDJ-Montchrestien, coll. « Mélanges », 2001, p. 201- 234 ; Pierre Lascoumes, Évelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 2, 1986, p. 101-124 ; Philippe Auvergnon, « Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail », *Droit social*, 1996, p. 598 et suiv.

32. Voir Christoph Eberhard, Aboubakri Sidi Ndongo, « Relire Amadou Hampâté Bâ. Pour une approche africaine du Droit. Images réfléchies de la “pyramide” et du “réseau” », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques (RIEJ)*, vol. 47, n° 2, 2001, p. 73-113.

coloniale, économique, ou idéologique, en contradiction avec les croyances et cultures locales. Nous verrons dans les chapitres 2 et 3 que le droit du travail, c'est-à-dire, l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salariés, à l'occasion du travail, n'échappe pas à ce mouvement mondial. Si le phénomène ne retient pas suffisamment l'attention des juristes, c'est parce qu'ils traitent de l'encadrement juridique du travail subordonné, sans vraiment chercher à en comprendre les dimensions sociales, économiques, culturelles et historiques, qui pourraient pourtant les aider à mieux en appréhender les enjeux. Il existe plusieurs approches du concept de travail, mais dans son sens courant, il est communément défini comme l'activité par laquelle l'homme gagne ses moyens d'existence, quelle qu'en soit la forme (travail salarié ou travail indépendant). Dans une approche plus large, il est défini comme toute activité mise en œuvre par l'homme en vue de produire quelque chose d'utile à la société. Mais des questions demeurent. Le travail est-il une nécessité pour assurer la survie de l'espèce humaine, ou est-ce l'essence de l'homme ? L'organisation du travail doit-elle suivre une même trajectoire dans toutes les sociétés ?

Le travail occupe une place centrale dans les sociétés contemporaines, mais si on se réfère aux écrits des philosophes antiques grecs et romains, il semble qu'il n'en a pas toujours été ainsi³³. Ils ne valorisaient pas le travail dans sa forme manuelle, qu'ils considéraient comme un asservissement indigne de

33. Sur l'évolution de l'idée du travail, voir Saint-Marc Girardin, « Histoire de l'idée du travail », *Revue des Deux Mondes*, vol. 23, n° 4, août 1848, p. 553-565.

l'homme libre et qui était plutôt réservé aux esclaves, aux étrangers et aux personnes dépendantes. Ils accordaient de la valeur plutôt à la pensée, à la science et aux activités politiques, qui étaient considérées comme dignes de l'élite aristocratique et des citoyens en général³⁴. L'esclavage, qui était un phénomène massif était destiné à libérer les citoyens des tâches économiques. Aristote écrivait dans *La Politique* que « le travail est avilissant et ne saurait être accompli que par des esclaves³⁵ » et Sénèque soutenait qu'« honorer le travail manuel, c'est faire croire au cordonnier qu'il était philosophe³⁶ ». Cicéron ne pensait pas autrement en écrivant que « rien de noble ne pourra jamais sortir d'une boutique ou d'un atelier³⁷ ». Dominique Méda situe à la Renaissance la reconnaissance du travail manuel, après une lente évolution des mentalités durant le Moyen Âge³⁸. Mais la valorisation du travail en tant que liberté créatrice serait plutôt l'œuvre de la philosophie des Lumières. En rejetant l'idée chrétienne de péché originel et de purification par la souffrance, elle a réhabilité la liberté individuelle et avec elle le travail. Pour Emmanuel Kant, le travail est un devoir envers soi-même et permet à l'homme de devenir un être culturel. Selon lui, l'animal satisfait ses besoins par l'instinct, mais l'homme satisfait les siens par le travail. L'émergence du capitalisme industriel renforce cette

34. Voir Daniel Mercure, Jan Spurk (dir.), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003.

35. Cité par Henri Arvon, *La Philosophie du travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Initiation philosophique », 1961, p. 6.

36. *Ibid.* p. 6.

37. *Ibid.* p. 6.

38. Dominique Méda, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, coll. « Alto », 1995.

nouvelle perception, qui associe désormais le travail à l'idée de création de valeur³⁹. C'est aussi dans ce contexte du capitalisme naissant, qu'il faut placer la pensée de Karl Marx, qui considère le travail comme une catégorie centrale. Il écrit dans les *Manuscrits de 1884* que « le travail est caractéristique de l'espèce humaine⁴⁰ ». Comme Kant, il considère que la différence entre l'animal et l'homme réside dans le fait que ce dernier est capable « de produire ses moyens d'existence⁴¹ ». À travers sa théorie de l'aliénation, Marx a beaucoup influencé le débat sur les rapports de domination et d'exploitation dans le système de production capitaliste. Pour lui, l'aliénation est la condition du travailleur subordonné, qui ne possède ni son outil de travail, ni sa production. L'idéal d'un travail épanouissant traverse l'ensemble de son œuvre. Dans le livre premier du *Capital* consacré au développement de la production capitaliste, il présentait déjà la réduction du temps de travail comme un instrument de lutte contre le chômage et un moyen d'amélioration des conditions de travail et dans les *Manuscrits de 1857-1858*, il insistait sur l'importance de créer du « temps social disponible », c'est-à-dire, du temps libre pour les travailleurs⁴².

39. Voir Eugène Enriquez, « Le travail essence de l'homme ? Qu'est-ce que le travail ? », *Nouvelle revue de Psychologie*, vol. 15, n° 1, 2013, p. 253-272.

40. Voir Karl Marx, *Manuscrits de 1884* (trad. Émile Bottigelli), Paris, Éditions sociales, 1962.

41. Karl Marx, Friedrich Engels, *L'Idéologie allemande* [1932] (trad. Gilbert Badia, Henri Auger, Jean Baudrillard et Renée Cartelle), Paris, Éditions sociales, 1976.

42. Karl Marx, *Le Capital*, livre 1^{er}, tome I, Paris, Gallimard, coll. « Folio essais » (trad. Joseph Roy), 2008 ; *idem*, *Manuscrits de 1857-1858 dits « Grundrisse »* (trad. Jean-Pierre Lefebvre) Paris, Les Éditions sociales/La Dispute, coll. « Essentiel », 2011.

Dominique Méda a bien décrit l'évolution du travail depuis l'avènement du capitalisme industriel. Pour elle, depuis le XX^e siècle, le travail est devenu la clé de voûte du système de distribution des revenus, des droits, et des protections⁴³. C'est l'ambivalence du travail qui se trouve ainsi posée⁴⁴. Il assure l'épanouissement de l'homme, mais il peut aussi être une source d'exploitation et de souffrance ; il libère l'homme, mais il peut aussi l'aliéner. Faisant allusion aux nouvelles formes d'organisation du travail, Alain Supiot qualifie « d'inhumain, le fait de traiter l'homme comme un animal, ou comme une machine, c'est-à-dire de dénier ou de refouler ses capacités symboliques⁴⁵ ». Simone Weil expliquait déjà que c'est « l'obsession de la productivité », imposant une « rationalisation outrancière » et « des cadences folles » sur les chaînes de production, qui est la source de l'aliénation dans le travail⁴⁶. La rationalisation excessive du travail et le productivisme sans limites du capitalisme causent en effet d'énormes souffrances. Pour les travailleurs soumis à la souffrance générée par l'organisation moderne du travail, l'idée d'instrument de torture (*tripalium* en latin) qui était associée au travail, est sans doute encore présente dans les esprits⁴⁷. Pour Danièle

43. Dominique Méda, *op. cit.*

44. Voir Richard Sobel, « Le travail est-il soluble dans le capitalisme ? Apports et limites de l'interprétation de Marx par Moishe Postone », *Revue économique*, vol. 68, n° 6, 2017, Paris, p. 1103-1134.

45. Alain Supiot, « De la juste division du travail », in Pierre Musso, Alain Supiot (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?* Paris, Hermann, 2018, p. 10.

46. Simone Weil, *La Condition ouvrière* [1951], Paris, Gallimard, 1981.

47. Selon Wikipédia consulté le 13 avril 2023, « *Tripalium* ou *Trepalium* (dérivé des racines latines, “*tri / tres*” et “*palis*” – littéralement, “trois pieux”), est un terme latin considéré comme faisant référence à un

Linhart, le management moderne crée artificiellement ce qu'elle nomme « une précarité subjective », en déposant les travailleurs de leur savoir-faire technique, par des procédés divers, notamment des modifications permanentes des process et des changements constants de poste⁴⁸. Selon elle, tout est mis en œuvre pour « mettre une distance entre ce que les travailleurs font et ce qu'ils sont » y compris en créant de l'amnésie, c'est-à-dire en cherchant à effacer leurs valeurs professionnelles et citoyennes⁴⁹.

Dans *Le Travail au XXI^e 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 industriels⁵⁰ ». Or, s'il est vrai que les enjeux autour du travail alimentent partout les mêmes tensions à l'occasion de la formulation du droit du travail, ils n'ont pas de réponse toute faite valable en tout temps et en tout lieu. Car, la conception qu'une société se fait du travail n'est pas sans lien avec la législation dont elle se dote, chaque pays ayant plutôt tendance à adopter un droit du travail qui correspond à ses réalités et à ses besoins⁵¹. C'est à cet enracinement

instrument de torture composé de trois barres de bois (description basée sur son sens littéral). Il est fréquemment considéré comme étant l'origine étymologique du mot “travail” en français ainsi que de son équivalent dans de nombreuses langues latines mais cette parenté étymologique est largement contestée ».

48. Voir Danièle Linhart, *La Comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, coll. « Sociologie clinique », 2015.

49. *Ibid.*

50. Alain Supiot (dir.) *Le Travail au XXI^e siècle*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2019, p. 41.

51. Voir Philippe d'Iribane, « Visions de la liberté et cultures du travail », in Pierre Musso, Alain Supiot (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement*

que fait référence François Terré en écrivant que « le droit ne se forme pas plus ou moins à la surface du social, par une sorte de génération spontanée. Il n'est pas infondé. Il ne se fonde pas par cela seul qu'il existe. Son existence se relie à la quête d'un fondement, si tant est qu'il y'en ait qu'un⁵². »

La culture n'est certes pas la seule variable pertinente d'organisation du travail, mais elle en constitue certainement un élément important. Pour Philippe d'Iribarne, dans l'entreprise, c'est elle qui crée une unité de sens. Dans plusieurs ouvrages, cet auteur alerte sur les différences de conceptions de notions importantes comme la hiérarchie et l'autorité, selon les cultures nationales, alors que les firmes multinationales ont tendance à uniformiser les outils de gestion⁵³. 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 contrat⁵⁴.

humain? Paris, Hermann, 2018, p. 53 et suiv. ; Mamadou Diawara, « Ce que travailler veut dire dans le monde mandé », in Hélène d'Almeida-Topor, Monique Lakroum, Gerd Spittler (dir.), *Le Travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 67-80. ; Daniel Mercure, Jan Spurk (dir.), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Saint-Nicolas (Québec), Les presses de l'Université Laval, 2003 ; Danouta Liberski-Bagnoud, « Le travail vu au prisme du rituel », in Philippe Musso, Alain Supiot (dir.) *op. cit.*, p. 161 et suiv.

52. François Terré, *Introduction générale au droit* [1991], Paris, Dalloz, 7^e édition, 2006, p. 6.

53. Philippe d'Iribarne (dir.), *Culture et mondialisation. Gérer par-delà les frontières*, Paris, Le Seuil, 1998.

54. Philippe d'Iribarne, *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Le Seuil, 1989.

Le rôle de la culture et du parcours historique dans l'explication des phénomènes sociaux est affirmé par d'autres auteurs. Emmanuel Todd défend fermement l'idée selon laquelle c'est pour des raisons liées aux structures familiales traditionnelles d'origine (les rapports entre parents et enfants, entre mari et femme) que les inégalités sociales sont mieux acceptées dans le monde anglo-américain de culture inégalitaire par rapport à la société française, qui a plutôt des valeurs égalitaires. Selon lui, 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 (liberté, égalité⁵⁵).

C'est sans doute pour des raisons liées à la culture et au parcours historique que par rapport à la France la flexibilité du droit du travail est mieux acceptée au Royaume-Uni et surtout aux États-Unis où l'intervention de l'État a toujours fait l'objet d'une grande méfiance. C'est peut-être également pour des raisons de même nature que malgré l'attrait qu'exerce le modèle social allemand d'économie sociale de marché, il est difficilement transposable ailleurs parce qu'il est le produit d'une longue tradition de dialogue social propre à l'Allemagne. On pourrait rapprocher ce modèle du contexte des Pays-Bas, et aussi de celui du Japon dont la culture d'entreprise est également marquée par la coopération et l'engagement collectif des travailleurs. Dans l'entreprise japonaise, arriver à l'heure est une règle d'or, mais partir avant les collègues de travail, particulièrement avant son supérieur hiérarchique est considéré comme

55. Emmanuel Todd, *La Troisième planète : structures familiales et systèmes idéologiques*, Paris, Le Seuil, 1983.

un signe d'individualisme, voire d'égoïsme⁵⁶. Dans l'entreprise américaine au contraire, si arriver à l'heure relève d'une culture bien enracinée, repartir à temps l'est tout autant et faire des heures supplémentaires est synonyme de mauvaise organisation de son temps de travail. L'expression « Time is money » n'est pas une simple boutade ; elle est profondément ancrée dans la mentalité américaine. Dans la pensée calviniste, gaspiller son temps est un grand péché, alors qu'organiser méthodiquement son travail est une bénédiction. Si depuis les Lumières, la diffusion de la science et du rationalisme a pu faire reculer les pratiques religieuses, du moins en Occident, les valeurs que véhiculent les religions continuent d'influencer les systèmes socio-politiques et les comportements humains.

Taslim Olawale Elias, un des premiers auteurs à analyser les systèmes juridiques africains à travers l'étude de leurs concepts de base, pense que même s'il ne faut pas les opposer de manière systématique aux autres droits, notamment européens, il faut admettre la spécificité des droits africains traditionnels⁵⁷. Le droit n'est pas un système autonome clos, mais un produit de la société, c'est-à-dire la traduction normative d'une vision du monde. Les concepts et catégories juridiques ne sont pas des entités naturelles universellement reconnues ayant partout les mêmes significations, mais plutôt des constructions servant à décrire la réalité juridique. Ce sont des objets de la pensée. Certains concepts réputés universels ne le sont qu'en apparence, et même lorsqu'ils ont plus ou moins le même sens, ils n'ont pas

56. Voir Thierry Ribault, « Toyotisme et Daiéisme : deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon », *Économies et Sociétés*, 2000, série « *Théorie de la régulation* », n° 11, p. 71-100.

57. Taslim Olawale Elias, *op. cit.*

toujours la même valeur ou portée. Traitant de la liberté, qui selon elle « est devenue la valeur suprême et incontestée de la civilisation occidentale », Muriel Fabre-Magnan relève avec pertinence que « dans d'autres temps et/ou d'autres lieux, d'autres valeurs la dépassent : la gloire, l'honneur, le pouvoir, la piété filiale, la bravoure militaire et guerrière, l'harmonie du ciel et de la terre, la patrie, ou encore la justice⁵⁸ ». Le respect de la liberté individuelle fait partie des questions qui opposent l'Occident à d'autres civilisations notamment asiatiques et orientales, laissant parfois penser que la notion même de liberté y serait absente. En fait, s'il est vrai qu'à la différence de l'Occident, dans certaines civilisations elle n'est pas considérée comme la valeur suprême au-dessus de toutes les autres, comme le suggère à juste titre Muriel Fabre-Magnan, il n'en demeure pas moins que la notion de liberté existe dans toutes les sociétés. Le fait est que certaines civilisations cherchent à concilier la liberté avec d'autres valeurs considérées comme plus importantes comme les mœurs dans les pays musulmans, ou l'harmonie, l'ordre et la cohésion sociale dans ceux de culture confucéenne à l'instar de la Chine. Muriel Fabre-Magnan met d'ailleurs bien en relief le fait qu'en Occident aussi, on cherche à concilier la liberté avec d'autres impératifs comme la santé publique, la sécurité et l'ordre. Depuis la tragédie du 11 septembre 2001, la lutte contre le terrorisme et les besoins de sécurité nationale justifient en effet des restrictions des libertés, voire parfois une mise entre parenthèses de l'État de droit, à travers notamment l'État d'urgence, décrété d'ailleurs plus souvent en dehors de l'Occident.

58. Muriel Fabre-Magnan, *L'Institution de la liberté*, Paris, Presses universitaires de France, 2018, p. 21.

Des différences d'ordre culturel pourraient également avoir des effets sur la formulation du droit social, car toute entreprise fonctionne dans un environnement socioculturel déterminé, qui influence ses interactions internes et externes. Pour des raisons liées à la différence des contextes socioculturels, la notion de harcèlement moral au travail, connue sous les concepts de « harcèlement psychologique » au Québec, « harcèlement moral » en France, ou « pawa-hara » (power harassment) au Japon, n'a pas de contenu légal universel. Aux États-Unis, il n'existe même pas d'interdiction légale du phénomène, la responsabilité des employeurs ne pouvant être retenue que s'ils omettent d'agir et dans la mesure où a été violée une autre loi, en particulier celle relative à la discrimination au travail fondée sur la race, la religion ou l'orientation sexuelle⁵⁹.

En Afrique, cette question renvoie au contexte de la naissance du droit du travail qui a progressivement pris corps après une longue période marquée par l'esclavage, puis le travail forcé et la mise à disposition de la main-d'œuvre indigène aux entreprises privées par l'administration coloniale, au moyen d'un contrat entre ces deux parties à l'exclusion du travailleur lui-même⁶⁰. À leur accession à l'indépendance en 1960, les pays d'Afrique francophone se sont dotés de codes du travail, en fait des copies plus ou moins fidèles de la loi n° 52-1322 du

59. Voir Allison Fiorentino, Loïc Lerouge (coord.), « Harcèlement moral au travail en jurisprudence comparée. Entre problématique de santé et droit de la discrimination », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTREASEC UMR-CNRS 5014, Université Montesquieu de Bordeaux IV, 2018/2.

60. Sur le travail forcé, voir Babacar Fall, *Le Travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946)*, Paris, Karthala, 1993.

15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant de la France d'Outre-mer (CTOM). Ils ont également repris dans leurs arsenaux juridiques les conventions collectives coloniales, s'inscrivant ainsi dans une logique d'importation institutionnelle et juridique. Autrement dit, comme les autres domaines juridiques, le droit du travail est né dans un contexte d'importation de normes, les législateurs faisant fi des conceptions que les sociétés africaines ont du travail et des relations sociales, alors qu'au fond toute activité humaine reflète une forme d'organisation sociale

Dans le traitement des litiges, il existe une certaine mansuétude des droits traditionnels africains à l'égard de la partie réputée la plus faible. Cet esprit imprègne les mentalités même en l'absence de support juridique. Un employeur qui exigerait le respect du préavis pour un travailleur démissionnaire ayant eu une opportunité d'emploi, serait considéré comme mesquin, voire un peu méchant. Un employeur pourrait certes licencier un salarié coupable d'indélicatesse, mais il judiciariserait rarement la procédure. Cet état d'esprit est une base favorable à la construction d'un droit du travail protecteur pour les travailleurs, qui ont besoin d'une protection spécifique à cause de leur état de subordination dans la relation de travail.

Dans les droits traditionnels africains, il existe une grande indulgence en ce qui concerne la réparation des dommages causés par une faute non intentionnelle. Reconnaître sa faute, et présenter ses excuses à la victime suffit en règle générale comme réparation. Il n'est certes pas interdit à la partie lésée de refuser d'offrir son pardon, mais un tel comportement susciterait une désapprobation générale. Accepter, a fortiori exiger des compensations financières serait mal vu, sauf si la victime est

en situation de précarité et la partie fautive largement solvable, voire relativement fortunée. Dans ce cas de figure, une réparation financière est considérée comme légitime, car on attend toujours du riche qu'il vienne en aide au pauvre, a fortiori s'il lui causait un tort.

Parce que cette mentalité irrigue encore les esprits, dans l'entreprise africaine, un employeur exigera rarement d'un ouvrier le remboursement d'un outil abîmé des suites d'une mauvaise manipulation. Les employeurs étrangers, qui appliquent strictement le droit de la responsabilité moderne suscitent une certaine incompréhension, mais cet esprit se propage à grande vitesse, sous couvert de la promotion de la responsabilité individuelle.

Même s'il est de portée universelle, le concept de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), ne recouvre pas la même réalité partout, parce qu'il pose fondamentalement la question des rapports entre l'entreprise et la société. Il s'agit d'initiatives volontaires, visant à apporter des réponses aux attentes des travailleurs et des communautés, dans un large éventail de domaines économiques, sociaux et environnementaux. Les questions d'éthique au travail, de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, ou d'utilisation du travail des enfants, sont certes importantes, mais dans les zones de production minière peu ou pas dotées de services sociaux de base (santé, éducation, eau potable, etc.) du fait de la défaillance des États, les attentes sur la question de RSE ne sont pas les mêmes que dans les grands centres urbains.

La durée du travail est l'un des marqueurs de l'évolution du droit du travail, mais à protections égales, l'organisation du temps de travail est influencée par les cultures nationales.

Dans les grandes entreprises américaines, pour aider les travailleurs à se concentrer sur leurs tâches, les employeurs créent à proximité des lieux de travail diverses facilités (crèches, magasins d'alimentation, coiffeurs, etc.), alors qu'un tel dispositif n'aurait pas la même pertinence en Afrique où les chefs de famille qui disposent de revenus stables sont généralement suppléés par des personnes plus ou moins dépendantes pour faire les courses et de nombreuses autres tâches familiales. La propension du management moderne à découper de manière très stricte le temps de travail (pause, repos et loisirs) est déroutante pour le travailleur africain, parce qu'elle ne correspond pas aux habitudes de la vie sociale. Alors que les congés annuels payés sont impératifs pour des raisons de santé, en Afrique retarder son congé, le fractionner, voire y renoncer en partie ou même en totalité, pour des besoins de l'entreprise, n'a rien d'exceptionnel, à l'image des salariés japonais qui restent au poste bien au-delà des horaires habituels⁶¹. La sacralisation du congé annuel, pris par tout le personnel dans un intervalle de deux mois en été (juillet et août), comme cela se passe en Europe n'existe pas en Afrique, les travailleurs prenant leurs congés tout le long de l'année en fonction de leurs projets personnels. Il arrive parfois que même pendant leur période de congé certains travailleurs viennent sur les lieux de travail dans le seul but de rencontrer leurs collègues de travail, ce qui est le signe évident de l'existence d'une communauté de travail. Dans les sociétés africaines, même si le repos hebdomadaire n'était pas strictement observé avant l'avènement des législations du travail, il était souvent interdit de travailler dans certaines plaines, un jour précis de la semaine.

61. Voir Thierry Ribault, *op. cit.*

Les motifs invoqués étaient toujours liés à des tabous, mais c'était en fait le moyen pour la société d'imposer le repos hebdomadaire. Avec l'avènement de l'islam qui remonte à plusieurs siècles dans le Sahel, certaines communautés ont tendance à ne pas travailler le vendredi, en revanche, la notion de congés annuels a été longtemps inconnue. Cependant, dans les entreprises informelles, le temps de travail est toujours très flexible ; les travailleurs ne jouissent pas de congés annuels, mais ils peuvent bénéficier de nombreux jours d'absence pour des raisons sociales. Solliciter une permission d'absence pour accompagner un proche à l'hôpital, ou pour d'autres activités sociales est très courant même dans les entreprises formelles, parce que les employeurs cherchent à concilier les obligations du travailleur vis-à-vis de l'entreprise avec ses devoirs à l'égard de la société, même en l'absence de toute réglementation y afférent. Former une délégation des travailleurs, même pendant les heures de travail, pour assister un collègue de travail lors d'événements sociaux, fait partie des droits non écrits. Même si les codes du travail ne tiennent compte que du modèle occidental des relations de travail, l'attention aux aspects humains est un facteur sur lequel un employeur est jugé. On en revient toujours à la notion de relations sociales, qui imprègne les mentalités. C'est le lien social qui maintient les sociétés africaines dans une relative harmonie, en dépit des crises multiples qu'elles traversent.

En Afrique, l'orientation sociale du travail, illustrée par la densité des interrelations revêt une grande importance. Plus qu'un moyen d'assurer sa subsistance, le travail permet de développer son sentiment d'appartenance à la collectivité de travail, et offre l'opportunité de démontrer son utilité sociale, en

particulier à l'égard de sa communauté. Si la retraite est attendue avec une certaine appréhension par les travailleurs africains, c'est probablement à cause d'un attachement particulier à une communauté de travail, qui finit par devenir leur « famille ». Dans toutes les sociétés, quitter sa communauté est vécu comme un évènement plus ou moins douloureux. En faisant valoir ses droits à la retraite, le travailleur perd une partie de son utilité sociale, parce qu'il rend service à sa communauté de diverses manières grâce à ses interactions professionnelles. À la différence de l'Europe où la retraite permet de bénéficier enfin d'un temps réservé à sa famille et aux loisirs, en Afrique il s'agit d'une période attendue avec appréhension, les loisirs étant plutôt réservés aux jeunes. Pour les personnes âgées, c'est l'utilité sociale qui importe, notamment la transmission aux jeunes des expériences accumulées le long d'une vie. C'est ce qui donnait aux anciens une place valorisante, mais à l'ère des réseaux sociaux, les jeunes montrent peu d'intérêt pour la sagesse des anciens, dont la place dans la société se trouve alors remise en cause. La sagesse d'Amadou Hampâté Bâ, selon laquelle « en Afrique un vieillard qui meurt est une bibliothèque qui brûle » est en train de tomber aux oubliettes, l'organisation sociale construite autour de la tradition orale ayant été détruite sans qu'on ait mis en place une politique de transcription des savoirs multiséculaires, qui se transmettaient jadis oralement d'une génération à l'autre.

Par ailleurs, les techniques de management comme l'individualisation des primes et indemnités provoquent l'éclatement des collectifs de travail, qui donnaient encore aux travailleurs un sentiment de sécurité. Les fortes pressions exercées sur eux sous prétexte de responsabilisation sont bien éloignées des valeurs

africaines, qui structurent le travail autour de la solidarité et de l'entraide. Si les effets de ce type de management sur la productivité sont incertains, ses conséquences sur la cohésion sociale sont bien connues. Ce management basé sur la compétition entre les travailleurs, au détriment des valeurs de coopération et de partage est en total décalage avec la culture africaine, car s'il est vrai que dans les sociétés africaines la compétition n'est pas absente, elle n'en est pas le moteur. Avec la densité des relations sociales, le management instituant une compétition forcenée pousse les travailleurs à accumuler des scores au détriment des collègues de travail, détruit le climat social et a des effets ravageurs jusque dans la vie sociale, hors de l'entreprise. Il n'aide pas les travailleurs à être meilleurs pour eux-mêmes ou pour l'entreprise, encore moins pour la société, mais les pousse plutôt à développer une grande agressivité. Si la compétition devait être un levier dans le management des entreprises africaines, elle devrait être plutôt organisée entre les unités de travail, car traditionnellement elle existe, mais de manière moins agressive, entre des groupes sociaux (groupes d'âge, villages, castes, organisations socioprofessionnelles, etc.).

Le concept d'entreprise et le rôle que son chef doit jouer ne sont pas des notions rigoureusement identiques dans toutes les sociétés. Une différence de compréhension crée des malentendus dans les relations de travail entre les employeurs étrangers et les travailleurs africains. En Afrique, bien plus qu'un lieu où on vient travailler pour gagner sa vie, l'entreprise est une communauté d'hommes et de femmes. Si on admet que dans un sens général, une communauté est un groupe de personnes unies par un lien social et interagissant pour un but commun, alors l'entreprise africaine est bien une communauté. Car

au-delà de la prestation individuelle de travail due au titre du contrat de travail, les travailleurs interagissent et développent des solidarités multiples à l'occasion des événements sociaux, qui concernent l'un d'entre eux ou un membre de sa famille (mariage, baptême, maladie, accident, décès). C'est dans ce cadre que les femmes travailleuses mettent en place des tontines⁶², qui sont des moyens d'épargne mais également des espaces de socialisation, d'entraide, et de convivialité, en dehors des lieux et heures de travail. C'est parce qu'ils considèrent l'entreprise comme une communauté, qu'employeur et salariés participent physiquement ou symboliquement (en se faisant représenter ou en s'excusant en cas d'indisponibilité) aux événements sociaux de chaque membre, pour manifester leur solidarité. Il faut avoir vu la mobilisation des entreprises dans l'organisation de funérailles d'un de leurs travailleurs ou d'un membre de sa famille, en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, pour comprendre qu'en Afrique l'entreprise est vue comme une communauté. L'entreprise africaine tente de concilier la nouvelle temporalité du travail moderne avec le temps social lié aux solidarités. Malheureusement, parce qu'il n'existe pas de véritable management africain, on ne tire pas de cet atout tout son potentiel dans la gestion des entreprises, alors que le management japonais valorise la notion de groupe, qui est là-bas aussi une réalité culturelle. Dans l'entreprise japonaise,

62. Très répandues en Afrique, où elles suppléent la faible pénétration des banques en milieu rural et périurbain, les tontines sont des associations qui permettent à leurs membres d'épargner pour investir dans des projets personnels. Tous les membres s'engagent à verser une somme prédéterminée à une fréquence convenue. Pour chaque tour de versement, un des participants est désigné, à tour de rôle, pour être le bénéficiaire des fonds collectés.

l'avis du groupe est requis avant toute décision importante et quand un travailleur commet une faute qui impacte la production, la question est discutée avec tous les membres de son unité de travail, la responsabilité n'étant pas qu'individuelle.

En Occident, le management moderne essaye sans grand succès de promouvoir une conception communautaire de l'entreprise, ce qui apparaît comme un paradoxe, parce qu'au même moment il détruit les collectifs de travailleurs et promeut une individualisation forcenée des relations de travail. Si ces tentatives rencontrent de grandes résistances, c'est parce que cette conception ne correspond pas aux réalités socioculturelles occidentales, l'entreprise étant le lieu où se manifeste de manière évidente la lutte des classes. Mais, en Afrique aussi la conception communautaire de l'entreprise a des limites sur son versant financier. À cause des besoins de prise en charge des solidarités au sein de leurs propres communautés, et parfois du fait de visions de court terme, les chefs d'entreprise africains ont tendance à opérer sur l'entreprise une ponction financière trop importante, au détriment de son développement et des conditions de travail des salariés. Or parce qu'ils considèrent l'entreprise comme une communauté, les travailleurs ont tendance à voir le chef d'entreprise comme un chef communautaire, donc un homme ou une femme bienveillant(e). Ils lui vouent un certain respect, mais attendent de lui des contreparties, notamment une assistance morale voire financière, surtout pour les travailleurs les plus modestes, lors des événements sociaux (mariage, baptême, maladie, décès, etc.). Ils attendent aussi de lui une certaine tolérance par rapport aux absences bien au-delà des normes légales ou conventionnelles, pour prendre part à certains événements sociaux, notamment

lorsqu'ils doivent prêter assistance à un proche. Cette tolérance n'étant pas réglementée, et ayant donné lieu par le passé à des dérives dans les entreprises publiques, la question est de savoir quel est le bon compromis. Cette conception de la communauté de travail crée un malentendu chez les employeurs non africains, qui se considèrent comme des chefs d'entreprise, mais certainement pas comme des chefs communautaires. Si ces derniers cherchent à préserver la cohésion sociale, le chef d'entreprise, qu'il soit africain ou étranger, est avant tout mû par la recherche du profit. En l'occurrence, la différence entre le chef d'entreprise étranger et son homologue africain tiendrait au fait que le premier acceptera difficilement des pratiques qui lui sont étrangères, alors que le second les intégrera dans son management, tout en cherchant à en limiter la charge financière.

La médiation joue un rôle important dans diverses sociétés. En Asie du Sud-Est, pour résoudre un conflit, le procès n'est envisagé que lorsque les tentatives de conciliation ont échoué. En Chine, les conflits, y compris familiaux, se règlent par la médiation civile, pas nécessairement sur la base de règles de droit, mais conformément à leur sens de l'harmonie et de ce que les Chinois considèrent comme convenable. Au Japon, il existe une multitude d'instances de règlement des litiges permettant d'éviter le procès, à la différence des États-Unis d'Amérique qui privilégient le procès et la procédure⁶³.

En Afrique, la médiation est culturellement très enracinée, mais elle est peu prise en compte dans les législations. Dans les entreprises comme dans les autres ensembles collectifs, faire

63. Voir Erhard Blankenburg, « Cultures juridiques comparées », *Droit et société*, n° 16, 1990, p. 321-333.

appel à un médiateur dans la gestion des crises est une pratique courante. Pour ne pas perdre la face, une partie en difficulté dans un litige se résoudra à faire les concessions nécessaires, mais préférablement par l'entremise d'un tiers, en l'occurrence un médiateur. Refuser un compromis honorable à la suite d'une médiation, c'est contrarier le médiateur, c'est presque l'offenser. Abdoullah Cissé écrit que dans les cultures juridiques négro-africaines « la primauté de la médiation conciliation comme mode de règlement des litiges est assurée par le foisonnement d'instances de médiation à tous les échelons pertinents et par l'investiture d'une autorité⁶⁴ ». Dépendant de la nature du conflit, tout griot et toute notabilité coutumière ou religieuse sont un médiateur potentiel. Tout ancien chef d'État est potentiellement médiateur lorsqu'éclate une crise politique dans un pays, comme ce fut le cas dans les années 2020 en Éthiopie, en République démocratique du Congo et dans certains pays d'Afrique de l'Ouest (Mali, Guinée, Burkina Faso). Au Sénégal, le rôle des leaders des grandes confréries religieuses musulmanes (le Mouridisme, la Tijaniyya et la Qadiriyya) dans la médiation politique est crucial, en raison de l'influence qu'ils exercent sur la société et de leur capacité à orienter les votes de leurs fidèles, phénomène que les Sénégalais désignent par l'expression *ndiguel* ou « injonction » en wolof⁶⁵. Même s'il

64. Abdoullah Cissé, « Pour une approche plurale du droit africain », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges offerts en l'honneur de Paul-Gérard Pougoué*, Paris, Kluwer Law International – CREDIJ, 2014, p. 9.

65. Voir Leonardo A. Villalón, *Islamic Society and State Power in Senegal. Disciples and Citizens in Fatick*, New York, Cambridge University Press, 1995 ; Christian Coulon, *Le Marabout et le prince. Islam et pouvoir au Sénégal*, Paris, Pedone, 1981.

heurte une certaine conception de l'État tout-puissant au sens hobbesien du terme, et pose des défis à l'État de droit et à la laïcité, le poids politique des leaders religieux apparaît comme une soupape de sécurité pour la démocratie sénégalaise. Au Burkina Faso, les autorités coutumières jouent le même rôle à travers le chef des Mossis, *le Moro Naba*⁶⁶.

Le droit du travail n'envisage les relations de travail que dans le cadre de rapports binaires entre l'employeur et le salarié, avec les effets intimidants de ce face-à-face, y compris dans les procédures disciplinaires. Dans les législations du travail en Afrique francophone, la phase de conciliation apparaît davantage comme une étape formelle à observer, avant le renvoi des parties devant le tribunal du travail. La procédure de conciliation devant l'inspection du travail est d'ailleurs facultative, l'employeur n'étant tenu que de l'informer de sa décision de licencier. Avant sa saisine, les comités syndicaux et les délégués du personnel exercent certes une forme de médiation, mais leur rôle premier qui est la défense des travailleurs refait vite surface.

La médiation est un concept plus large, qui réserve un rôle plus actif au médiateur, pour lui permettre de faire émerger des solutions consensuelles et surtout pour maintenir le dialogue et la compréhension entre les parties même après le conflit. À cet égard, le conseil d'arbitrage n'est pas à proprement parler une instance d'arbitrage, dans la mesure où il ne peut rendre des décisions qui s'imposent aux parties. En Afrique, parce qu'il est associé à l'expérience et à la sagesse, l'âge joue

66. Au Burkina Faso, le *Moro Naba* est le chef coutumier des Mossi, l'ethnie majoritaire du pays. Il n'a pas de fonctions exécutives, mais il a une grande influence politique et joue le médiateur pendant les crises politiques.

un rôle important dans la médiation et la recherche de la cohésion sociale, y compris sur les lieux de travail. Pourquoi ne pas valoriser cette ressource culturelle, en mettant en place dans les entreprises des comités de sages, qui seraient chargés de concilier les parties à l'occasion des conflits individuels, avant la saisine le cas échéant de l'inspecteur du travail, qui ne bénéficie par ailleurs pas toujours d'une grande légitimité auprès des travailleurs ? Les efforts de conciliation de l'inspection du travail ne sont en rien comparables à l'investissement social d'un médiateur traditionnel, qui engage son crédit personnel et mobilise en conséquence des ressources culturelles et relationnelles considérables pour réussir. Dans la gestion des conflits collectifs, pourquoi ne pas élargir les conseils d'arbitrage aux notabilités religieuses et coutumières, auxquelles on fait pourtant appel pour résoudre les conflits de grande ampleur, y compris les crises politiques⁶⁷ ? En général lorsque par son ampleur un conflit collectif risque de déstabiliser l'État, au-delà du conseil d'arbitrage, on se tourne vers les chefs coutumiers ou religieux en raison de leur autorité morale, mais cette procédure n'est pas formalisée dans des textes de loi.

Les pays membres de l'Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique (OHADA) ont adopté le 23 novembre 2017 l'acte uniforme relatif à la médiation, mais ce texte ne concerne que les domaines harmonisés, c'est-à-dire les questions relevant du droit des affaires regroupées en dix actes uniformes⁶⁸. Autrement dit, les domaines

67. Sur la médiation en Afrique, voir Abdoullah Cissé, Fatou Kiné Camara, « Arbitrage et médiation dans les cultures juridiques négro-africaines », *Revue de l'arbitrage*, n° 2, 2009, p. 285-316.

68. L'acte uniforme sur la médiation est entré en vigueur le 15 mars 2018.

comme la famille, les successions, ou le travail ne sont pas concernés. Or, en droit du travail la médiation serait d'autant plus utile que l'organisation quasi monarchique du pouvoir inhérente à la conception patrimoniale de l'entreprise heurte la philosophie de délibération collective des sociétés africaines⁶⁹. L'économiste Thomas Piketty propose une transformation de la démocratie sociale, en donnant plus de voix aux travailleurs dans les instances délibératives, aujourd'hui monopolisées par les actionnaires⁷⁰. L'Afrique pourrait être le lieu où la culture participative, qui irrigue les esprits, permettrait d'expérimenter ce nouveau management participatif et décentralisé prôné par Piketty. Aujourd'hui, les travailleurs sont en quête de sens, pour mieux s'investir dans leur travail. Ils veulent être davantage associés aux grandes décisions de l'entreprise, notamment en ayant accès aux informations pertinentes. En raison de la culture du consensus et de la médiation, les entreprises africaines constituent un cadre idéal pour expérimenter ce nouveau type de management. Le défi est de trouver la meilleure manière de rendre le dialogue social plus effectif et plus significatif. Car, si l'ensemble des partenaires sociaux semble plus ou moins acquis aux vertus du dialogue social (les travailleurs et les gouvernements apparemment plus que les employeurs), l'unanimité n'est pas encore faite sur son

69. Voir Moussa Samb, « À propos de la résurgence de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits sociaux en Afrique *Revue Penant*, n° 894, numéro spécial « Arbitrage et médiation en Afrique », mars 2016, p. 25-31.

70. Thomas Piketty, *L'Économie des inégalités*, La Découverte, coll. « Repères », 2000 (1^{re} édition 1997); *idem.*, *Capital et idéologie*, Paris, Le Seuil, coll. « Les Livres du nouveau monde », 2019.

contenu⁷¹. Au-delà des négociations sur les conditions de travail, les travailleurs souhaitent être associés à l'élaboration des politiques économiques et sociales, qui ont une incidence directe sur leurs conditions de vie. Le dialogue social doit être un processus dynamique de transformation et de renouveau des relations de travail, basé sur une plus grande responsabilisation des travailleurs, à travers un meilleur partage des informations, du pouvoir et des revenus. La démocratie politique elle-même ne pourra survivre et se développer que si elle est irriguée par une participation vivante des travailleurs. Plus largement, le droit du travail doit refléter les attentes et les besoins des travailleurs, et pourquoi pas des populations dans leur ensemble.

C'est peut-être parce que les réformes du droit du travail accentuent l'individualisme et la fragmentation des collectifs de travailleurs qu'elles nourrissent des frustrations en Afrique sans doute plus qu'ailleurs. Les travailleurs africains éprouvent une difficulté particulière, parce qu'ils vivent entre deux mondes, à la différence de leurs homologues américains ou européens, dont l'environnement social et professionnel est plus ou moins régi par les mêmes règles sociales. Les Africains qui travaillent dans les filiales des sociétés multinationales (entreprises minières, sociétés de télécommunications, banques, etc.) sont régis par des normes européennes ou américaines de travail et de vie sociale pendant les heures de travail et retournent le soir dans la société africaine avec ses codes

71. Voir Fassoun Coulibaly, *Dialogue social au Mali. Réalités et enjeux*, Paris, L'Harmattan, coll. « Études africaines », série « Droit », 2019 ; Gérard Kester, Ousmane Oumarou Sidibé (dir.), *Syndicats Africains, à vous maintenant pour une démocratie durable!*, *op.cit.*

habituels de fonctionnement basés sur les relations sociales et les cultures locales. Pour Kako Nubukpo, « cette forte hétérogénéité des temporalités (certains sont à l'heure d'Internet, alors que d'autres sont restés au Moyen Âge), freine le processus de développement car, en l'absence d'un minimum de convergence des représentations, de langage commun, de règles du jeu connues et acceptées par tous, il est pratiquement impossible de concevoir un projet de développement endogène⁷² ». Par contre à la différence des Africains, certains Asiatiques, notamment les Japonais ont su inventer un management qui leur est propre, qui se nourrit de leurs réalités culturelles, préservant ainsi les travailleurs du tiraillement permanent entre les cultures locales et des méthodes de gestion importées. C'est dire que l'enracinement des politiques publiques et du droit qui en découle constitue un défi important en ce qui concerne les questions de travail, mais aussi celles de protection sociale⁷³.

DES SYSTÈMES CONTRIBUTIFS DE SÉCURITÉ SOCIALE INADAPTÉS AUX CONTEXTES DES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

Les systèmes de sécurité sociale à profil contributif ont été mis en place dans les pays dits en voie de développement dans les années 1960, dans le prolongement des législations coloniales, avec l'espoir d'un développement économique que l'on

72. Kako Nubukpo, *L'Urgence africaine. Changeons de modèle de croissance*, Odile Jacob, Poche, coll. « Sciences humaines », 2021, p. 34.

73. Sur le travail en Afrique, voir Babacar Fall, *Le Travail au Sénégal au XX^e siècle*, Paris, Karthala, 2011.

espérait promoteur⁷⁴. Ces États tablaient alors sur une transition rapide de l'économie informelle vers l'économie formelle, avec des emplois en nombre qui leur permettraient de prélever des cotisations sociales pour financer les régimes de sécurité sociale. Mais contrairement à ces prévisions, mis à part quelques pays émergents notamment en Asie, les activités informelles n'ont pas constitué le tremplin attendu pour le développement de l'économie formelle. En Afrique particulièrement, après de timides avancées en matière de création d'emplois, essentiellement dans les entreprises publiques, le chômage et le sous-emploi n'ont cessé de croître à partir des années 1980, sous les effets conjugués de la poussée démographique, de l'exode rural, et des licenciements massifs opérés dans le cadre des Programmes d'ajustement structurel (PAS). On estime que sur ce continent les personnes couvertes par les régimes de sécurité sociale ne représentent qu'entre 5 et 10 % de la population active. La mauvaise gestion et les coûts administratifs excessifs des caisses de sécurité sociale nuisent à leur viabilité, mais c'est l'approche adoptée qui devrait elle-même être questionnée. Les prestations classiques à profil contributif, héritées de la période coloniale sont parcellaires et incohérentes, les allocations familiales étant si faibles qu'elles ne peuvent servir aucune politique, contrairement à des pays comme la France et

74. Dans les pays d'Afrique francophone, les systèmes de sécurité sociale mis en place après les indépendances l'ont été dans le cadre de codes dits de prévoyance sociale. En raison de la faiblesse des régimes, l'ambition affichée n'était pas de parvenir à une sécurité sociale, mais d'organiser un minimum de prévoyance. La sécurité sociale implique l'idée de couvrir pratiquement tous les risques sociaux, alors que les codes de prévoyance sociale n'assurent que certains risques (vieillesse, accident du travail notamment) pour les travailleurs des entreprises dites modernes affiliées à ces régimes.

la Belgique où elles sont un élément important de la politique familiale, surtout à un moment où le renouvellement des générations est devenu un enjeu crucial de l'équilibre du modèle social européen⁷⁵.

Dans les années 2000, l'OIT, l'Union européenne et même la Banque mondiale ont reconnu les limites de l'approche classique de sécurité sociale. La Banque mondiale a depuis inséré la protection sociale parmi les composantes des documents stratégiques de lutte contre la pauvreté. Elle encourage les pays en développement à mettre en place des transferts sociaux, non pas dans un cadre global de protection sociale couvrant toute la population, mais plutôt sur la base d'une logique de ciblage des groupes vulnérables (les indigents, les femmes, les handicapés, les enfants en situation de vulnérabilité, etc.). Ce soutien aux groupes vulnérables est certes fort utile, mais dans le fond il s'agit d'une approche productiviste, qui considère les personnes cibles comme des ressources à soutenir pour maintenir leur fonction économique⁷⁶. À cet égard, l'OIT a une conception plus orientée vers les droits des personnes, à travers sa stratégie

75. Claude Martin, « Atouts et impasses du familialisme français », in Pierre Strobel (dir.), *Penser les politiques sociales*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, 2008, p. 153-158.

76. Voir Emilie Robert, Aurélie Lemoine, Valéry Ridde, « Que cache le consensus des acteurs de la santé mondiale au sujet de la couverture sanitaire universelle ? Une analyse fondée sur l'approche par les droits », *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, 2017, vol. 38, n° 2, p. 199-215 ; Ashley M. Fox, Michael R. Reich, « The Politics of Universal Health Coverage in Low – and Middle – Income Countries : A Framework for Evaluation and Action », *Journal of Health Politics, Policy and Law*, vol. 40, n° 5, 2015, p. 1023-1060.

d'extension de la couverture de la Sécurité sociale, combinant trois modes d'action complémentaires :

- L'extension à partir des mécanismes « classiques » de sécurité sociale : assurances sociales, prestations à caractère universel, et programmes d'assistance sociale ;
- La promotion et le soutien au développement de nouveaux systèmes décentralisés issus d'initiatives locales, en particulier la micro-assurance ;
- La conception d'articulations et de ponts entre les systèmes décentralisés et les autres formes de protection sociale et d'intervention publique.

Si certains pays ont mis en place des systèmes d'assurance obligatoire même limités aux fonctionnaires et salariés de l'économie formelle, dans de nombreux autres il n'existe pas encore un véritable socle de protection sociale. En Afrique, les nouvelles formes de solidarité (tontines, mutuelles, autres caisses communautaires de solidarité) sur lesquelles reposent les stratégies dites innovantes de protection sociale présentent des limites⁷⁷. La tontine est utilisée comme une caisse de prévoyance en prévision de risques qui peuvent survenir (maladie, décès, etc.) ou pour financer des activités génératrices de revenus, dans le but d'aider les membres à atténuer les effets de la précarité. Mais il serait exagéré de la présenter comme un outil capable de jouer le même rôle que les régimes classiques de sécurité sociale. Du fait que les montants des cotisations et donc des sommes distribuées sont fonction des revenus des membres,

77. Voir Ernest Fouomene, *Les protections traditionnelles et le développement du système de sécurité social au Cameroun*, thèse de doctorat, Université de Genève, Genève, 2013, n° D. 865.

les tontines n'organisent pas une véritable solidarité entre riches et pauvres. Il en est de même des mutuelles de santé. Portées par le mouvement de contestation des réformes néolibérales dans les années 1990, leur but est d'aider les populations exclues des régimes de sécurité sociale à faire face aux dépenses de santé⁷⁸. Elles ont contribué à relever certains indicateurs de santé, notamment la fréquentation des centres de santé par les femmes enceintes, mais elles sont confrontées à de nombreux défis, notamment la faible capacité contributive des adhérents et le manque de solidarité entre riches et pauvres, du fait de l'homogénéité sociale des membres.

Pour Alain Supiot, « Le propre de la solidarité, au sens qu'elle a acquis en droit social, est d'instituer un pot commun, dans lequel chacun doit verser selon ses capacités et puiser selon ses besoins⁷⁹. » Ceci suggère que les mutuelles ne peuvent être considérées que partiellement comme des mécanismes de solidarité, parce que ne pouvant constituer à elles seules une solution viable pour un accès durable aux soins de santé. En réalité, l'engouement des pays en voie de développement et de leurs partenaires internationaux en faveur des mutuelles est un moyen de se racheter après avoir mis fin au principe de la santé gratuite dans le cadre des programmes d'ajustement structurel. Dans ce domaine aussi il faut opérer un retour en arrière ; en plus des travailleurs de l'économie moderne et des agents de

78. Voir Chris Atim, « Contribution des mutuelles de santé au financement, à la fourniture et à l'accès aux soins de santé : synthèse de travaux de recherche menés dans neuf pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre », Genève, BIT/STEP, 2000.

79. Alain Supiot, *L'Esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Paris, Le Seuil, 2010, p. 160.

l'État pris en charge à travers des prélèvements sociaux, les États devraient garantir à tous les autres groupes sociaux, notamment les plus vulnérables un ensemble de soins financés par des ressources publiques. Une telle prise en charge permettrait d'orienter les mutuelles vers un système assurantiel complémentaire, à l'image de celles qui se sont développées en Europe.

La Constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) établit que « la possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre, constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale. » Dans les pays à faible revenu d'Asie et d'Afrique, les personnes pauvres vivant dans les régions rurales s'appauvrissent davantage à cause des dépenses exorbitantes de santé, à travers des services sanitaires éloignés, onéreux et de mauvaise qualité. Elles souffrent d'une triple inégalité comparée aux couches aisées des villes qui jouissent d'une meilleure accessibilité financière et géographique à des services de santé de meilleure qualité. En Grande Bretagne, un des pays champions du libéralisme économique, les résidents légaux ont un accès gratuit aux soins de santé, non pas sur une base contributive, mais à partir d'un financement public direct à travers le *National Health Service*⁸⁰. Les pays considérés comme les plus pauvres disposent aussi de marges budgétaires non négligeables pour mettre en place un système d'accès universel aux soins de santé, au moins sur une base minimale. Il existe aujourd'hui un certain consensus sur le fait qu'un tel effort budgétaire n'aurait pas

80. Une participation financière (appelée franchise) est exigée du patient pour certains types de soins.

qu'un impact positif sur la santé des populations, mais également sur l'économie et la stabilité politique et sociale. Des économistes comme Karl Polanyi au siècle dernier déjà, Thomas Piketty et Gaël Giraud de nos jours ont démontré la nécessité de réduire les inégalités, pour arriver à un fonctionnement harmonieux de l'économie et de la société⁸¹. Dans le même sens, Alain Supiot avertit que « la justice sociale n'est pas un supplément d'âme pour des idéalistes au bon cœur, mais un gage de stabilité pour des politiques réalistes⁸² ».

La montée des populismes dans les démocraties occidentales et le retour des coups d'État en Afrique puisent leurs sources dans la mauvaise gouvernance, la montée des inégalités et la marginalisation croissante des classes populaires, qui croient de moins en moins aux vertus de la démocratie. Les solidarités traditionnelles et les mécanismes intermédiaires de solidarité comme les mutuelles doivent être combinés avec des efforts budgétaires pour une plus grande justice sociale, seul gage d'une stabilité économique, politique et sociale durable. C'est cette direction que doivent prendre nos sociétés, car le besoin de solidarité est universel. Partout et à toutes les époques, pour se protéger contre les aléas de la vie, les sociétés humaines ont organisé des formes de solidarité adaptées à leur contexte. Émile Durkheim définit la solidarité sociale

81. Karl Polanyi, *La Grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps* [1944], (trad. Catherine Malamoud), Paris, Gallimard, 1983 ; Gaël Giraud, Cécile Renouard, *Le Facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus*, Paris, Carnets Nord, 2012 ; Thomas Piketty, *L'Économie des inégalités*, *op. cit.*

82. Alain Supiot, *La Justice au travail*, Paris, Le Seuil, coll. « Libelle », 2022, p. 14.

comme un lien moral entre des membres d'un groupe ou d'une communauté⁸³. Selon lui pour qu'une société existe, il faut que ses membres éprouvent de la solidarité les uns envers les autres, car le chacun pour soi conduirait inéluctablement à la violence et la désagrégation sociale. En Afrique, la notion de solidarité est très présente dans les pratiques sociales, avec l'idée de protéger les personnes contre les aléas, pour maintenir la cohésion sociale. En Afrique de l'Ouest, en langue bambara la protection sociale peut se traduire par les concepts de *tangan* (se protéger) ou *sini nièsigui* (prévoir). En langue songhoï, la solidarité se dit *faaba tiéré* (s'entraider). La solidarité et l'équité font partie des valeurs portées par la Charte du Mandé ou *Manden Kalikan* en langue malinké, qui date de 1236⁸⁴. Inscrit au patrimoine culturel immatériel de l'humanité de l'Unesco en 2009, ce document connu aussi sous le nom de Charte de *Kurukan Fuga*, est considéré comme la première Constitution du Mali médiéval⁸⁵. En

83. Émile Durkheim, *De la division du travail social* [1893], Paris, Presses universitaires de France, 2013.

84. Transcrite en 1998 de la tradition orale en un document de 7 chapitres et 44 articles par Siriman Kouyaté lors d'un atelier organisé par l'Agence pour la francophonie et le Centre d'études linguistiques et historiques par tradition orale (CELHTO), la Charte du Mandé est considérée comme une véritable Déclaration des droits de l'homme par certains chercheurs (Djibril Tamsir Niane, Youssouf Tata Cissé, Éric Jolly), plutôt comme un simple pacte entre divers groupes du Mandé par d'autres (Jean-Loup Amselle, Francis Simonis). Le CELHTO est basé à Niamey, il s'agit d'une organisation intergouvernementale de l'Union africaine qui a pour mandat de réunir et d'étudier les traditions orales des différents pays et ethnies d'Afrique afin d'alimenter les recherches en linguistique et en histoire. (Voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Tradition_orale)

85. Sur cette chartre, voir Djibril Tamsir Niane, « Recherche sur l'Empire du Mali au Moyen Âge », *Recherches africaines*, n° 1, janvier 1959, p. 6-56; Centre d'études linguistiques et historiques par tradition orale, *La Charte de*

s'appuyant sur le fait que la version écrite est une reconstitution faite à partir de la tradition orale, Jean-Loup Amselle et Francis Simonis ont émis des réserves quant à la portée constitutionnelle de cette charte⁸⁶. Par contre, Éric Jolly considère que ce document qui est un « mélange d'oralité et d'écriture » est « aussi vrai que les autres versions ou épisodes de l'épopée de Soundiata Keita⁸⁷ pour deux raisons au moins : ceux qui l'ont produit et diffusé avaient l'autorité et la légitimité pour le faire ; et son message ne trahit ni le sens originel de l'épisode épique correspondant, ni le point de vue actuel des élites maliennes ou guinéennes. [...] Ce texte, [...] est moins une chronique historique qu'un manifeste politique, un code juridique ou une Constitution ayant valeur de modèle pour le présent⁸⁸ ». Il est peut-être besoin de rappeler ici que certains textes majeurs d'auteurs grecs et romains antiques qui nous sont parvenus sont en réalité des reconstructions à partir de fragments retrouvés et de témoignages d'époques, les originaux ayant souvent été perdus ou détruits. Avant la rédaction des Douze

Kurukan Fuga, Aux sources d'une pensée politique en Afrique, Paris, L'Harmattan, 2008 ; Éric Jolly, « L'épopée en contexte. Variantes et usages politiques de deux récits épiques (Mali/Guinée) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 885-912 ; John William Johnson, *Son-Jara. The Mande Epic by Jeli fa-Digi Sisòkò* [1986], Bloomington, Indiana University Press, 2003, p. 130-135.

86. Voir Jean-Loup Amselle, « L'Afrique a-t-elle “inventé” les droits de l'homme ? », *Syllabus Review*, vol. 2, n° 3, 2021, p. 446-463 ; Francis Simonis, « Le griot, l'historien, le chasseur et l'Unesco », *Revue Ultramarines*, n° 28, 2015.

87. Soundiata Keita (1190-1255) est le fondateur de l'empire du Mali au XIII^e siècle.

88. Éric Jolly, « L'épopée en contexte Variantes et usages politiques de deux récits épiques (Mali/Guinée) », art. cit.

Tables à partir de 450 avant J.-C., le droit romain lui-même (*ius*), qui était appliqué quasi religieusement par les pontifes issus des familles patriciennes était oral. Le texte original de la loi des Douze Tables (*lex duodecim tabularum*), qui constitue l'acte fondateur du *ius scriptum*, (droit écrit) a été probablement détruit lors du sac de Rome de 390 avant J.-C. La version qui nous est parvenue est une reconstitution, à partir de la collecte de 230 fragments tirés d'ouvrages d'auteurs romains ; mais pour autant son authenticité n'est guère discutée.

Cette même vision européenocentrée pousse certains auteurs à prédire la disparition inéluctable des solidarités traditionnelles, comme cela s'était passé en Europe, suite au développement du capitalisme et des mouvements de populations des campagnes vers les villes qu'il a générés pour satisfaire les besoins de l'industrie. Il faut ici entendre par solidarités traditionnelles les liens d'assistance et de secours mutuels qui existent entre les membres d'une famille (entendue au sens large) ou d'une communauté (villageoise, régionale, clanique, ethnique, religieuse, etc.). Jean-Pierre Dozon pense que les solidarités traditionnelles se trouvent à la « croisée des chemins⁸⁹ ». Il ne fait pas de doute qu'avoir des droits protégés par la loi est plus confortable que dépendre de solidarités traditionnelles beaucoup moins robustes. Pour autant, devrait-on parier sur une disparition inéluctable des formes de solidarités autres que celles organisées par l'État, qui ne bénéficient qu'à une minorité des populations africaines ? On ne peut démontrer à l'avance ni que les solidarités

89. Jean-Pierre Dozon, « En Afrique, la famille à la croisée des chemins », in André Burguière, Christiane Klapisch-Zuber, Martine Segalen, Françoise Zonabend, (dir.), *Histoire de la famille. Tome II. Le choc des modernités*, Paris, Armand Colin, 1994, p. 301-339.

traditionnelles sont condamnées à une disparition certaine ni qu'elles survivront en l'état, mais l'idée sous-jacente qui tend à les considérer comme archaïques est contredite par les réalités socio-économiques.

Quel que soit le niveau de développement visé, il n'est pas dit que tous les pays doivent organiser leurs solidarités de la même manière. Si la question de la répartition des fruits du travail est partout au cœur des enjeux du droit social, elle n'a pas de réponse universelle. Dans les systèmes européens, les entreprises financent la solidarité à travers les impôts et cotisations sociales, alors que naguère les entreprises publiques d'Europe de l'Est finançaient directement certaines œuvres sociales au bénéfice de leurs salariés (logements sociaux, garderies d'enfants, etc.⁹⁰). Dans de nombreuses régions du monde, notamment en Inde et en Afrique, encore aujourd'hui la redistribution passe davantage par les solidarités familiales et communautaires. Dans sa leçon inaugurale au Collège de France, Alain Supiot rappelait avec beaucoup de pertinence que « l'État social n'est qu'un moment dans la longue histoire des solidarités humaines », et que « les formes, au demeurant diverses qu'il a pu prendre, ne sont ni assurées, ni définitives »⁹¹. En Europe même, les aléas sociaux sont certes largement couverts par la sécurité sociale, mais la libération des individus des interdépendances familiales n'en reste pas moins toute relative, si tant est qu'elle soit

90. Voir François-Xavier Merrien, Raphaël Parchet, Antoine Kernén, *L'État social, une perspective internationale*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2005 ; Catherine Mathieu, Henri Sterdyniak, « Le modèle social européen et l'Europe sociale », *Revue de l'OFCE*, vol. 104, n° 101, 2008, p. 43 et suiv.

91. Alain Supiot, *Grandeur et misère de l'État social*, Paris, Collège de France / Fayard, 2013, p. 18.

souhaitable. C'est un leurre de penser qu'on pourrait un jour rendre l'individu totalement indépendant des autres hommes et femmes, notamment des solidarités de voisinage, car l'homme est d'abord un être social. Dans la prise en charge des personnes en perte de mobilité, les « aidants » joueront toujours un rôle, qu'ils soient des « aidants familiaux » (qui ont un lien de parenté avec la personne) ou des « proches aidants » (qui ont un lien de proximité avec elle). En Afrique où l'idée d'État social n'a pas encore véritablement trouvé son chemin, on peut parier sur une résilience des solidarités traditionnelles, car chaque société aurait tendance à développer les moyens de sa survie plutôt qu'à les détruire, avant même d'inventer d'autres plus adaptés à une situation socio-économique en évolution permanente. La disparition des solidarités traditionnelles avant la mise en place de régimes de sécurité sociale formels à portée universaliste accroît à coup sûr la violence et la désintégration des sociétés.

Parfois, c'est parce que les systèmes classiques de sécurité sociale ignorent les réels besoins des populations que les solidarités traditionnelles sont mobilisées. Ceci est illustré par les rites funéraires non pris en charge par la sécurité sociale, mais dont l'importance sociale, symbolique et spirituelle dans les sociétés africaines n'échappe à personne. Ils constituent des moments de dépenses lourdes, que seules les solidarités traditionnelles aident à surmonter. Les funérailles illustrent par ailleurs le fait que le besoin de solidarité n'est pas que financier, mais aussi et peut-être d'abord humain. Être dans l'incapacité de satisfaire ses besoins essentiels et ceux de sa famille constitue certes une épreuve dramatique pour tout être humain. Mais même pour les personnes riches, vivre hors de tout réseau de solidarité peut s'avérer déstabilisant. Riche ou pauvre, s'il est confronté aux

épreuves de la vie, l'être humain a besoin d'un soutien moral, d'une compassion et d'une présence humaine qu'on ne peut acheter. En Afrique de l'Ouest, dans la société bambara, n'avoir personne sur qui compter pour faire face aux accidents de la vie, est considéré comme la seule vraie pauvreté. Dans la philosophie bambara, l'être humain est considéré comme la seule richesse vivante et l'isolement est ressenti comme une source certaine d'appauvrissement. Dans le même sens, un proverbe béninois énonce que « celui qui n'a personne ne doit pas avoir une plaie sur le dos ». En Europe aussi l'isolement social génère de grandes souffrances psychiques et constitue selon certaines études un facteur de mortalité comparable à l'obésité, la sédentarité ou le tabagisme⁹².

Là où on croit percevoir un affaiblissement des solidarités traditionnelles, c'est peut-être davantage de leur transformation qu'il s'agit⁹³. Car au-delà de leur rôle de protection sociale, elles structurent ce qu'il y a de plus durable dans les économies sahéniennes, comme l'illustrent la forme d'entreprenariat de la confrérie mouride au Sénégal⁹⁴ et le fonctionnement des réseaux de commerçants sarakolé et diawambé au Mali. En

92. Voir John T. Cacioppo et Stephanie Cacioppo, « Social Relationships and Health: The Toxic Effects of Perceived Social Isolation », *Social and Personality Psychology Compass*, vol. 8, n° 2, 2014, p. 58-72 ; Danielle Laberge et Shirley Roy, « Marginalité et exclusion sociales : des lieux et des formes », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 1994, p. 5 et suiv.

93. Voir Alain Marie, « Les structures familiales à l'épreuve de l'individuation citadine », in Marc Pilon et al. (dir.), *Ménages et familles en Afrique : approches des dynamiques contemporaines*, Paris, CEPED (*Les Études du CEPED*, n° 15), 1997, p. 279-299.

94. Voir Vincent Monteil, « Une confrérie musulmane : les Mourides au Sénégal », *Archives de sociologie des religions*, n° 14, 1962.

Afrique de l'Ouest, encore aujourd'hui en milieu rural plusieurs activités sont réalisées grâce aux associations d'entraide, qui constituent un outil de transformation sociale. En Afrique de l'Ouest les banques agricoles utilisent les ressources des solidarités traditionnelles pour accorder des prêts aux paysans, en contractant avec les associations paysannes, qui sont solidairement responsabilisées pour le remboursement des dettes, s'assurant ainsi des taux de recouvrement exceptionnellement élevés. En Afrique, grâce aux solidarités traditionnelles, les chiffres d'affaires réalisés par les sociétés de téléphonie à travers les transferts d'argent sont tendanciellement plus importants que ceux rapportés par les appels téléphoniques. Comme nous le verrons dans le chapitre V, au cœur des grandes métropoles européennes, ce sont les solidarités communautaires, qui permettent aux travailleurs immigrés sahéliens de compenser les insuffisances des régimes de sécurité sociale.

Toutefois, il ne s'agit pas d'idéaliser les solidarités traditionnelles, qui comportent de nombreuses limites et donnent lieu à des déviances. Certains expliquent les difficultés de la petite entreprise individuelle en Afrique, en partie par la pression exercée par les solidarités familiales et communautaires. Les solidarités familiales pèsent lourdement sur les budgets des personnes débitrices quand elles ne sont pas assez nombreuses dans une même famille à avoir la capacité financière de se répartir le fardeau. Au Sahel, le système traditionnel de prise en charge communautaire des élèves coraniques appelés *talibés* est dévoyé par certains maîtres coraniques, qui s'en servent pour exploiter les enfants, alors qu'en islam vivre du labeur d'autrui sans raison valable est proscrit. Les familles qui, au nom de la solidarité communautaire hébergent des élèves venus du milieu

rural ou les déplacés des conflits internes, subissent de ce fait des désagrèments dans leur vie quotidienne, car même en Afrique la corésidence pose des problèmes de cohabitation. Certaines personnes peu scrupuleuses abusent des solidarités pour se soustraire de toute activité productive, alors qu'elles sont en principe fondées sur la contribution de chacun selon ses moyens. Il s'agit bien ici de déviances, car traditionnellement même les personnes handicapées participent aux activités économiques et sociales, à travers des travaux compatibles avec leur situation de handicap. Les non-voyants confectionnent des filets de pêche et des cordes alors que les personnes âgées font de la médiation pour préserver la cohésion sociale. Vouloir se soustraire du travail, en cherchant à satisfaire ses besoins par d'autres moyens est généralement contraire à la morale commune. Dans la société bambara, la figure du *fugari* (le paresseux) fait l'objet des pires railleries.

Les peuples n'ont pas la même idéologie du travail, mais ressentent partout la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de l'homme. Les failles observées dans les systèmes traditionnels de protection sociale ne sont pas absentes des régimes formels de sécurité sociale, s'agissant aussi bien des fraudes sociales que de fraudes aux cotisations sociales, d'ailleurs beaucoup plus importantes. Il y a aussi des travailleurs, notamment immigrés qui ne perçoivent pas toujours les prestations auxquelles ils ont droit par manque d'information. Mais dans l'un et l'autre système (traditionnel et moderne), les abus de la part de certaines personnes ne doivent pas nous faire perdre de vue les risques que ferait peser sur la société l'absence de mécanisme de solidarité. À cet égard, la stigmatisation des personnes bénéficiaires de l'assistance sociale constitue une véritable menace contre la cohésion sociale.

Comme l'a écrit Jean-Maurice Verdier, « La misère relève de la psychologie collective en ce qu'elle est largement faite du regard porté sur les exclus ou les très pauvres, souvent considérés comme responsables de leur état⁹⁵ ». Il est vrai qu'aux États-Unis d'Amérique, l'idéologie dominante valorise l'effort individuel comme seul moyen de sortir de la pauvreté, même si paradoxalement, dans ce pays peut-être plus qu'ailleurs, le phénomène des travailleurs pauvres (*poor workers*) est omniprésent. Malgré cette terrible réalité, pour des raisons idéologiques, peut-être aussi culturelles, dans le pays le plus riche du monde, l'assistance publique aux plus démunis reste minimale et la sécurité sociale de type européen est vue comme un encouragement à l'oisiveté⁹⁶. En réalité, cette méfiance vis-à-vis des personnes bénéficiant de l'assistance publique remonte loin dans le temps. Dans *Les Métamorphoses de la question sociale*, Robert Castel rappelle que dans la France médiévale, le phénomène dit d'« indigence oisive », faisait déjà l'objet d'une grande méfiance de la part des élites⁹⁷. Des ordonnances royales interdisaient le bénéfice de l'assistance publique à ceux qu'on qualifiait de « mendiants valides », et les « vagabonds » étaient condamnés aux galères et à la déportation aux colonies (ordonnance du 8 juillet 1719). Malheureusement, cette

95. Jean-Maurice Verdier, « Grande pauvreté, exclusion et droits fondamentaux : un autre regard enrichi par le croisement des savoirs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, UMR-CNRS 5014, Université Montesquieu Bordeaux IV, 1999, p. 8.

96. Voir Risa L. Lieberwitz, « La question des travailleurs pauvres et le poids de l'idéologie aux États-Unis d'Amérique », in Philippe Auvergnon (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, 2013.

97. Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Librairie Arthème Fayard, 1995.

L'enracinement du droit social : un défi global ?

tendance à vouloir résoudre les questions sociales par des approches punitives est toujours présente dans nos sociétés modernes.

Il n'existe pas de solution idéale toute faite à la question sociale. Le besoin de protection sociale est universel, mais ses mécanismes de mise en œuvre ne le sont pas dans l'espace et le temps. L'approche bismarckienne à base contributive qui bénéficie aux salariés et fonctionnaires n'est pas incompatible avec un financement public de type beveridgien et d'autres formes de solidarité (mutuelles, tontines, etc.) pour les autres segments de la société⁹⁸. Par un effet peut-être inattendu, la globalisation nourrit le besoin d'enracinement des politiques publiques et des lois aussi bien en du droit du travail (Partie I) qu'en protection sociale (Partie II).

98. La question ne manque pas d'intérêt même dans le contexte européen. Voir Alain Euzéby, « Faut-il fiscaliser la Sécurité Sociale ? », *Droit social*, 1978, p. 81 et suiv.

PARTIE I

Mettre en débat les questions négligées du droit du travail

Dans les économies développées, comme dans les pays émergents, et même dans les États où l'économie formelle est encore très réduite, la répartition des fruits du travail est très présente dans le débat politique. C'est un fil rouge, qui relie des sujets aussi importants que la protection physique des travailleurs, la durée du travail et bien entendu la rémunération. Les économistes néolibéraux considèrent qu'un lourd encadrement des relations de travail nuit à la compétitivité des entreprises, alors que d'autres plaident pour le maintien ou le retour à une meilleure protection des travailleurs. Depuis les années 1980, cette tension structure le débat autour des réformes du droit du travail.

Ce débat laisse dans un angle mort la question de la prise en compte du contexte économique et socioculturel dans la formulation du droit du travail. Qu'il s'agisse de la conception de l'entreprise, de la résolution des conflits du travail individuels et collectifs, de l'organisation du travail, des droits et libertés à l'occasion du travail, ou encore des relations entre l'entreprise et la société (la RSE), les approches peuvent être différentes d'une

culture à l'autre. Dans plusieurs de ses écrits Alain Supiot dénonce la volonté d'étendre à l'ensemble des pays les modes d'organisation du travail issu du vieux monde industriel. Adrián Goldin a parfois abordé la question des spécificités culturelles, qui ont pu influencer sur quelques sujets la formulation du droit du travail dans les pays d'Amérique latine¹.

Mais le sujet est si important qu'il mérite d'être traité comme une problématique à part entière du droit du travail, en particulier dans les pays en développement où la question de l'emploi se pose différemment que dans les sociétés industrielles dites avancées. Malgré certaines prévisions au demeurant discutables annonçant la fin du travail salarié, le salariat restera sans doute encore longtemps le modèle dominant de l'activité productive dans les vieux pays industriels, alors que dans les pays dits en voie de développement, c'est l'économie informelle qui fait vivre la majorité des populations. L'économiste sénégalais Ndong Samba Sylla émet plus que des doutes sur la possibilité pour les pays africains d'atteindre le plein-emploi, du fait des effets combinés d'une démographie dynamique et des mutations technologiques (automatisation, robotisation, informatisation), qui constituent à ses yeux des obstacles aux délocalisations dans les pays à bas salaires². Comme d'autres économistes, Jeremy Rifkin prédit la fin du travail salarié tel que nous le connaissons, du fait d'une « relation inversement

1. Adrián Goldin, « Sur les droits du travail en Amérique latine, Évolution et perspectives », in Alain Supiot, *Le Travail au XXI^e siècle*, op. cit., p. 225-240.

2. Ndong Samba Sylla, « Face au défi démographique et aux mutations technologiques, l'emploi salarié décent a-t-il un avenir en Afrique? », in Achille MBembé et Felwine Sarr (dir.), *Écrire l'Afrique-Monde*, Paris, Dakar, Philippe Rey/Jimsaan, 2017, p. 287 et suiv.

proportionnelle entre l'évolution de la productivité de l'économie et celle des emplois³ ».

Laissons ce débat aux économistes, même s'il est vrai que dans les pays africains il existe une volonté politique de plus en plus marquée de transformation locale de certaines matières premières, en particulier les produits agricoles et le bois. Mais, il n'en demeure pas moins que ces sombres prévisions doivent nous amener à penser la question du travail dans un cadre plus ouvert, avec un regard moins condescendant sur l'économie informelle. Or, le droit du travail est reçu différemment dans les activités informelles que dans l'économie formelle et le défi d'une protection adéquate des travailleurs s'y pose de manière différente. C'est pourquoi, pour garantir des droits effectifs à tous les travailleurs, je fais l'hypothèse qu'une juridicisation des relations de travail dans l'économie informelle est possible, mais sur la base des normes créées par les acteurs de cette économie, avec les législations du travail comme un référentiel à atteindre à long terme (chapitre I).

Par ailleurs, avec la mondialisation on constate une tendance lourde vers l'importation des normes pour les mettre au service de l'économie, avec des conséquences certaines sur la cohésion et la stabilité des sociétés (chapitre II).

Au fond, plus que d'une simple importation de normes, il s'agit d'un puissant mouvement d'uniformisation des modes d'organisation du travail et du droit du travail, largement inspiré du modèle américain (chapitre III).

3. Jeremy Rifkin, *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York, Putnam Book, 1995.

Chapitre I

Le droit du travail à l'épreuve de l'économie informelle

L'analyse ici proposée porte sur la nécessité d'une juridicisation des relations de travail dans l'économie informelle. En dépit de certaines initiatives de l'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, confrontés à la précarité et à l'absence de droits reconnus et exigibles.

Si la doctrine s'intéresse peu à la question, il n'en demeure pas moins que l'économie informelle pose un véritable défi au droit du travail, car certes les codes du travail ont vocation à régir toutes les relations de travail, mais leur champ d'action réel ne va guère au-delà des entreprises de l'économie formelle. Faire des analyses interprétatives des codes du travail et de la jurisprudence permet certes de comprendre une partie de la réalité juridique, celle en vigueur dans les entreprises formelles, mais

cette démarche ne renseigne guère sur le niveau de protection des travailleurs de l'économie informelle. Martin Kirsch a écrit que « Les États francophones d'Afrique disposent, chacun, d'un outil législatif moderne de très grande valeur en matière de droit du travail. Certes, il convient de faire pénétrer cet outil, car si le droit du travail est généralement bien appliqué par les entreprises d'une certaine importance et par celles situées dans les centres urbains, il n'en est pas toujours de même dès que l'on s'éloigne de ces centres ou lorsqu'il s'agit de petites entreprises, notamment celles à caractère familial¹ ». Il pose ainsi en creux la question de l'économie informelle, qui n'est d'ailleurs ni une réalité propre aux pays d'Afrique francophone, ni même au continent. Rachid Filali-Meknassi a écrit à cet égard : « Dans le tiers-monde, alors que les activités informelles constituent la forme dominante de l'emploi et ignorent largement le droit positif, toute la doctrine et les débats juridiques se focalisent sur les relations qui se nouent dans les activités formelles. Le pluralisme sociojuridique existant est ainsi occulté quand bien même il trouverait les fondements dans la législation en vigueur. Les organisations socioprofessionnelles sont d'ailleurs parmi les gardiens les plus sûrs de cette orientation puisqu'elles représentent exclusivement les intérêts des travailleurs et des employeurs des entreprises structurées². »

1. Martin Kirsch, *Le Droit du travail en Afrique. Tome 1, le contrat de travail*, Le Vésinet, EDIENA, 1987, p. 9.

2. Rachid Filali-Meknassi, « L'ineffectivité : La revanche des faits sur les prétentions de la règle formelle », in Philippe Auvergnon (dir.), *L'Effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?* Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2008, p. 67.

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. Pour ce faire, nous devons faire preuve de pragmatisme dans les approches et reconnaître la réalité du pluralisme juridique.

POUR DES APPROCHES PLUS PRAGMATIQUES
DANS LE TRAITEMENT DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Pour se donner les meilleures chances d'aboutir à une protection convenable de tous les travailleurs, il y a lieu d'abandonner la politique de l'autruche, qui consiste à considérer que les législations du travail sont réellement appliquées aux travailleurs de l'économie informelle. Une attitude plus pragmatique consisterait à envisager l'économie informelle dans sa diversité afin de construire un chemin réaliste vers sa formalisation.

Prendre en compte l'hétérogénéité de l'économie informelle

Le débat sur l'économie informelle a été conduit par des économistes du développement, comme Victor Tokman, et Hernando de Soto, qui s'inscrivaient dans une perspective d'évolution vers l'économie formelle³. Mais on se rend compte que non seulement le mouvement de formalisation est lent et connaît des hauts et des bas, voire parfois des

3. Voir Hernando de Soto, *L'Autre sentier. La révolution informelle dans le tiers monde* (trad. Martine Couderc), Paris, La Découverte, 1994.

retours en arrière, mais surtout que l'économie informelle n'est pas un phénomène uniforme ayant des caractéristiques universelles. En Asie, en Amérique latine, et en Afrique, si l'économie informelle sous la forme d'activités liées à l'artisanat, au petit commerce, et aux micro-entreprises est dominante, il existe aussi une économie artisanale coutumière ancienne. En Afrique de l'Ouest, plusieurs métiers (forgerons, bijoutiers, tisserands, cordonniers, maçons, potières, etc.) sont exercés par des hommes et femmes de caste⁴ reconnaissables à leurs patronymes, et transmis de père en fils, ou de mère en fille (dans le cas des potières). D'un point de vue philosophique et juridique, il existe une différence de nature entre ce type d'économie coutumière et les activités informelles classiques. Dans l'économie coutumière, il est difficile de détacher le travail de ses finalités sociales et culturelles. L'existence des professions sus-évoquées ne peut se comprendre en dehors de leur utilité sociale, à travers les objets produits, qui répondent à des besoins existentiels de la société. Les tisserands sahéliens sont les créateurs des tapis muraux peuls et songhoïs, et les maçons sont les inventeurs de l'architecture précoloniale malienne, connue sous le vocable d'architecture soudanienne. Ceci nous renseigne sur la manière de construire le lien social et la cohésion au sein des sociétés, qui ne passe pas seulement par la distribution de revenus aux plus démunis, mais aussi par l'attribution d'un rôle, parfois symbolique, à chaque membre. Au côté de l'économie traditionnelle, des activités fondées sur des rapports de travail

4. Comme en Inde, en Afrique, particulièrement au Sahel, les castes sont une forme de stratification et de hiérarchisation sociales que l'on retrouve encore dans plusieurs groupes ethniques (les forgerons, les griots, les esclaves, etc.).

subordonnés ou quasi subordonnés se sont également développées depuis des siècles dans certaines régions africaines. Dans les anciennes villes et agglomérations sahéliennes, les aides-maçons (ceux qui pétrissent *le banco* – la terre – et fabriquent les briques), les aides-ménagères (celles qui pilent les céréales et lavent les ustensiles de cuisine), et de manière générale toutes les personnes sans qualification qui travaillaient à la journée contre rémunération (en numéraire ou en nature) étaient des travailleurs salariés depuis fort longtemps, y compris en remontant à la période précoloniale. Il en est de même pour les travailleurs saisonniers, qui sont encore employés dans l'agriculture traditionnelle à diverses activités (désherbage, moisson, etc.).

Le fait de considérer l'économie informelle comme un ensemble homogène qu'on doit traiter de manière uniforme, est un frein à sa formalisation. Au contraire, si on isole les activités coutumières, qui comme nous le verrons ci-dessous n'ont pas vocation à être régies par le droit du travail, une classification par types d'entreprises informelles faciliterait une approche ciblée dans l'effort de formalisation. Il est possible de classer les entreprises informelles en trois catégories.

La première concerne les entreprises plus ou moins florissantes, qui cherchent à se soustraire délibérément des régulations publiques, notamment fiscales et sociales, dans le but de maximiser leurs profits. Leur formalisation demande une forte volonté politique, parce qu'il faut s'assurer de l'application effective des lois et règlements à des acteurs qui usent de tous les moyens pour s'y soustraire. La tâche est d'autant plus ardue que ces acteurs agissent souvent avec la complicité des personnes chargées de leur appliquer la loi. Pour se donner les meilleures chances de réussite, les États doivent veiller à ce que les lois et

règlements ne soient pas trop rigides, ce qui risquerait d'inciter les acteurs à chercher à les contourner. Certains micro-entrepreneurs se réfugient en effet dans l'économie souterraine pour échapper à des régulations publiques jugées asphyxiantes, des coûts d'enregistrement et de légalisation jugés excessifs et une prédation insupportable de fonctionnaires véreux.

Une deuxième catégorie d'acteurs de l'économie informelle, peut-être les plus nombreux, se constitue de travailleurs indépendants. Ils sont particulièrement présents dans les périphéries urbaines défavorisées où les populations pauvres cherchent à survivre par l'auto-emploi, en faisant preuve de créativité et de débrouillardise, notamment dans le recyclage de matériaux usagés. Les approches répressives déployées contre ces personnes illustrent bien l'incapacité des classes dirigeantes à comprendre que ce type d'activités informelles est une réponse à l'exclusion des couches populaires des emplois stables de l'économie formelle. Il est à parier que ces activités demeureront tant que l'économie formelle n'aura pas généré suffisamment d'emplois décents pour intégrer toutes les populations en quête d'un emploi leur assurant une vie digne.

On peut classer dans une troisième catégorie les entreprises informelles qui cherchent à se développer avec comme objectif de grandir et de se formaliser. Partout dans les pays en développement nous avons de nombreux exemples de grandes entreprises prospères nées dans l'économie informelle avant de prendre leur envol. Mais bien souvent ces entreprises ne peuvent compter que sur leurs propres forces pour se développer, dans la mesure où les politiques publiques adressées à l'économie informelle sont inexistantes ou embryonnaires. Pour les formaliser, il faut mettre en place des politiques conséquentes

de crédit (pas seulement de microcrédit), de formation, et d'appui à la gestion et à l'organisation. À cause de leur potentiel, les États doivent leur consentir plus d'efforts d'accompagnement dans les domaines du financement, de l'organisation, et de la formation.

Construire un parcours pour la transition vers l'économie formelle

On a tendance à considérer l'économie informelle comme un phénomène pathologique, une économie à moderniser à marche forcée, sinon à éradiquer. Dans les pays en développement, les législations sociales (codes du travail et codes de prévention sociale) ont été mises en place après les indépendances, sur la base de l'idée selon laquelle les activités informelles finiraient par se formaliser et être couvertes par le droit moderne. Or, de nombreux pays ne sont pas encore sur une trajectoire de développement durable basé sur des entreprises formelles capables d'absorber une part significative de la main-d'œuvre. L'économie informelle concerne en moyenne plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale et une partie importante des activités économiques, en fait celles qui font vivre la majorité des populations. Le fait que ces travailleurs ne bénéficient pas de la protection qu'est censée leur garantir la législation du travail est donc un sujet de légitime préoccupation. Il faut se réjouir du fait que l'OIT ait adopté la recommandation n° 204 relative à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, reconnaissant ainsi que la protection des travailleurs de l'économie informelle est une condition pour garantir un travail décent. En fournissant des orientations concrètes sur les voies et moyens pour parvenir au travail

décent et pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, cette recommandation démontre une volonté d'opérer une transition vers l'économie formelle.

Cette approche pourrait être complétée par une démarche spécifiquement orientée vers une juridicisation des relations de travail, comportant des étapes et des statuts juridiques intermédiaires. Parce que le concept d'informalité est construit en référence au cadre légal, il renvoie à l'idée de transgression, les activités non couvertes par les législations étant considérées comme informelles. En d'autres termes, jusqu'à ce qu'elles se conforment aux législations nationales qui régissent les entreprises formelles, ces activités sont considérées comme informelles, donc anarchiques, illégales, voire menaçantes pour l'ordre public. Mais sans une préparation organisationnelle, administrative et juridique adéquate, il est difficile pour une entreprise informelle, qui a toujours évolué en marge de la législation, de se faire enregistrer auprès des services du travail (inspections du travail, agences de main-d'œuvre, services de sécurité sociale) du jour au lendemain et d'observer pleinement toutes les législations qui y sont attachées. Pour y arriver, il est nécessaire de construire un chemin, un parcours avec des étapes qui vont conduire de l'informalité à la formalité. Pour le dire autrement, il s'agit de développer une vision dynamique de la juridicisation de l'économie informelle. L'idée peut avoir un certain écho dans la recommandation n° 204 relative à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui appelle les États membres à « entreprendre des réformes concernant la création d'entreprises en réduisant les coûts d'enregistrement et la longueur des procédures, et en améliorant l'accès

aux services, par exemple au moyen des technologies de l'information et de la communication ».

En dépit de la sensibilité de la question et des défis techniques et organisationnels qui ne manqueraient pas de se poser, on peut franchir une autre étape en mettant en place des régimes juridiques intermédiaires. L'informalité étant définie essentiellement par la non affiliation à un statut juridique, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle suggère l'idée du passage par un état intermédiaire, qui doit logiquement correspondre à un régime juridique plus accessible. C'est ce à quoi appelle implicitement la recommandation n° 204 en incitant les États membres à « procéder à une évaluation et à un diagnostic des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité dans le contexte national pour aider à concevoir et mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle ». Des exemples de régimes simplifiés en matière fiscale existent dans certains pays et ne semblent pas poser problème, mais l'idée pourtant implicite d'une législation du travail spécifique reste encore un tabou.

LE PLURALISME JURIDIQUE : UNE VOIE VERS LA JURIDICISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ?

Si le concept d'économie informelle est mobilisé par les économistes plus que par les juristes, l'idée de sa formalisation n'en reste pas moins étroitement associée à sa juridicisation. Il fait en effet référence aux entreprises non enregistrées auprès des administrations publiques, qui échappent aux règles notamment du droit commercial et du droit social (code de commerce, code

du travail, code de sécurité sociale, etc.). Le droit apparaît ainsi comme l'élément essentiel qui permet de distinguer l'économie informelle de l'économie formelle. Pour autant, il serait inexact d'affirmer que l'économie informelle évolue dans un non-droit total du seul fait que les juristes n'y retrouvent pas leurs références habituelles, en particulier la sanction étatique. Les acteurs de l'économie informelle (employeurs et travailleurs), qui sont liés par une relation de travail subordonnée n'ont guère le sentiment que leurs rapports ne sont régis par aucune norme juridique. Ils ont bel et bien une conscience du droit ; s'ils ne se sentaient pas liés par des règles contraignantes, les sociétés où le travail informel est dominant seraient vouées au chaos. En Afrique et en Asie les systèmes juridiques étatiques (lois et règlements) cohabitent avec des coutumes et des usages générés par les sociétés pour assurer leur équilibre. Même si ceci n'est pas encore pleinement reconnu par le noyau dur des positivistes, dans bien des domaines les Africains sont régis par des réseaux normatifs autonomes qui réglementent certains de leurs rapports sociaux. Nous sommes bien en présence d'un système pluraliste qui mêle des éléments coutumiers et des normes étatiques, même s'ils n'ont pas la même importance⁵. Si les activités économiques coutumières ne sont pas régies par le droit du travail, il n'en va pas de même des relations de travail dans l'économie informelle classique, qui sont théoriquement soumises à la législation du travail, même si sa réception sur le terrain demeure problématique.

5. Voir Jacques Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Bulletin des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-mer*, vol. 46, 2000, p. 279-292 ; *idem*, « Production pluraliste du droit et reconstruction de l'État africain », *Afrique Contemporaine*, 2001.

Le travail coutumier : une zone de non-droit ?

Il n'existe pas de société sans droit, mais le droit n'a pas vocation à régir la totalité du champ social. Jean Carbonnier met en garde contre le panjuridisme, en écrivant que « les juristes dogmatiques pensent, sinon que tout est droit, du moins que le droit a vocation à être partout, à tout envelopper, à soutenir, comme un idéal, tout l'univers habité⁶ ». Le travail coutumier illustre bien sa pensée, car en raison de la nature des activités qui y sont déployées, il ne peut y être question de droit du travail. S'il est vrai que l'essentiel du travail, ou plus précisément ce qui est reconnu comme tel par les juristes et les économistes, est réalisé dans le cadre d'un emploi ou d'activités indépendantes, le travail non rémunéré développé au bénéfice de la communauté est très important dans les sociétés africaines. Par exemple même si les activités d'animation culturelle et de médiation sociale n'ouvrent pas droit à une rémunération directe, la reconnaissance sociale qui y est attachée est potentiellement créatrice d'avantages divers liés à des compensations plus ou moins importantes dont les codes échappent aux yeux de l'observateur externe. Dans l'économie coutumière, le travail subordonné est marginal, l'essentiel de la main-d'œuvre non agricole étant mobilisée à travers des activités à caractère artisanal ayant une forte utilité sociale (maçons, forgerons, bijoutiers, tisserands, cordonniers, potières, etc.). Dans *Les Bâisseurs de l'architecture en terre de Tombouctou*, l'historien Ali Ould Sidi explique que dans la ville de Tombouctou, la répartition par corps de métiers « s'est faite [...] au XIV^e et XV^e siècle par *Kounda* ou quartier en langue *soninké*. Chaque *Kounda* correspondait

6. Jean Carbonnier, *Flexible droit.*, *op. cit.*, p. 25.

à un corps socioprofessionnel dont le nom rappelle l'origine et l'histoire de son peuplement : le *Birounthié Kounda* désigne le quartier des gens du *Birou*, domaine des maçons et des menuisiers, le *Diamoye Kounda* signifie le secteur des forgerons et des menuisiers, tandis que le *Wangara Kounda* veut dire le secteur des *Wangara* et renferme des tailleurs, brodeurs à la main et commerçants⁷. »

Exercés par des castes, ces corps de métiers appelés en langue songhoï *assana koi* (littéralement « les hommes de métiers »), qui vendent le produit de leur travail, n'utilisaient pratiquement pas de main-d'œuvre salariée. Pour faire face à un surcroît de travail, il arrive qu'ils mobilisent d'autres personnes, le plus souvent sur la base de relations d'interdépendance, de solidarité et d'échanges. S'agissant des apprentis, les questions de temps de travail et de formation sont certes présentes, mais il ne s'agit pas d'un véritable droit du travail, même si les cordonniers, bijoutiers et autres artisans ont de par la coutume l'obligation de former leurs apprentis, qui leur doivent respect, reconnaissance, et allégeance pendant toute la vie. Il n'est guère question de rémunération, même si la fabrication par les apprentis de menus objets pour leur propre compte est tolérée. À la différence des apprentis, qui assistent le maître maçon avec l'idée d'apprendre le métier, les aides-maçons, c'est-à-dire ceux qui extraient le banco des carrières, le transportent et le pétrissent, sont des travailleurs à la recherche de leur pitance quotidienne. Alors que le métier d'aide-maçon est ouvert, les apprentis maçons sont de la même caste, parfois de la même famille que le maître maçon.

7. Ali Ould Sidi, *Les Bâisseurs de l'architecture en terre de Tombouctou*, Bamako, La Sahélienne, coll. « Mémoire », 2018, p. 34.

Mise à part la prestation des aides-maçons et quelques autres activités occasionnelles marginales, il n'existe pas de travail salarié au sens juridique du terme dans l'économie coutumière, dont la formalisation demeure une vue de l'esprit. Dans ces groupes sociaux, on travaille certes pour assurer sa survie, mais dans un esprit de complémentarité des personnes et d'utilité sociale, illustré par la densité des interrelations. Quelques-uns de ces métiers comme la maçonnerie se détribalisent progressivement, en s'inscrivant dans l'économie informelle classique. Pour autant le travail dans l'économie coutumière doit intéresser les juristes, dans la mesure où il permet de mieux saisir l'esprit du travail dans les sociétés concernées. Cet esprit peut les aider à mieux penser le droit du travail, car un système juridique ne peut se comprendre en dehors de l'idée que la société se fait de l'homme. Maurice Hauriou a écrit à cet égard que « derrière toute physique, il y a une métaphysique, le droit n'échappe pas à cette loi⁸ ». Les historiens, anthropologues, sociologues et autres spécialistes des sciences humaines pourraient utilement se saisir de la question du travail, car leurs perspectives sont nécessaires aux juristes et aux législateurs. Ces derniers devraient sortir de leur tour d'ivoire pour chercher à comprendre la société dans ses réalités profondes, ses angoisses et ses espoirs. À l'heure des chaînes d'information en boucle et des réseaux sociaux, il existe un risque certain à ne produire que des lois de circonstance, en dupliquant ce qui a été fabriqué ailleurs dans des situations apparemment similaires, alors qu'elles ne sont en réalité jamais identiques.

8. Maurice Hauriou, « La théorie de l'institution et de la fondation. Essai de vitalisme social », *Cahiers de la Nouvelle Journée*, n° 23, 1925, p. 2-45.

Quel droit pour l'économie informelle classique ?

Citant le juriste camerounais Paul-Gérard Pougoué, Philippe Auvergnon écrit dans sa contribution au livre *À droit ouvert. Mélanges offerts en l'honneur du Professeur Antoine Lyon-Caen* que « le droit du travail est aussi indispensable à la vie contemporaine qu'étranger à la mentalité africaine⁹ ». J'admettrais volontiers cette thèse s'agissant de l'Afrique centrale, dont le Professeur Pougoué connaît bien les réalités, mais certainement pas en ce qui concerne l'Afrique de l'Ouest, plus particulièrement les sociétés sahéliennes. Nous devons admettre que l'Afrique est un grand continent, avec certes une unité culturelle comme l'a démontré Cheikh Anta Diop, mais aussi des diversités¹⁰. Dans notre quête de constructions théoriques valables pour de grands ensembles comme l'Europe ou l'Afrique, nous sommes souvent amenés à faire l'impasse sur les particularités.

Le propos n'est pas ici de prétendre à l'existence d'un droit du travail précolonial hyperdéveloppé, qui couvrirait tous les aspects des relations de travail. On peut regretter à cet égard qu'en Afrique la recherche sur l'histoire du travail ne soit jamais remontée au-delà de la période coloniale, en dépit de l'existence de dizaines de milliers de manuscrits anciens traitant des questions politiques, économiques, sociales et juridiques. Cependant, l'existence de longue date du travail salarié, et donc

9. Philippe Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in Antoine Jeammaud et al. (dir.) *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p. 61-71.

10. Cheikh Anta Diop, *L'Unité culturelle de l'Afrique noire. Domaines du patriarcat et du matriarcat dans l'Antiquité classique*, Paris, Présence africaine, 1982.

nécessairement d'un minimum de normes, est un fait avéré dans les sociétés ouest-africaines. Les transporteurs de marchandises, les aides-maçons et de manière générale tous ceux qui travaillaient pour le compte d'autrui contre rémunération étaient bien des travailleurs au sens du droit du travail. Dans les zones rizicoles le long du fleuve Niger s'est développée depuis longtemps une migration saisonnière de travailleurs rémunérés en nature à l'aide d'une unité de mesure standardisée appelée *sawal* en songhoï. Dans la zone du *Gimballa* située au centre du Mali existait également un mouvement saisonnier de travailleurs embauchés dans les champs de mil pendant l'hivernage. Dans certains cas à défaut de subordination juridique, on pourrait parler d'allégeance, dans la mesure où pour certains travaux occasionnels (extraction et transport de banco depuis les carrières pour fabriquer des briques, crépissage de maisons, désherbage de champs, récoltes, etc.), les travailleurs se mettaient au service des mêmes personnes qui sont en fait des employeurs. Cette fidélité à un même employeur était entretenue par un traitement salarial favorable, mais aussi par des services rendus en dehors de toute prestation de travail. C'est grâce à ces menus travaux que survivaient certains petits paysans sans terre de même qu'une population dite « flottante » composée de personnes de condition modeste, qui quittaient leurs villages d'origine pour des raisons diverses (conflits familiaux ou communautaires, perte de terre suite à des problèmes de successions, recherche d'opportunités, etc.). Parfois certaines personnes se mettaient de manière durable au service de notables locaux ; elles étaient logées et nourries comme des membres de la famille et bénéficiaient de pécules pour satisfaire leurs autres besoins.

Il existe dans certaines régions du Sahel la pratique d'un contrat collectif, par lequel une personne, qu'on pourrait qualifier d'employeur contracte un accord avec un groupe de travailleurs regroupés au sein d'un collectif informel pour la réalisation d'un travail, le labour d'un champ par exemple, contre rémunération (en argent ou en nature). La rémunération est répartie entre les membres du groupe ou parfois utilisée à des fins collectives. Ce type de contrat n'est pas de l'entraide ; il s'agit plutôt d'un contrat de travail, dans la mesure où la prestation de travail et la rémunération sont des éléments bien présents. La subordination juridique caractéristique du contrat de travail est présente, dans la mesure où le bénéficiaire de la prestation fixe les horaires et en surveille les conditions de réalisation, tout en assumant le risque économique. Ces contrats collectifs ont la spécificité d'être conclus pour la réalisation d'un ouvrage déterminé pour une durée très courte, en général un ou quelques jours. Le recours à ce type de contrat permet à des grands ou moyens propriétaires de mobiliser la main-d'œuvre nécessaire pour réaliser des travaux saisonniers, parfois dans l'urgence. Il ne s'agit pas de travail intérimaire qui suppose une relation triangulaire dans la mesure où un tiers (la société d'intérim) ne s'insère pas entre le pourvoyeur de travail et les travailleurs. Mais si les codes du travail définissent le contrat individuel de travail comme « la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur » (article L.13 du code du travail du Mali), ils ne font pas état de contrat de travail collectif.

Toutefois, dans les sociétés précoloniales les prestations de travail ne relevaient pas toutes du droit du travail. C'est le cas

de la garde de troupeaux, activité très ancienne dans les pays du Sahel. Le contrat de garde conclu à titre onéreux entre un berger et un propriétaire de bétail n'est pas un contrat de travail, dans la mesure où le premier n'est pas placé sous la subordination juridique du second, ne recevant de lui aucune instruction dans la conduite du troupeau. La garde d'animaux relèverait plutôt d'un contrat de prestation de service, par lequel un berger fournit un service à ses risques et périls, en échange de paiement. En l'occurrence, les modalités de paiement sont très précises, en fonction des usages en cours dans chaque région. La rémunération peut se faire en numéraire, en nature (lait ou céréales), en bétail, ou encore par la combinaison de ces trois modes, en fonction de l'importance du bétail confié et de la durée de la garde. Mais si juridiquement le berger est responsable de tout dommage éventuel causé aux animaux (pertes, vols, etc.) à l'exclusion de la mort naturelle, dans la pratique les propriétaires exigent rarement des dédommagements si les pertes ou vols sont avérés. On en revient ici à la tolérance par rapport à la faute non intentionnelle évoquée dans l'introduction.

Quoi qu'il en soit, les villes anciennes du Sahel comme Tombouctou, Djenné et Gao n'auraient pas pu fonctionner sur la seule base du travail familial et de l'entraide¹¹. L'université Sankoré de Tombouctou ne pouvait pas fonctionner sur la seule base du bénévolat¹². La hiérarchisation stricte des enseignants suggère des différences importantes de

11. Sur les anciennes villes d'Afrique de l'Ouest, voir Catherine Coquery-Vidrovitch, *Histoire des villes d'Afrique noire. Des origines à la colonisation*, Paris, Albin Michel, coll. « L'évolution de l'Humanité », 1993.

12. Sur l'université Sankoré, voir Ousmane Oumar Kane, *Non-Europhone Intellectuals*, Dakar, Codesria, 2012, p. 13-20.

traitements¹³. On sait que les enseignants bénéficiaient de privilèges honorifiques importants et de gratifications diverses, en particulier sous le règne de l'empereur songhoï Askia Mohammed qui les consultait sur toutes les questions importantes, mais on ne dispose pas d'informations précises sur leurs conditions de rémunération¹⁴. On sait en revanche que de nos jours les maîtres des écoles coraniques sont rémunérés par des contributions des parents d'élèves comme au XIX^e siècle du temps de l'empire théocratique peul du Macina¹⁵.

Les 100 000 manuscrits légués par l'université Sankoré¹⁶, écrits en langues arabe, peul, ou songhoï, couvrant divers domaines (le droit, les sciences, l'histoire, la religion, le commerce, etc.) et comprenant des documents de grande

13. Dans un ouvrage intitulé *Social history of Timbuktu: The Role of Muslim Scholars and Notables 1400-1900* (Cambridge, Cambridge University Press, 1983), Elias N. Saad a bien étudié la hiérarchisation et le statut des enseignants de l'université Sankoré. Au sommet de la pyramide se trouvent les *fukaha* (encylopédistes) et les juristes, suivis par les ulémas (savants). Le niveau intermédiaire était occupé par les professeurs, les fonctionnaires des mosquées, les secrétaires d'administrations et les copistes. Venaient enfin les *alfas* (marabouts en langue songhoï), qui officiaient dans les écoles coraniques rattachées à l'université.

14. Voir Ali Ould Sidi, *L'Université de Sankoré-Tombouctou: un joyau culturel universel et une lanterne éternelle*, Innov Éditions, Bamako, coll. « Voix des sages », 2018, p. 37-46.

15. William A. Brown, « Toward a Chronology for the Caliphate of Hamdullahi (Masina) », *Cahiers études africaines*, vol. 8, n° 31, 1968, p. 428-434.

16. L'université Sankoré de Tombouctou a été un des grands centres intellectuels sahélo-sahariens avant l'invasion marocaine en 1591 et la déportation de nombreux savants. En 2022, le gouvernement marocain a remis au Mali une copie des manuscrits écrits par le savant Ahmed Baba pendant sa déportation à Marrakech.

valeur comme le *Tarikh el-Fettach* ou *Chronique du chercheur sur l'histoire du Soudan* (nom attribué au Mali par les chroniqueurs arabes) au XV^e siècle rédigé par Mahmoud Kati, un érudit d'origine sarakolé¹⁷, le *Tarikh al-Soudan* ou *Chronique du Soudan* au XVII^e siècle écrit par Abderrahmane Es Saâdi, ou « Les bons principes de gouvernement » recueil rédigé par Abdul Karim Al Maguly pendant le règne de l'empereur songhoï Askia Mohammed (1493-1528), pourraient être fort utiles à cet égard¹⁸. Leur traduction pourrait nous renseigner davantage sur le travail dans l'espace sahélien, notamment les conditions de travail sur les grands chantiers comme la construction de la mosquée de Djingareyber de Tombouctou (nom qui signifie « grande mosquée » en songhoï) entre 1325 et 1327¹⁹.

On sait que dans la vallée du fleuve Niger, il existe une tradition de travaux collectifs bénévoles pour les ouvrages d'intérêt commun (crépissage de mosquées, construction de digues pour protéger les champs de riz des inondations, travaux de drainage des eaux de pluies, etc.), mais des recherches sur la

17. Dans son ouvrage intitulé *Les Masques et la mosquée. L'empire du Mali (XIII-XIV^e siècle)*, publié aux Éditions du CNRS en 2022, l'historien François-Xavier Fauvelle révèle que « les travaux les plus récents, en particulier ceux publiés par l'historien Mauro Nobili ont montré que le *Tarikh el-fettach* est une chronique rédigée par un érudit peulh de la première moitié du XIX^e siècle, afin de glorifier les ambitions politiques d'Ahmed Lobbo, fondateur de l'empire peul du Macina. » (p. 90).

18. Sur le *Tarikh el-fettach*, voir Mahmoud Kati, *Tarikh el-fettach* (trad. Octave Houdas, Maurice Delafosse), Paris, Ernest Leroux, 1913.

19. La mosquée de Djinguareyber fût construite entre 1325 et 1327 par l'empereur du Mali Kankou Moussa à son retour de La Mecque. Selon le chroniqueur Ibn Khaldoun, l'empereur remit à l'architecte Abou Isahak es Saheli 12 000 *mithqals*, soit environ 200 kilos de poussière d'or pour sa conception et sa construction.

nature de ces travaux (travaux forcés, main-d'œuvre volontaire, main-d'œuvre rémunérée, horaires de travail, etc.) nous renseigneraient davantage sur la question du travail dans les sociétés africaines précoloniales. À cet égard, les manuscrits anciens nous ont beaucoup appris sur les relations de travail dans l'extraction du sel. Dans un ouvrage consacré à l'économie du sel, l'historien Ali Ould Sidi a indiqué les références de plusieurs manuscrits archivés au Centre Ahmed Baba de Tombouctou, relatifs à des consultations juridiques entre savants des deux rives du Sahara sur l'économie du sel²⁰. Dans un article consacré au commerce du sel, Dominique Meunier a bien décrit le contexte dans lequel ont été ouvertes les mines de sel de Taoudéni, situé à 700 km au nord de Tombouctou, après que le sultan du Maroc Abou Abbas Ahmed al-Mansour²¹ se soit emparé des mines de sel de Teghazza à l'issue de sa victoire sur les troupes songhoï à la bataille de Tondibi le 12 avril 1591²².

Mais c'est sans doute l'historien Sidi Mohamed Ould Youbba, qui a le mieux documenté les conditions de travail dans les mines de sel²³. Il signale l'existence de deux catégories

20. Ali Ould Sidi, *L'Azalai Tombouctou- Taoudéni : un mode de vie ancestral en péril*, Bamako, Innov Éditions, coll. « Voix des sages », 2019.

21. Sous le commandement du Pacha Djouder, Abou Abbas Ahmed al-Mansour lance en octobre 1590 contre l'empire songhoï une expédition de 10 000 hommes dont des Andalous et des renégats européens, accompagnés de chevaux, de chameaux et surtout de canons, pour contrôler les mines de sel et les réserves d'or du Mali, rendues célèbres par le pèlerinage à La Mecque de Kankou Moussa.

22. Dominique Meunier, « Le commerce du sel de Taoudéni », *Journal des Africanistes*, vol. 50, n° 2, 1980, p. 133-144.

23. Sidi Mohamed Ould Youbba, « L'Azalaï, activité essentielle des Berabich », *Revue Sankoré*, n° 1, Centre Ahmed Baba de Tombouctou, 1985, p. 39-55, voir aussi Ali Ould Sidi *L'Azalai Tombouctou-Taoudéni*,

de travailleurs percevant des salaires différenciés, ceux qui disposent d'une expérience du travail dans la mine et d'une endurance avérée appelés les *malé* ou « maîtres » en langue songhoï et ceux qui n'ont pas d'expérience, appelés *malé bagna* ou « apprentis », ce qui suggère une différence avec le droit moderne qui ne rémunère pas vraiment ces derniers. Ould Youbba rapporte qu'avant le départ des caravanes de Tombouctou pour Taoudéni, au cours d'une réunion regroupant l'employeur, le transporteur et les mineurs, les conditions salariales sont définies dans un contrat de travail oral ou écrit par un *cadi*, un scribe ou un imam. Ces contrats sont établis sur la base de conventions conclues entre les professionnels du sel pour fixer par écrit chez un *cadi* les conditions générales de travail. En application des usages, l'employeur prenait en charge le transport aller et retour du mineur, son hébergement, sa nourriture et s'il y a besoin ses soins de santé. L'auteur indique qu'une des conventions datant du 28 septembre 1942 stipulait les dispositions suivantes :

« Article 1 : Une avance n'excédant pas 4 mois de salaire est payée au mineur avant son départ pour Taoudéni, sur la base d'un salaire minimum mensuel de 100 F.

Article 2 : Si le mineur tombe malade, et si sa maladie n'excède pas 10 jours, il continue à être nourri gratuitement par son employeur ; Si la maladie dure plus de 10 jours, le mineur devra rembourser le prix des vivres qui lui ont été fournis par son employeur pendant sa maladie.

op. cit. Sur l'empire Songhoï, voir Rémi Dewière, « Les sultanats du Songhay et du Borno », in François-Xavier Fauvelle, Isabelle Surun (dir.), *Atlas historique de l'Afrique. De la préhistoire à nos jours*, Paris, Autrement, 2019, p. 32-33 ; André Salifou *et al.*, *Histoire du Niger. Époques précoloniale et coloniale* [1985], Paris, Nathan, 2011.

Article 3 : Un mineur n'a pas le droit de travailler dans des mines autres que celles de son patron. »

Il signale l'existence d'incitation productiviste en faveur des mineurs. « Un jour de travail par semaine est réservé aux mineurs, avec un prix fixé à l'avance par barre de sel, auquel l'employeur rachète le sel produit par ses travailleurs pour leur propre compte. De même, reviennent de droit au mineur, les barres de sel extraites au-delà du nombre journalier convenu au contrat²⁴. »

Même si elles n'étaient pas aussi détaillées que les conventions collectives du droit moderne, celles conclues par les professionnels du sel en avaient l'esprit, c'est-à-dire la pacification des relations de travail. Il s'agit bien de normes autonomes antérieures au droit du travail colonial, la reconnaissance des syndicats dans les territoires français datant seulement du décret du 7 août 1944, le code du travail des territoires d'outre-mer intervenant plus tard en 1952. La mise en place de conventions pour régir les relations de travail dans les mines de sel avant l'introduction du droit du travail colonial prouve que même en vivant dans des contextes très éloignés, lorsqu'ils sont confrontés aux mêmes défis les êtres humains inventent pour les résoudre des mécanismes parfois similaires. À cet égard, l'unification du droit autour des textes coloniaux, ou plus récemment à travers les législations nationales ne doit pas être perçue comme une réponse à l'absence supposée de normes, mais plutôt comme une volonté de fixation des droits et obligations des parties à travers des textes accessibles à tous. Car si employeurs et

24. Sidi Mohamed Ould Youbba, *op. cit.*

travailleurs de l'économie informelle se réfèrent aux usages pour régir leurs rapports, il n'en demeure pas moins qu'en cas de litiges les médiateurs sont souvent confrontés à des divergences d'interprétation entre les parties. C'est dire que la variété des usages, en fonction des professions et des régions, de même que l'absence de recherches empiriques sur leur contenu constituent des obstacles à un accès garanti à des droits reconnus pour les travailleurs. Sans une connaissance détaillée des pratiques coutumières et des usages dans les différentes professions, les collectifs de travailleurs n'auraient pas la capacité de défendre leurs droits de manière efficace.

Il est très probable que les manuscrits de Tombouctou, dont seuls 5 % ont été traduits en français comportent des ouvrages entièrement dédiés au droit. Mais d'ores et déjà, collectionner, analyser et classer les fragments des manuscrits traduits portant sur des questions juridiques permettrait d'en savoir davantage sur l'esprit du droit dans l'espace sahélien pendant la période précoloniale. Le Digeste aussi est une compilation d'extraits des opinions et sentences des juristes romains à l'initiative de l'empereur Justinien. C'est cette remise en ordre du droit romain, à travers cinquante livres, qui a permis la transmission jusqu'à nous de la pensée juridique romaine.

Or, précisément, la grande faiblesse des législations du travail en Afrique réside dans la non-prise en compte de l'esprit du travail dans les sociétés africaines, notamment en ce qui concerne les horaires et les cadences de travail. Un esprit moins productiviste, mais qui se soucie de l'homme et de ses devoirs à l'égard de la société se lit à travers la perméabilité des employeurs aux demandes d'autorisation d'absence formulées par les travailleurs pour des raisons sociales (maladie d'un

proche, participation à des enterrements, mariages ou visites de proches ou de collègues malades). Sur ce point, l'économie informelle inspire en bien des points les législations du travail. En fait, il n'existe pas de barrière étanche entre les normes pratiquées dans l'économie informelle et les législations modernes du travail, les deux systèmes s'influençant mutuellement. Philippe Auvergnon pense à cet égard que vis-à-vis de l'économie informelle, le droit du travail moderne « a une fonction de modèle, d'orientation du droit²⁵ ». Dans un contexte différent, Gérard Lyon-Caen a consacré une importante réflexion à ce qu'il a nommé « le droit du travail non salarié », faisant allusion à l'influence de la législation du travail sur les activités professionnelles non salariées²⁶. Les permissions d'absence pour événements familiaux, qui ont toujours existé dans l'économie informelle font maintenant l'objet de dispositions législatives. Certains codes du travail prévoient que les autorisations d'absence pour événements familiaux ne sont pas déductibles des congés payés, généralement dans une limite de dix jours (Bénin, Congo, Comores, Côte d'Ivoire, Gabon, Mali, Sénégal, Tchad, Togo). Au Burkina Faso, cette durée est portée à vingt jours. Quelques législations confèrent au salarié un véritable droit à la suspension du contrat de travail pour certains événements sociaux. Le code du travail du Mali prévoit la suspension du contrat de travail pendant la période de pèlerinage dans les lieux saints pour toutes les religions. Il s'agit d'un droit conféré au salarié et donc opposable à

25. Philippe Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in Antoine Jammaud *et al.* (dir.) *À droit ouvert.*, *op. cit.*, p. 70.

26. Gérard Lyon-Caen, *Le Droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.

l'employeur, mais qui n'implique pas de versement de salaire (article L34²⁷). Conformément aux prescriptions du Coran, le même article confère à la femme salariée de confession musulmane un droit de suspension du contrat de travail pour veuvage pendant quatre mois et dix jours après le décès du mari. Là aussi la loi n'impose pas à l'employeur de verser le salaire durant la période de suspension, mais dans les faits tant pour le pèlerinage que pour le veuvage, la tendance est de payer le salaire. Si dans les exposés des motifs des projets de lois en question, c'est la mise en adéquation des lois avec les pratiques sociales qui est évoquée, il n'en demeure pas moins que la suspension du contrat de travail durant le veuvage de la femme salariée de confession musulmane et pendant le pèlerinage est le résultat de revendications récurrentes des organisations syndicales.

La sophistication continue du droit du travail constitue un obstacle supplémentaire à sa réception dans l'économie informelle marquée par un analphabétisme massif et des défis organisationnels récurrents. Nous constatons également l'affaiblissement des inspections du travail, dont la mission s'inscrit désormais davantage dans la recherche de la paix sociale, à travers la conciliation à l'occasion des conflits du travail et l'accompagnement de la négociation des conventions collectives susceptibles d'extension. Compte tenu de l'étendue de l'économie informelle et de la faiblesse numérique et organisationnelle des inspections du travail, une revitalisation des mécanismes de responsabilité collective et de médiation pourrait permettre aux collectifs des travailleurs de jouer un rôle plus important dans le contrôle des normes. Là où

27. Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail.

l'inspection du travail ne peut se déployer, son action pourrait être prolongée subsidiairement par ces mécanismes. Dans un autre contexte, Jean Carbonnier rappelle que « dans l'Europe médiévale, et même un peu après, dans le cœur montagneux de l'Europe, en Allemagne du Sud, et surtout en Suisse alémanique, les autorités centrales, qui n'avaient pas encore acquis l'omniscience de l'État moderne, toléraient une forme de justice de substitution, là où l'appareil judiciaire du souverain était défaillant ». Mieux, il ajoute que « là où la défaillance des pouvoirs établis était devenue chronique, les tribunaux de substitution, pour y répondre, tendirent à se cristalliser dans une organisation²⁸ ».

Au-delà de l'adaptation de l'inspection du travail, il est nécessaire d'apporter des réponses au formalisme jugé excessif de certaines dispositions réglementaires ou conventionnelles (procédures de recrutement, procédures pour les permissions exceptionnelles d'absence, etc.). Les entreprises de l'économie informelle ne peuvent être régies efficacement par les mêmes conventions collectives qui couvrent l'économie formelle. On pourrait peut-être réfléchir à des conventions collectives interprofessionnelles regroupant certains secteurs de l'économie informelle.

Parfois, c'est l'inadaptation d'autres dispositions du droit du travail par rapport aux réalités de l'économie informelle qui constitue un obstacle à leur mise en œuvre (pourcentage de personnes admises à l'apprentissage, classification des travailleurs, grilles de salaire, etc.). Des adaptations dans les textes d'application paraissent nécessaires pour une prise en charge

28. Jean Carbonnier, *Flexible droit*, *op. cit.*, p. 450.

efficace des travailleurs de l'économie informelle. Il n'est nullement question ici d'organiser une sous-protection des travailleurs de l'économie informelle, mais plutôt de créer les conditions d'une application effective des lois. La question renvoie au débat sur l'effectivité des normes en droit du travail²⁹. Cette question très présente dans la pensée de Jean Carbonnier a été bien analysée en droit du travail par d'éminents critiques de ce droit, comme Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Jean-Claude Javillier³⁰. Le fossé qui sépare les législations du travail des réalités de l'économie informelle plaide pour l'atténuation dans certains contextes particuliers de la généralité de la règle de droit, qui voudrait qu'elle s'applique indistinctement de façon uniforme à tous les sujets qu'elle est supposée théoriquement régir. L'adage

29. Voir Jacques Commaille, « Effectivité » in *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, Presses universitaires de France, 2003, p. 583 et suiv. ; Pierre Lascoumes, Évelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *op. cit.* ; Léonard Matala-Tala., « L'ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne », *Civitas Europa*, vol. 31, n° 2, p. 239-260 ; Jane I. Guyer, « Africa Has never been "Traditional". So Can We Make a General Case? A response to the Articles », *African Studies Review*, vol. 50, n° 2, septembre 2007, p. 183-202 ; Jan Vansina, « *Paths in the Rainforests. Toward a History of Political Tradition in Equatorial Africa* », Madison, University of Wisconsin Press, 1990.

30. Voir Hans Kelsen, *Théorie pure du droit* [1960] (trad. Charles Eseinmann), Bruxelles, Paris, Bruylant-LGDJ, 1999 ; 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 ; Antoine Jeammaud, « La règle de droit comme modèle », *Recueil Dalloz*, 1990, p. 199 et suiv. ; Jean-Claude Javillier, « Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail », *Droit social* 1975, p. 375 et suiv.

« Nul n'est censé ignorer la loi », qui n'est qu'une fiction visant le bon fonctionnement de l'ordre juridique ne fait guère sens s'agissant de l'économie informelle. Dans l'esprit même des législateurs l'application des codes du travail dans l'économie informelle paraît tellement irréaliste que les employeurs et travailleurs concernés ne sont même pas consultés dans le processus législatif. Autrement dit, les législateurs sont pleinement conscients du fait que les codes du travail ne sont pas appliqués dans l'économie informelle.

Dans un monde idéal, une législation du travail unique devrait s'appliquer à toutes les entreprises d'un pays, les travailleurs ayant droit à la même protection de base. Mais dans les pays en développement, à cause de la disparité des situations, cela demandera du temps et un travail soutenu. Si des juristes pluralistes comme Jacques Vanderlinden ne considèrent pas comme pathologique l'ineffectivité des normes juridiques étatiques dans certains milieux sociaux où elles sont rejetées au profit de pratiques plus conformes à leurs réalités, cette approche pose problème en droit du travail³¹. Du fait de l'inégalité fondamentale entre l'employeur et les travailleurs, un tiers est nécessaire, en l'occurrence l'État, pour garantir l'observation de normes fondamentales minimales. Même si des usages en faveur des travailleurs de l'économie informelle existent, ils ne permettent guère de leur garantir un accès digne à une protection efficace. Dans ces conditions, la vraie question n'est pas celle d'une application générale de l'arsenal juridique officiel (codes du

31. Jacques Vanderlinden, « Vers une nouvelle conception du pluralisme juridique », *Revue de la recherche juridique, droit prospectif*, n° 2, 1993, p. 573-583.

travail, décrets d'application, conventions collectives). Le défi pressant n'est pas l'extension immédiate des codes du travail à toute relation de travail subordonnée, en tous lieux et en toutes circonstances. La véritable urgence est plutôt de faire en sorte que chaque travailleur qui se trouve dans un lien de subordination soit protégé par des normes juridiques sûres, stables et garanties.

Face aux difficultés d'application des codes du travail dans l'économie informelle, l'observation par les employeurs des usages ne doit pas relever de leur bon vouloir ou de leur libre interprétation. Les travailleurs de l'économie informelle doivent être porteurs de droits exigibles, en disposant de mécanismes efficaces vers lesquels se tourner lorsqu'ils sont violés³². Pour cela, il est nécessaire de connaître les usages relatifs à la rémunération et aux autres avantages accordés aux travailleurs ainsi qu'à la durée du travail. Un inventaire exhaustif des usages pourrait donner aux législateurs une base et une inspiration pour bâtir un droit du travail qui correspondrait mieux aux réalités de l'économie informelle. Ne pas interroger le terrain pour connaître les normes qui régissent réellement les relations de travail dans l'économie informelle, c'est se priver d'un instrument nécessaire à l'amélioration de la protection des travailleurs. Réaliser des études empiriques sur le vécu juridique des travailleurs de l'économie informelle pourrait faire avancer nos connaissances sur la dynamique des relations de travail. À travers une méthodologie harmonisée, des études empiriques

32. Voir Philippe Auvergnon, « Mythe d'un autre droit et nécessité d'adaptations des droits du travail en Afrique subsaharienne », in Antoine Jammaud *et al.* (dir.) *À droit ouvert.*, *op. cit.*, p. 67.

pourraient être menées dans les grandes villes, pour faire la cartographie des usages en vigueur dans les différentes professions (salaires pratiqués, durée du travail, mesures disciplinaires, etc.). Une telle cartographie permettrait d'esquisser une théorie générale des relations de travail dans l'économie informelle. Elle pourrait aussi servir d'instrument pour engager des réformes des législations du travail, qui tiendraient compte des interactions, en fait bidirectionnelles entre le droit étatique et les normes régissant l'économie informelle. En effet, du fait des phénomènes mimétiques parfois inconscients, il n'existe pas de barrière étanche entre les législations du travail et les usages en vigueur dans l'économie informelle.

CONCLUSION

Pour résoudre la problématique de l'application du droit du travail dans l'économie informelle, il faut prendre en compte la pluralité des situations et oser briser certains tabous. Par exemple, du fait de la sous-qualification de vastes segments de la population, le pourcentage d'apprentis autorisés par rapport au nombre total de travailleurs pourrait faire l'objet de mesures réglementaires ou conventionnelles particulières, moyennant un encadrement plus strict de sa durée. D'autres solutions réglementaires et conventionnelles innovantes pourraient permettre d'adapter progressivement les codes du travail à la réalité de l'économie informelle. L'idée peut sembler audacieuse, mais dans l'intérêt des travailleurs, dans une phase intermédiaire pourquoi ne pas envisager un droit du travail à deux niveaux ? Il s'agit sûrement d'un défi technique et organisationnel considérable, mais c'est aussi la condition pour sortir des incantations

et permettre de baliser le chemin vers un meilleur accès des travailleurs aux droits fondamentaux et à un travail décent. Mireille Delmas-Marty a posé des balises qui pourraient s'appliquer à l'économie informelle. Selon elle, le pluralisme ou « le relativisme prescriptif », qui évoque l'étude de systèmes correspondant à la pluralité des groupes sociaux, désigne tantôt « l'existence simultanée au sein d'un même ordre juridique de règles de droit différentes s'appliquant à des situations identiques », tantôt « la coexistence d'une pluralité d'ordres juridiques distincts qui établissent ou non entre eux des rapports de droit³³ ». Pour parvenir à la juridicisation des relations de travail dans l'économie informelle, on pourrait combiner ces deux cas de figure. Du fait de son isolement structurel par rapport au système institutionnel officiel, l'économie coutumière paraît irrémédiablement inconciliable avec l'ordre juridique étatique. En revanche, l'économie informelle peut et doit s'intégrer dans l'ordre juridique étatique, moyennant des règles spécifiques qui tiennent compte de ses réalités propres. Ces règles pourraient faire l'objet d'évaluations périodiques de manière à encourager une convergence avec celles en cours dans l'économie formelle. Cette proposition pourrait certes heurter les bons esprits à cause du noble idéal universaliste que porte l'OIT. Mais il faut aussi reconnaître qu'à cause peut-être de l'influence prédominante des organisations syndicales du Nord dans le tripartisme, la question de l'économie informelle n'a jamais été un sujet vraiment prioritaire, du fait qu'elle est marginale dans les pays industrialisés.

33. Mireille Delmas-Marty, *Les Forces imaginantes du droit.*, op. cit., p. 226.

Mettre en débat les questions négligées du droit du travail

Nous ne devons pas perdre de vue le fait que la problématique de la juridicisation de l'économie informelle est aussi celle du travail décent, une juridicisation progressive de l'économie informelle pour la faire converger avec l'économie formelle pouvant y contribuer. Pour ce faire, il faut améliorer l'organisation du travail, renforcer la formation des travailleurs et alléger les procédures d'enregistrement et de prélèvements fiscaux et sociaux. C'est tout l'interface avec l'administration qu'il faut revoir pour la simplifier et l'humaniser.

Chapitre II

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail : l'exemple du Mali

La circulation internationale des normes juridiques et institutionnelles est une question ancienne, mais avec la mondialisation, elle est devenue un véritable objet de recherche dans le cadre des études sur le transfert des politiques (*Policy Transfer Studies*), qui analysent les processus par lesquels les modèles se diffusent à travers le monde¹. À partir des années 1990, s'est également développée la théorie de la *New comparative economics*, qui considère la qualité des institutions et du droit comme une condition essentielle de l'attractivité économique². Les tenants de cette théorie pensent que les institutions exercent une grande influence sur le développement économique, et

1. Voir Thierry Delpuech, « L'analyse des transferts internationaux de politiques publiques : un état de l'art », *Questions de recherche*, 27, *Centre d'études et de recherches internationales*, Sciences Po, Paris, 2009, p. 60-61 ; Simon Bulmer, Stephen Padgett, « Policy Transfer in The European Union : An Institutional Perspective », *British Journal of Political Science*, vol. 35, n° 1, 2004, p. 103-126.

2. Voir Josef C. Brada, « The New Comparative Economics Versus the Old : Less Is More but Is It Enough ? », *The European Journal of Comparative Economics*, vol. 6, n° 1, 2009, p. 3-15.

qu'il est parfois nécessaire de les reformater afin de les rendre plus efficaces, y compris à travers l'importation des normes. Dans *The Long Divergence. How Islam Law Held Back the Middle East*, l'économiste américain d'origine turque Timur Kuran défend l'idée selon laquelle pour se développer, les pays arabo-musulmans, qui auraient atteint la limite de leur modèle dès le XVIII^e siècle, devraient opérer une rupture radicale, en empruntant massivement des ressources juridiques extérieures, spécifiquement dans les domaines des successions, de la famille, du régime fiscal (l'affermage), du régime des fondations (*waqf*³) et du rôle de l'État⁴. On a pu penser la même chose des cultures asiatiques, la prééminence du groupe dans l'organisation sociale étant vue comme un obstacle au développement, parce qu'en Occident la liberté individuelle a été le moteur du progrès depuis les Lumières; mais ces pays ont fait de ce handicap supposé un atout en l'intégrant dans l'organisation du travail.

Le transfert des normes cache en fait aussi une certaine lutte d'influence entre les grandes puissances, qui cherchent à exporter leurs systèmes juridiques et institutionnels. À travers l'analyse des processus de transfert de modèles juridiques et de politiques publiques des États-Unis vers les pays d'Amérique latine, Bryant Garth et Yves Dezalay ont mis en évidence l'influence des stratégies et des rapports de force entre États sur la circulation

3. Le *waqf* est en droit islamique une donation faite par un particulier à une œuvre d'utilité publique, pieuse ou charitable, ou à un ou plusieurs individus. Le bien donné en usufruit, mais dont le donateur garde la nue-propriété, est placé sous séquestre et devient inaliénable.

4. Timur Kuran, *The Long Divergence. How Islam Law Held Back the Middle East*, Princeton, Princeton University Press, 2011; voir aussi Alan Watson, *Legal Transplants. An Approach to Comparative Law* [1974], Athens (Georgia), University of Georgia Press, 1993.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail internationale des normes⁵. S'agissant des pays africains, plus que d'une importation de normes, Dominique Darbon et Jean du Bois de Gaudusson parlent d'une « situation globale d'importation institutionnelle » et même d'une « dépendance juridique⁶ ». Au-delà d'un simple benchmarking, il s'agit bien d'importation systématique de normes, d'abord à travers le droit colonial, puis à l'occasion de l'adoption des législations nationales après les indépendances, puis de réformes plus récentes. Du fait de son parcours historique, le cas du Mali présente un certain intérêt. Si le droit français y est resté la source principale d'inspiration, le rapprochement idéologique avec les pays communistes d'Europe de l'Est dans les années 1960 a également influencé le code du travail de 1962, en particulier en ce qui concerne l'encadrement du licenciement. En revanche les réformes de flexibilisation du marché du travail intervenues entre 1988 et 1992 étaient plutôt inspirées du concept américain d'*at-will employment* (emploi à discrétion).

LA DOUBLE INFLUENCE SOVIÉTIQUE ET FRANÇAISE DANS LE CODE DU TRAVAIL DE 1962

Pendant la Guerre froide, les pays des blocs communiste et capitaliste avaient mis en place divers systèmes pour influencer

5. Voir Yves Dezalay, Bryant G. Garth (dir.), « Global Prescription. The Production, Exportation, and Importation of a New Legal Orthodoxy », Ann Arbor (Michigan), The University of Michigan Press, 2002 ; Yves Dezalay, Bryant G. Garth, « La mondialisation des guerres de palais : La restructuration du pouvoir d'État en Amérique latine entre notables du droit et "Chicago boys" », Paris, Le Seuil, coll. « Liber », 2002.

6. Dominique Darbon, Jean du Bois de Gaudusson (dir.), *La Création du droit en Afrique*, « Avant-propos », Paris, Karthala, 1997.

les autres pays, en particulier ceux dits en développement, afin de leur vendre leurs modèles respectifs de développement politique économique et institutionnel. Tout comme les États-Unis d'Amérique, l'Union soviétique croyait à l'universalisme de son système sociopolitique et économique et travaillait activement à son exportation. La révolution d'octobre 1917 qui donna naissance à l'Union des républiques socialistes soviétiques (URSS) en 1922 se voulait le premier jalon de la promotion de la justice sociale à l'échelle mondiale. Les Soviétiques présentaient la Constitution de 1936 comme la plus avancée au monde, parce qu'elle garantissait formellement les droits économiques et sociaux, notamment les droits au travail, au repos et au loisir, de même que ceux à la santé, au logement, à l'éducation et à la culture.

La reconnaissance de ces droits était un des arguments les plus avancés dans la lutte d'influence avec l'Occident, notamment dans la préparation du code du travail du Mali en 1962. En analysant la loi n° 62-67 / AN-RM du 9 août 1962 instituant un code du travail en République du Mali, on est certes plutôt frappé par la similitude avec la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant de la France d'Outre-mer (CTOM⁷), ce qui démontre une importation systématique des normes d'origine coloniale. L'importation du droit colonial ou

7. Ce code adopté par le Parlement après de longues discussions, suite à une opposition farouche des employeurs, était qualifié par certains d'entre eux de « code syndical », tant il paraissait révolutionnaire pour l'époque. Il reconduisait les règles et principes généraux du droit du travail métropolitain, tenant ainsi compte du courant égalitariste découlant de la participation des Africains à la Seconde Guerre mondiale.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

métropolitain par les pays francophones d'Afrique apparaissait comme quelque chose de quasi naturel, tant l'influence de l'ancienne puissance coloniale y était prégnante. C'est plutôt l'influence du droit soviétique, qui se lit à travers l'encadrement du licenciement, qui peut étonner à première vue⁸. C'est en s'inspirant du droit soviétique que le législateur malien avait mis en place une procédure d'autorisation administrative pour tous les types de licenciement (ordinaires, économiques, et des représentants du personnel). Pour les licenciements individuels, l'article 38 du code du travail imposait aux employeurs l'obligation de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour tout « salarié engagé pour plus de trois mois, autre que le personnel employé de maison ». S'agissant des licenciements économiques, le code du travail ne prévoyait pas de procédure particulière, mais plutôt une modalité spécifique de mise en œuvre de la procédure de droit commun. Même dans les cas de cessation d'entreprise prévus à l'article 47 du code du travail, notamment par faillite ou liquidation judiciaire, le respect des formalités de l'article 38 était requis.

Le législateur malien était sans doute animé d'une réelle volonté de protection du travailleur et dans ce contexte, même la possibilité légale offerte à l'employeur de prononcer une mise à pied du délégué du personnel en cas de faute lourde en attendant l'autorisation de l'inspecteur du travail apparaissait comme une disposition de pure forme, l'influence écrasante du syndicat unique rendant son application hautement

8. Voir Ousmane Oumarou Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2005.

improbable. C'était cette même volonté de protéger l'emploi qui justifiait la procédure d'autorisation de la Direction nationale du travail, prévue par l'article 21 du code du travail pour le recrutement des travailleurs étrangers. Établir une préférence nationale pour l'accès aux emplois était un paradoxe dans un pays, qui non seulement a une tradition migratoire ancienne, mais qui de plus est particulièrement ouvert à l'accueil des étrangers en raison du brassage ethnique lié à sa position centrale en Afrique de l'Ouest. C'est pourquoi, cet encadrement du recrutement des travailleurs étrangers était devenu une formalité bureaucratique sans effets, avant d'être remplacé dans la réforme de 1992 par un simple visa justifié par des besoins de statistiques. L'encadrement du licenciement sera également remis en question par les réformes de 1988 et 1992, dans le prolongement PAS imposés au pays dans les années 1980.

Pour comprendre l'origine de cet encadrement particulier, qui n'existait dans aucun des autres pays d'Afrique francophone mise à part la Guinée, il faut se référer au droit du travail soviétique. Ce droit, dont les principes fondamentaux sont formulés dans la Constitution de 1936, était considéré comme une branche essentielle du droit socialiste. Aux termes de l'article 118 de cette Constitution, l'État avait le devoir de fournir du travail à tous les citoyens, pour lesquels travailler devait être non seulement « un devoir sacré », mais aussi « un honneur ». Le code du travail soviétique protégeait les travailleurs contre « le refus d'embauche injustifié » et « le licenciement abusif », le licenciement n'étant autorisé que dans des cas limités, en l'occurrence « la liquidation de l'entreprise », « la mauvaise volonté manifeste » du travailleur et « le délit commis au sein de l'entreprise » (Article 47

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

du code du travail). Aux termes de l'article 10 du règlement sur les droits du comité syndical d'entreprise, adopté le 15 juillet 1958, « l'accord du comité syndical était requis à une majorité des 2/3 pour tout licenciement ». Ces dispositions formaient ce qu'on qualifiait de « fond d'or » du droit du travail soviétique⁹.

La lutte pour l'indépendance, qui avait uni les leaders politiques et les responsables syndicaux maliens, avait créé le sentiment d'un défi commun, celui de bâtir une société socialiste, dont les travailleurs se considéraient comme le fer de lance. Si au début des indépendances, partout en Afrique l'adoption des codes du travail relevait de la volonté d'affirmer la souveraineté nationale, au Mali l'orientation politique du régime avait largement influencé certaines dispositions du code. Ayant opté pour une voie socialiste de développement, le gouvernement du président Modibo Keita s'était rapproché des pays d'Europe de l'Est et de la Chine, ce qui lui a permis de mettre en place un tissu d'entreprises publiques couvrant le transport (aérien, ferroviaire, fluvial et routier) et dans une moindre mesure la transformation des produits agricoles¹⁰. À l'image des pays d'Europe de l'Est, en plus de distribuer des salaires, ces entreprises offraient aux travailleurs une gamme large de services sociaux (crèches, jardins d'enfants, logements sociaux, services médicaux, services de transport, etc.). Même si la création d'entreprises publiques

9. Sur le droit du travail en URSS, voir S.A. Ivanov, « Le droit du travail en URSS », *Revue internationale de droit comparé*, 1967 /19-1/ p. 153-165 ; Elena Gerasimova, « Le travail et sa réglementation en Russie : entre racines soviétiques et défis mondiaux contemporains », in Alain Supiot (dir.), *Le Travail au XXI^e siècle*, *op. cit.*, p. 305-321.

10. Voir Manon Touron, « Le Mali, 1960-1968. Exporter la Guerre froide dans le pré carré français », *Bulletin de l'Institut Pierre Renouvin*, 2017/1, n° 45, p. 83-95.

était une tendance générale en Afrique, le mouvement avait été amplifié dans les pays à orientation socialiste comme le Mali et la Guinée où elles bénéficiaient d'un monopole et les diplômés du système éducatif y étaient systématiquement recrutés, l'entrepreneuriat privé ayant été découragé. Au Mali, la volonté politique de faire des entreprises publiques un moyen de contenir le chômage était renforcée par l'influence de la centrale syndicale, qui était intimement associée à la gestion des institutions, dans le cadre de ce qu'il était convenu d'appeler la « participation responsable¹¹ ». L'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) était en effet affiliée à l'Union soudanaise-Rassemblement démocratique Africain (US-RDA), devenue parti unique de fait, dans un contexte post-indépendance caractérisé par le monolithisme politique et syndical.

DES RÉFORMES POUR UNE PLUS GRANDE
FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL :
UNE INSPIRATION AMÉRICAINE ?

Mis à part les États-Unis d'Amérique où la flexibilisation du marché du travail fait partie de la culture organisationnelle des entreprises, dans la plupart des pays, c'est la crise économique qui a été le prétexte pour justifier la mise en place de la flexibilisation du droit du travail. Au Mali, celle-ci s'est manifestée à travers les premières réformes du code du travail par la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et la définition de certains concepts-clés.

11. Sur la problématique de la participation, voir Jacques T. Godbout, *La Participation contre la démocratie*, Montréal, Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1983.

La crise économique comme aiguillon de la flexibilisation du droit du travail

Lorsqu'on évoque les réformes de flexibilisation du droit du travail, il faut avoir à l'esprit le contexte des années 1980, marqué par la crise économique et la montée du néolibéralisme, implanté d'abord au Royaume-Uni et aux États-Unis d'Amérique avant de gagner le reste du monde. Dans les pays qui ont connu des crises économiques, les réformes de flexibilisation ont été présentées comme la solution miracle pour relancer la croissance et l'emploi et une condition pour accéder aux financements internationaux, notamment du FMI, de la Banque mondiale et de l'Union européenne. En Afrique, sans doute à cause de la prédominance d'entreprises publiques souvent mal gérées, les pays à orientation socialiste ont été les premiers à être fragilisés par la crise économique, et dès le début des années 1980 soumis au PAS combinant un ensemble de réformes économiques, institutionnelles et juridiques. Au Mali, une gestion déficiente des entreprises publiques et la conjoncture économique mondiale défavorable depuis le début des années 1970 ont entraîné une baisse sensible des recettes de l'État, des impayés importants au niveau du Trésor public, des arriérés de salaires de plusieurs mois dans la fonction publique et des problèmes de liquidité dans le système bancaire.

Une des erreurs du régime socialiste du président Modibo Keita a été d'avoir voulu greffer le système économique soviétique à des réalités maliennes très différentes¹². À la différence des pays d'Europe de l'Est, le Mali ne disposait pas d'une base

12. Voir Jean-Louis Amselle, « Le Mali socialiste (1960-1968) : note critique », *Cahiers d'Études africaines*, vol. 18, n° 72, 1978, p. 631-634.

économique permettant d'atteindre le plein-emploi et d'offrir en même temps des services sociaux sur le modèle soviétique, sans mettre en péril la viabilité des entreprises publiques naissantes. Les recrutements massifs dans le secteur public et le lourd encadrement du licenciement ont ôté aux chefs d'entreprise les leviers nécessaires pour assurer un minimum d'efficacité économique, dans un environnement de travail très éloigné des réalités de l'URSS, où le stakhanovisme et l'idéologie de « l'homme nouveau » étaient inculqués aux citoyens depuis la tendre enfance¹³. Aucun record de rendement comme cela a eu lieu en URSS au cours du second plan quinquennal (1933-1937) n'a été enregistré dans les pays socialistes africains. Le stakhanovisme ne pouvait se comprendre que dans le contexte du patriotisme russe, car cette idéologie avait été mobilisée moins pour améliorer le niveau de vie des Soviétiques que pour rattraper économiquement l'Occident¹⁴.

En juillet 1959 déjà, lors du congrès constitutif du Parti pour la Fédération africaine, Léopold Sédar Senghor déclarait que le socialisme marxiste né dans le contexte européen du XIX^e siècle, basé sur la lutte des classes, était inadapté aux réalités et traditions africaines¹⁵. Mais « le socialisme africain » n'avait pas non

13. Sur le stakhanovisme, voir Jean-Paul Depretto, « La réalité du Stakhanovisme ou Staxanov par lui-même », *Revue des études slaves*, tome 54, fascicule 3, 1982, p. 337-353. ; Lewis H. Siegelbaum, *Stakhanovism and the Politics of Productivity in the USSR. 1935-1941*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

14. Voir Jean-Louis Van Regemorter, *Le Stalinisme*, Paris, La Documentation française, 1998, p. 48 et suiv.

15. Sur le socialisme africain, voir, Charles Bernard, « Le socialisme africain : mythes et réalités », *Revue française de science politique*, 1965, vol. 15, n° 5, p. 856-884.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

plus tenu ses promesses. Au lieu du socialisme africain revendiqué, c'est plutôt un socialisme désincarné que les socialistes africains avaient tenté de mettre en place, provoquant un rejet populaire. Ils ne savaient probablement pas qu'en URSS même, certaines dispositions protectrices du code du travail relevant plutôt de la propagande idéologique n'étaient guère appliquées¹⁶. Au Mali, les travaux d'intérêt général d'inspiration chinoise, nommés « investissements humains », ne pouvaient susciter que du rejet parce qu'ils rappelaient le douloureux souvenir des corvées de la période coloniale. Historiquement, en Europe la corvée était un travail non rémunéré imposé par un souverain, un seigneur ou un maître à ses sujets et dépendants. Suite à l'abolition de l'esclavage, parallèlement à « l'engagement¹⁷ », ce système a été transposé dans les colonies sous différentes formes (travaux forcés, indigénat, prestations, deuxième portion) au bénéfice des grandes compagnies concessionnaires, ou pour la « mise en valeur » des territoires, avant d'être supprimé en 1946¹⁸.

16. Voir Elena Guerasimova, « Le travail et sa réglementation en Russie : entre racines soviétiques et défis mondiaux contemporains », in Alain Supiot (dir.), *Le Travail au XXI^e siècle*, op. cit.

17. Au XIX^e siècle, suite à l'abolition de l'esclavage, pour les besoins de main-d'œuvre dans les plantations à Maurice, en Afrique du Sud et à la Réunion, les colons avaient fait appel à une main-d'œuvre africaine recrutée sur contrat jusqu'en 1859 dans les colonies françaises, puis à une main-d'œuvre indienne (les *coolies*) et chinoise. C'est cette main-d'œuvre qu'on appelait les « engagés ».

18. Sur le travail forcé, voir Catherine Coquery-Vidrovitch, *Le Congo au temps des grandes compagnies concessionnaires. 1898-1930*, Paris-La Haye, Mouton, 1972 ; Babacar Fall, *Le Travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946)*, Paris, Karthala, 1993.

Quoi qu'il en soit, sous le poids de la crise économique, sur les injonctions du FMI et de la Banque mondiale, une dizaine d'années avant l'effondrement du communisme, le gouvernement malien pris en étau, s'était finalement résolu à mettre en œuvre un plan de restructuration du secteur public longtemps différé, à travers le Programme de réforme de la fonction publique (PRFP) et le Programme d'ajustement du secteur public (PASEP). Le PRFP visait la réduction de la masse salariale de la fonction publique, à travers un Programme de départ volontaire à la retraite des fonctionnaires (PDVR) et la suspension des recrutements. Le PASEP avait pour objectif la réduction de la charge que les déficits du secteur public devenus chroniques faisaient peser sur les finances publiques, par des mesures de privatisation, de restructuration, et dans certains cas de liquidation pure et simple des entreprises publiques jugées structurellement déficitaires. Paradoxalement, c'est ce démantèlement des entreprises publiques, ayant entraîné des pertes massives d'emplois, qui a remis avec plus de vigueur la question de l'emploi dans le débat politique, amenant le gouvernement à mettre en place des dispositifs de soutien aux néo-entrepreneurs, qui n'ont pas eu de résultats tangibles. La Banque mondiale qui a inspiré ces dispositifs a tiré argument de cet échec pour lancer le débat sur la flexibilité du marché du travail, et obtenir les premières réformes du code du travail à travers la loi du 8 février 1988. Par un effet mécanique, la réforme du secteur public a renforcé la position du secteur privé dans l'économie, et conséquemment sa capacité d'action pour une plus grande flexibilité du droit du travail. C'est cette double pression des bailleurs de fonds internationaux et des entrepreneurs privés qui a conduit le gouvernement à

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail démanteler la procédure de licenciement, à travers le nouveau code du travail du 23 septembre 1992.

Portée par une vision économiciste, la facilité de licenciement est une tendance générale observable partout dans le monde, notamment dans les pays dits en voie de développement. Preuve de cette vision économiciste, au Mali même si les réformes du code du travail étaient formellement conduites par le ministère du Travail, celui de l'Économie en était le véritable pilote, avec les économistes de la Banque mondiale et du FMI en back-office. Pour les institutions de Bretton Woods, l'auto-risation administrative requise pour tous les types de licenciement, constituait un obstacle à l'investissement et à la création d'emplois, voire une entrave aux libertés du travail, du commerce et de l'industrie. Le discours néolibéral a donc pris au Mali l'allure d'une véritable croisade contre l'influence jugée excessive des syndicats et de l'inspection du travail dans la vie des entreprises.

Il n'existe pas de consensus sur les vertus de la flexibilité comme instrument de lutte contre le chômage¹⁹. En réalité, en dehors des anciens États communistes, les entreprises n'étaient guère démunies pour faire face aux fluctuations économiques conjoncturelles. Tous les pays étaient dotés de législations nationales relatives aux licenciements individuels et

19. Voir Christophe Everaere, « Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative », *Revue française de gestion*, n° 124, 1999, juin-juillet-août, p. 5-21 ; Michel Husson (dir.), *Travail flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*, Paris, La Découverte, coll. « Sur le vif », 2006 ; Bernard Brunhes, « La flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens », *Droit Social*, 1989, n° 3.

collectifs, notamment pour s'adapter aux conjonctures économiques. Même si elles sont plutôt portées par la pensée néolibérale, la généralisation des politiques de flexibilité du marché du travail peut être interprétée comme le signe de l'influence grandissante du concept américain d'*at-will employment* (emploi à discrétion), qui est le produit de la culture organisationnelle des entreprises américaines²⁰. Ce régime juridique permet à chacune des parties de résilier à tout moment le contrat de travail, sans avoir à établir un juste motif et sans préavis, pourvu qu'il ne se soit pas illégal (en raison de la race, de la religion ou de l'orientation sexuelle), sous réserve de dispositions contractuelles contraires, ou d'exceptions éventuellement prévues par les législations des États. Il avait certes été fortement atténué dans le cadre de la révolution des droits des années 1960, mais son esprit n'a jamais disparu, dans un contexte américain marqué par une grande mobilité des travailleurs sur un marché du travail traditionnellement dynamique. Depuis l'avènement du néoconservatisme post-reaganien, la politique de flexibilité peut donc être considérée comme un simple retour à l'emploi à discrétion.

Sa diffusion à l'échelle du monde est la preuve que le droit est devenu un enjeu de soft power, en particulier pour les pays de *Common Law*, qui voient les autres États comme des marchés à

20. Sur le droit du travail aux États-Unis, voir Estelle Courtois-Champenois, *Le Droit du travail américain, un droit de l'entreprise. Contribution à l'étude comparée des sources du travail français et américain*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix Marseille, 2002 ; Richard A. Epstein., « In Defense of the Contract at Will », *University of Chicago Law Review*, vol. 51, p. 947-982, 1984.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

investir. Le classement *Doing business* créé par la Banque mondiale en 2003 est devenu non seulement un accélérateur des réformes en droit des affaires et en droit du travail, mais surtout un puissant vecteur d'exportation du modèle anglo-américain, comme l'est le classement Shanghai des universités dans le domaine universitaire. Parce que l'indicateur de facilité de licenciement pèse lourd dans le classement *Doing business*, auquel les investisseurs internationaux sont très attentifs, les gouvernements du monde entier mettent en œuvre des mesures vigoureuses de flexibilisation du droit du travail. Les indicateurs de performance, qui se réfèrent à des normes inventées aux États-Unis d'Amérique, sont ainsi devenus un outil d'exportation de leur modèle, entraînant des changements profonds dans les sociétés, sans débats populaires. Il est difficile de dissocier le mouvement d'exportation des nouvelles formes de travail de la croyance profonde qu'ont les États-Unis en la vocation universaliste de leur système sociopolitique et économique²¹. Parce qu'elle correspond à une certaine vision de la liberté historiquement présente dans la culture étasunienne, la flexibilité du marché du travail reflète une réalité sociologique et économique profonde. L'exceptionnalisme fondé sur le libéralisme et l'individualisme est un concept central de la politique extérieure américaine. Preuve de leur attachement à la liberté

21. Voir Moussa Samb, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV 1999, p. 142 et suiv. ; Isaac Yankhoba NDiaye, « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2005, p. 165-176 ; Augustin Emane, « Droit du travail gabonais, modèles et transfert de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2005, p. 154 et suiv.

contractuelle et de leur méfiance vis-à-vis de toute réglementation, sur plus de 180 conventions internationales du travail, les États-Unis n'ont ratifié que 14 d'entre elles, dont seulement deux des dix conventions fondamentales. Le cumul de plusieurs emplois, une certaine préférence pour le contrat souvent oral par rapport à la loi, ou encore le paiement des salaires à la semaine, sont en cohérence avec la culture américaine. Les entreprises américaines, qui se caractérisent par une forte mobilité externe de la main-d'œuvre, mesurable à travers un niveau élevé du taux de rotation (cumul des flux d'entrée et de sortie d'emploi) ajustent constamment les effectifs, en ayant recours à des contrats de travail limités dans le temps ou facilement révocables, des changements de poste (flexibilité fonctionnelle), des horaires de travail variables, ou encore l'utilisation de travailleurs intérimaires pour des missions précaires. L'ancienneté au poste y est particulièrement peu élevée, en comparaison des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), notamment le Japon, qui apparaît comme l'exact contraire²². Parce que le phénomène des emplois précaires (*poor workers*), qui est la face cachée du plein-emploi dans les pays anglo-saxons, y est relativement toléré, on peut déduire que la politique de flexibilité atteint plus ou moins les résultats attendus. A contrario, dans d'autres pays où ce phénomène est mal toléré, un consensus social sur la flexibilité est beaucoup plus difficile à trouver.

Une nation économiquement puissante comme le Japon n'a pu échapper à ce vent d'importation de normes, alors même que

22. Voir David Jestaz, Olivier Passet, « La flexibilité comparée des marchés du travail américain et japonais », *Revue de l'OFCE*, n° 63, octobre 1997.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

de l'avis de certains économistes sa situation économique ne justifiait pas ces réformes, et le contrat social qui a fondé son développement depuis l'après-guerre en a pris un coup. Dans *La Grande Transformation du capitalisme japonais*, Sébastien Lechevalier soutient que c'est la libéralisation des marchés financiers par le Premier ministre Yasuhiro Nakasone (1982-1987), qui a provoqué la crise économique au Japon²³. Il explique comment la privatisation des entreprises publiques comme *Nippon Telegraph and Telephone* (NTT), avait affaibli les syndicats et ouvert la voie au démantèlement du droit du travail. Il explique également comment le démantèlement de la législation du travail a fait voler en éclat le contrat social, qui depuis l'après-guerre, garantissait aux travailleurs japonais l'emploi à vie. À la différence du droit américain dominé par l'esprit de l'emploi à discrétion, au Japon, avant les inflexions induites par le tournant néolibéral acté par Yasuhiro Nakasone, le contrat à durée indéterminée garantissait l'emploi à vie. Si un poste de travail était supprimé, son occupant était réaffecté dans la même entreprise et en contrepartie de cette permanence de l'emploi, les travailleurs étaient soumis à une grande flexibilité dans les postes de travail, les tâches, le nombre d'heures et le lieu de travail²⁴. Aujourd'hui, l'emploi à vie ne subsisterait plus que dans les grandes entreprises et le Japon est touché par les inégalités et le phénomène des travailleurs précaires, à l'image des pays anglo-saxons.

23. Sébastien Lechevalier (dir.), *La Grande Transformation du capitalisme japonais (1980-2010)*, Paris, Presses de Sciences Po, 2011.

24. Kazuyoshi Koshiro (dir.), *A Fifty-Year History of Industry and Labour in Postwar Japan*, Tokyo, Japan Institute of Labour, 2000.

Les principaux axes de réforme

Si la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était au cœur des réformes, des questions techniques comme la définition de certains concepts-clés ont été également portées par le nouveau code du travail.

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement

Les modalités de rupture du contrat de travail sont un enjeu politique important. Après avoir longtemps résisté aux demandes répétées de la Banque mondiale, le gouvernement malien s'est résolu à démanteler la procédure d'autorisation administrative de licenciement, à travers le nouveau code du travail (loi du 23 septembre 1992), tout en maintenant un encadrement minimum du contrat à durée déterminée, à travers la forme écrite obligatoire et le dépôt auprès de l'inspecteur du travail des contrats conclus pour une période de plus de trois mois, en remplacement du visa administratif. À la place de la demande d'autorisation administrative de licenciement pour les contrats à durée indéterminée, l'article L.40 du nouveau code du travail soumet l'employeur à une simple obligation d'informer l'inspecteur du travail avec indication du motif, et seulement pour les travailleurs engagés depuis plus de trois mois. Aux termes du même article, l'avis de l'inspecteur du travail, qui ne doit pas excéder un délai de quinze jours, ne lie plus l'employeur. Concernant les licenciements pour motif économique, les formalités administratives ont été également substantiellement allégées, l'inspecteur du travail n'étant plus informé que pour « exercer éventuellement ses bons offices ».

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

Les délégués du personnel sont certes associés à travers une procédure de consultation préalable, pour rechercher des solutions alternatives, mais leur influence dans les entreprises est variable, dépendant de la qualité du dialogue social. L'article L. 47 dispose en effet que « Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel. » Le même article dispose que « Le procès-verbal de cette réunion, dûment signé par les deux parties, doit être immédiatement communiqué par l'employeur à l'inspecteur du travail, lequel dispose d'un délai de quinze jours, à dater de cette communication, pour exercer, éventuellement, ses bons offices ». Là aussi le rôle de l'inspecteur du travail a été amoindri. En fait, plutôt qu'une véritable procédure garantissant les droits des travailleurs, le législateur a mis en place des modalités techniques de mise en œuvre des licenciements économiques, et a accordé en contrepartie certains avantages aux travailleurs victimes. Ainsi, l'article L. 48 a créé une indemnité spéciale pour licenciement économique égale à un mois de salaire brut non imposable. Il a aussi institué au bénéfice du travailleur victime de licenciement économique la priorité d'embauche au sein de la même catégorie pour une période de deux ans.

En revanche, la nouvelle loi a maintenu en faveur des représentants des travailleurs la protection exorbitante du droit commun, en cours dans les autres pays d'Afrique francophone. Dans ces pays aussi le statut de représentant du personnel prévaut sur le lien contractuel, avec comme conséquence la nullité de plein droit de tout licenciement effectué en dehors

de l'autorisation de l'inspection du travail. Conséquemment, la réparation du préjudice subi par le salarié protégé, du fait d'un licenciement irrégulier, doit se faire non par indemnisation, mais par sa réintégration avec une réhabilitation dans ses droits. Le chef d'entreprise doit obtempérer à la simple injonction de l'inspecteur du travail, ou le cas échéant à l'ordre de réintégration prononcé par le juge statuant en référé. Aux termes de l'article L. 331 du code du travail, l'opposition à la réintégration constitue un délit, et le salarié protégé irrégulièrement licencié, qui n'aura pas été réintégré peut demander des dommages et intérêts, devant le tribunal du travail, ou devant le juge pénal en se constituant partie civile. Pour faire bonne mesure, la loi du 23 septembre 1992 a allégé également les dispositions relatives à la démission, qui est dorénavant soumise à un régime simplifié. La notification écrite de la démission, dont l'inobservation était considérée comme une cause de rupture abusive du contrat de travail par l'article 42 de la loi de 1962, n'est plus requise (art. 51). Toujours pour apporter plus de flexibilité dans la relation de travail, l'article L. 58 a introduit la possibilité de modification du contrat de travail en cours d'exécution à la demande de l'une ou l'autre partie. Aux termes de l'article L48, «Le licenciement, à la suite du refus de l'offre de modification, n'est abusif que si cette offre procède de l'intention de nuire ou d'une légèreté blâmable», ce qui au demeurant n'est pas facile à prouver.

Cette réforme a eu des conséquences importantes sur le monde du travail et sur la société malienne dans son ensemble. Dans un pays où le marché du travail est particulièrement étroit, retrouver un emploi après un licenciement est loin d'être assuré, alors que compte tenu des solidarités

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

familiales et communautaires, chaque fois qu'un salarié perd son emploi, ce sont des dizaines de personnes qui tombent dans la précarité. De plus, l'investissement dans les relations humaines particulièrement importantes dans les entreprises africaines rend les licenciements massifs peut-être plus douloureux qu'ailleurs. Dans un tel contexte, faire de la mobilité des travailleurs un principe de management, au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les équilibres financiers, a été contreproductif pour la société. La fragilisation du mouvement syndical, qui a été une des conséquences de l'incapacité des syndicats à empêcher ces réformes a entraîné la création de plusieurs regroupements à caractère corporatiste, formés occasionnellement par des travailleurs concernés par une même question, le temps de faire aboutir des revendications spécifiques²⁵. Ce phénomène est devenu un des traits marquants de l'évolution du syndicalisme africain au cours des dernières décennies.

La focalisation des syndicats autour de revendications salariales au détriment de toutes les autres questions, apparaît comme un des effets les plus paradoxaux de leur affaiblissement. Diminués par les pertes massives d'emplois, suite au démantèlement des entreprises publiques et à la flexibilisation du marché du travail, ils se focalisent autour de la lutte pour la défense du pouvoir d'achat, au détriment des questions de santé, de sécurité au travail et de l'organisation du travail de manière générale. Certes, dans un souci de mobilisation des travailleurs, les cahiers

25. Voir, Gérard Kester, Ousmane Oumarou Sidibé (dir.) *Syndicats africains à vous maintenant ! Pour une démocratie durable*, Paris, L'Harmattan, 1997 ; Ousmane Oumarou Sidibé, « Political pluralism and the Trade union movement in Mali », in Craig Phelan (dir.), *Trade unions in West Africa. Historical and contemporary perspectives*, Berne, Peter Lang, 2011.

de doléances sont toujours bien chargés, mais les questions les plus âprement discutées sont les revendications salariales. C'est d'ailleurs aussi les questions que les employeurs négocient durement, préférant lâcher du lest sur des sujets comme la formation professionnelle. Il n'est donc pas surprenant que la formation professionnelle ait été au cœur des réformes opérées au Mali par la loi du 8 février 1988 et celle du 23 septembre 1992, portant nouveau Code du travail. Mais, en se concentrant sur la défense du pouvoir d'achat, les syndicats ont créé, peut-être sans s'en rendre compte, une petite caste de privilégiés, coupés de la grande masse des laissés-pour-compte de la mondialisation. Les inégalités de salaires entre les cadres des secteurs comme la banque et les mines, qui n'ont désormais pour référence que leurs homologues des pays développés ou émergents, et les salariés de base travaillant dans des domaines peu connectés au commerce mondial, alimentent un durcissement des mouvements sociaux, créant le désarroi chez les conciliateurs et médiateurs, qui ont de plus en plus de mal à arracher des compromis honorables.

Malgré tout, il faut reconnaître que le triomphe du mouvement de flexibilisation a été le résultat d'un long processus, fait parfois de compromis ayant permis aux travailleurs d'arracher quelques contreparties. Au Mali, comme mentionné plus haut, face à l'opposition farouche des syndicats, le gouvernement a dû concéder un renforcement des dispositifs de formation, pour mieux préparer les salariés aux évolutions économiques et technologiques. Dans cet esprit, l'article L. 9 dispose : « Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Les objectifs et la durée de la

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués. À l'échéance du terme de la formation, le contrat de travail se poursuit, sauf si cette formation n'a pas été concluante. »

Toujours, dans le cadre de la lutte contre le chômage, la loi de 1992 a également introduit en faveur des jeunes diplômés un contrat de travail de type particulier, dénommé « contrat de qualification » (article L. 9). Mais le dispositif n'a pas eu les résultats escomptés, les entreprises ayant jugé insuffisantes les compensations fiscales accordées. Certaines entreprises, en particulier dans le secteur bancaire, ont utilisé le stage de qualification, non pour participer à la formation des jeunes, mais pour sélectionner les candidats au recrutement, selon leurs propres besoins, tout en bénéficiant des compensations fiscales, ce qui constitue un détournement de la loi. En fait, dans les entreprises africaines, une faible attention est accordée à la formation des travailleurs considérée comme un coût, alors que c'est un élément essentiel de productivité, qui devrait être érigé en un droit attaché à la personne du travailleur tout au long de sa vie professionnelle.

Ce qui est nouveau, c'est le fait de vouloir délégitimer l'idée même de protection des travailleurs. L'autorisation administrative de licenciement ne signifiait pas interdiction de rupture du contrat de travail. Elle conférait simplement à l'inspecteur du travail, dont la décision pouvait faire l'objet de recours devant le juge, la responsabilité d'apprécier le motif de licenciement invoqué par l'employeur. La minoration du rôle de l'inspecteur du travail dans la procédure de licenciement et le transfert de la totalité du contentieux au juge fragilise le travailleur licencié, qui doit dorénavant faire valoir seul ses droits devant les tribunaux,

sans le soutien des représentants du personnel, face à un employeur renforcé dans ses prérogatives et par les avocats qu'il peut mobiliser à souhait.

La définition de certains concepts-clés

En Afrique comme ailleurs, le droit ne se résume pas à la loi. Mais sur ce continent, peut-être plus qu'ailleurs, dans le contexte du volontarisme législatif des années d'indépendance, les lois comportaient des vides juridiques et des imprécisions qui nuisaient à leur compréhension. Les pays nouvellement indépendants disposant de peu de juristes qualifiés, il n'était guère étonnant que les textes adoptés parfois dans la précipitation, souffrent d'insuffisances conceptuelles. Ainsi, dans le Code du travail de 1962, des notions-clés comme celles d'entreprise, de contrat de travail, ou des formes d'emploi, n'avaient pas été définies ou comportaient des insuffisances. Bien que la mission première du juge soit d'appliquer le droit, être « la bouche de la loi » selon les mots de Montesquieu, il arrive parfois qu'il soit amené à en combler les lacunes. Il doit en effet interpréter la loi, car le vide juridique ne peut justifier un déni de justice. Mais là aussi les pays africains étaient confrontés à un manque de professionnels bien formés, ceux qui avaient pris la place des magistrats coloniaux étant pour la plupart des anciens greffiers. Dans ces conditions, une des faiblesses des systèmes judiciaires africains est de n'avoir pas pu profiter des lacunes des législations postcoloniales pour adapter le droit aux réalités de la société, en usant du pouvoir d'interprétation du juge. Alors que les juridictions supérieures auraient pu tenter des constructions originales pour définir certains concepts-clés comme ceux relatifs à l'entreprise, les solutions dégagées par le juge français servent encore de repère. C'est cette faiblesse des juridictions africaines qui a amené

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

les praticiens du droit, notamment les avocats, eux aussi à se référer parfois explicitement à la jurisprudence française dans des plaidoiries, en dépit de la différence des contextes. La réforme du code du travail a donc été l'occasion pour le législateur de combler ces lacunes et vides juridiques, en proposant des définitions, parfois elles-mêmes inspirées du droit français. Ainsi, dans son article 3, la loi du 8 février 1988 définit l'entreprise comme « une organisation de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) employant des travailleurs sous l'autorité d'un organe investi du pouvoir de direction et ayant pour objet une activité commune d'ordre généralement économique, destinée à la production ou à la vente de biens ou à la prestation de services déterminés ». Pour atténuer les difficultés d'interprétation, le même article dispose en son alinéa 2 que « l'entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements », que « chaque établissement constitue une unité technique composée d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé sous une même autorité directrice », qu'un « établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement » ou encore que « l'établissement peut ne comporter qu'un seul travailleur ».

Les différents types de contrat de travail ont également été définis. Pour mettre la main-d'œuvre à la disposition des entreprises, le droit du travail mobilise plusieurs types de contrats de travail (contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, contrat à temps partiel, etc.). À cause des différences dans les modalités de rupture pour chacun de ces types de contrat, leur définition présente des enjeux importants. C'est pourquoi le législateur de 1988 a défini non seulement le contrat de travail, mais aussi ses différents types. L'article 23 qui définit le contrat individuel de travail comme « la convention en vertu

de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur » s'avère très proche de la définition jurisprudentielle française. La loi de 1988 a également défini les formes d'emploi. Le « travail permanent » est défini comme celui qui « porte sur des activités normales et correspond à une occupation ou à des fonctions constituant un besoin permanent pour l'employeur », le travail saisonnier est celui « exécuté à une époque déterminée de l'année et qui se renouvelle chaque année aux mêmes périodes », alors que le travail « occasionnel ou accidentel » est celui « effectué de manière irrégulière ou intermittente pour l'accomplissement d'une tâche nécessitée par un besoin momentané de l'entreprise et qui ne présente aucun caractère de périodicité²⁶ ». S'inspirant de la jurisprudence française, cette loi a aussi limité les renouvellements abusifs des contrats à durée déterminée, ceci à la demande insistante des syndicats pressés sur ce point par leur base²⁷. Ainsi l'article 27 dispose que « lorsque l'exécution du contrat à durée déterminée se poursuit sans opposition de l'une ou l'autre partie au-delà du terme prévu, la relation du travail est considérée comme ayant une durée indéterminée ». Il en va de même « en cas de renouvellements successifs d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou un ouvrage déterminé ».

26. Art. 26 de la loi du 8 février 1988.

27. Le renouvellement successif des contrats à durée déterminée était devenu une pratique abusive de certains employeurs privés et une source de préoccupation des syndicats maliens. C'est donc sous leur pression que cette disposition a été rédigée.

CONCLUSION

Aristote considérait que « la justice qui est d'abord une vertu éthique, sert aussi de norme à la loi²⁸. » Mais si le « juste » doit être le fondement de la loi, le concept de justice n'a pas nécessairement le même contenu dans toutes les sociétés. Pour Pierre Verge « une norme juridique, ou tout aussi bien une institution juridique, ne s'imposera d'une façon durable que si elle correspond véritablement aux réalités, aux valeurs et aspirations du milieu ; en ce sens, elle doit s'y enraciner et refléter leur évolution²⁹. »

On peut donc émettre plus que des doutes sur l'idée défendue par Timur Kuran, qui prône l'importation massive de ressources juridiques pour changer radicalement l'organisation économique des pays arabo-musulmans, afin de les mettre sur la trajectoire du « développement³⁰ ». Dans *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Max Weber relevait qu'en Allemagne du début du XX^e siècle, les protestants étaient significativement plus riches que les catholiques et qu'ils avaient tendance à s'orienter majoritairement vers des filières professionnelles, à la différence des catholiques qui optaient préférentiellement pour les humanités³¹. Selon lui, c'est dans l'esprit austère et ascétique du protestantisme, qu'il faut

28. Cité par Céline Denat, *Aristote*, Paris, Éditions Ellipses, coll. « Pas à pas », 2010, p. 161.

29. Philippe Verge, « Perspectives canadiennes sur l'effectivité du droit du travail », in Philippe Auvergnon (dir.), *L'Effectivité du droit du travail : à quelles conditions ? op. cit.*, p. 301-331.

30. Timur Kuran, *op. cit.*

31. Voir Max Weber, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (trad. Jacques Chavy), Paris, Pocket, coll. « Agora », 1994.

chercher la source du capitalisme³². Ceci suggère qu'il existe des liens étroits entre la culture, la religion, et les systèmes socio-économiques, mais heureusement les sociétés ne vivent pas en vase clos. L'histoire nous apprend que dès que des sociétés entrent en contact sur le temps long, elles empruntent naturellement les unes aux autres. Même si le fonds culturel demeure, il est fort probable que les différences interculturelles observées par Weber au début du XX^e siècle, se soient quelque peu amenuisées au fil du temps, du fait de l'interpénétration entre les peuples.

Au fond, plus que la contrainte, c'est l'intelligibilité d'une norme qui amène les citoyens à l'observer. S'ils doutent de sa pertinence, nombre d'entre eux auraient tendance à la contourner. Les États modernes se sont dotés d'appareils législatifs et judiciaires très robustes, mais l'expérience nous enseigne que s'il est nécessaire de réglementer la vie sociale et de punir les contrevenants, il est encore plus efficace d'éduquer les citoyens pour les inciter à respecter la loi. Là où les lois prohibitives n'ont pas pu mettre fin à l'excision des petites filles, ce sont plutôt des programmes d'éducation qui ont permis de changer progressivement les mentalités, qui nourrissent ces pratiques ancestrales, culturellement enracinées dans certaines sociétés.

Dans le monde végétal, pour réussir un greffage, il faut non seulement s'assurer que la plante possède des tissus qui puissent se souder, mais aussi que la greffe et le greffon soient physiologiquement compatibles, c'est-à-dire qu'ils appartiennent à la

32. *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* a paru en deux parties en 1904 et en 1905 dans la revue *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik* que codirigeaient Max Weber, Werner Sombart et Edgar Jaffé.

Le poids des modèles importés dans la construction du droit du travail

même famille. Il ne s'agit pas d'établir une similitude entre le monde végétal et les sociétés humaines, mais de reconnaître leur grande complexité et les risques de vouloir les manipuler sans discernement. En droit des affaires et du travail, l'importation massive de normes s'apparente à une instrumentalisation du droit, pour mettre la société au service de l'économie, alors qu'elle poursuit aussi des fins autres que la production et la richesse, comme le soutient Hannah Arendt dans sa critique du travail³³. La pensée moderne avait pu laisser croire qu'on pouvait changer l'homme en le soumettant à des systèmes, ce qui a conduit au communisme et au nazisme, même s'il faut se garder de mettre dans le même panier ces deux idéologies très différentes quant à leurs visions de la dignité humaine.

33. Hannah Arendt, *Condition de l'homme moderne* (trad. Georges Fradier) Calmann-Lévy, coll. « Liberté de l'esprit », Paris, 1961.

Chapitre III

Vers une uniformisation du droit du travail : l'exemple des pays d'Afrique francophone

Si le transfert de normes et modèles organisationnels n'a pas toujours été lié à des considérations idéologiques, le mouvement actuel d'uniformisation à l'échelle du monde ou d'ensembles régionaux, est fondamentalement associé à la globalisation néolibérale¹. Le concept fait ici référence à la métamorphose du capitalisme, qui permet aux firmes multinationales d'implanter leurs sites de conception, de production, et d'assemblage à travers le monde, tout en les reliant à un même centre de décision grâce aux nouveaux outils de communication. Il induit aussi le transfert par les sociétés multinationales de leurs normes organisationnelles et managériales dans les pays où sont implantées leurs filiales, autant dire dans le monde entier². L'uniformisation des techniques

1. Voir Cristina Ciucu, « Acculturation néolibérale. L'uniformisation du monde et ses racines intellectuelles » in Samatha Besson, Samuel Jubé (dir.), *Concerter les civilisations. Mélanges en l'honneur d'Alain Supiot*, Paris, Le Seuil, 2020, p. 97-108 ; Ali Abdi, « Globalization, Culture, and Development: Perspectives on Africa », *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences* 2 (1)/2000, p. 1-26.

2. Voir Olivier Dollfus, *La Mondialisation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997 ; Theodore Levitt, « Globalization of Markets », *Harvard Business Review*, mai 1983.

managériales précède celle du droit du travail, mobilisé pour les légitimer et leur donner la force nécessaire à leur libre déploiement. Le néolibéralisme, la globalisation et la flexibilité du droit du travail sont donc des processus intimement liés. À travers le monde, il existe une communauté d'économistes, de gestionnaires et de juristes, partageant les mêmes idées néolibérales, qui a le sentiment de devoir préserver l'économie mondiale de ce qu'elle considère comme de l'archaïsme bureaucratique ; elle apparaît comme le ciment invisible du mouvement international d'uniformisation.

Si traditionnellement le droit du travail avait pour fonction principale la protection des travailleurs et la recherche d'un équilibre dans leurs rapports avec les employeurs, depuis le tournant libéral des années 1980, la relation de travail protégée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est en net recul³. La frontière entre travail salarié et travail indépendant devient floue, dans la mesure où, un grand nombre de travailleurs classés comme indépendants, donc non protégés par le droit social, exécutent à titre individuel des tâches qui leur sont attribuées par un donneur d'ordre, en contrepartie d'une rémunération. Même en l'absence d'un lien formel de subordination juridique, il s'agit bien de personnes placées dans une position de dépendance économique par rapport à un donneur d'ordre. On assiste ainsi à la naissance de normes de travail nouvelles, aux contours pas toujours clairs. Adrián Goldin

3. Voir Alain Supiot, « Transformation du travail et devenir du droit du travail : une perspective européenne », *Revue internationale du Travail*, vol. 138, n° 1, 1999 ; Bob Hepple, Bruno Veneziani (dir.), « The Transformation of Labour Law in Europe : A comparative study of 15 Countries 1945-2004 », Londres, Hart Publishing, 2009.

parle d'une « fuite hors du droit du travail » à propos de ce qu'il décrit comme « des contrats typiques alternatifs issus des politiques publiques de promotion de l'emploi », ou « d'intentions frauduleuses cherchant à limiter une manifestation objective d'atypicité⁴ ». Pour Alain Supiot, la parasubordination fait référence à « l'application partielle du droit du travail à des travailleurs juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants⁵ ». Certains pays ont choisi l'option de légiférer sur un statut intermédiaire entre le travail salarié et le travail indépendant, qui prend les noms de « travail parasubordonné » en Italie (Loi Biagi de 2003⁶) et de « travail économiquement dépendant » en Espagne (loi du 11 juillet 2007⁷).

Dans les milieux patronaux, on en vient même à soutenir l'idée selon laquelle, face aux évolutions économiques et technologiques, il faudrait rechercher non plus la stabilité de la relation de travail, mais plutôt l'« employabilité », qui serait plus à même d'assurer le plein-emploi. On vante le fait que comme dans le secteur informel, les salariés de l'économie formelle sont amenés à changer constamment d'entreprise, de métier et de statut. On pourrait à cet égard parler d'une revanche de l'économie informelle, qui jadis était vue comme

4. Adrián Goldin, « Les tendances actuelles du droit du travail », in Samantha Besson, Samuel Jubé (dir.), *Concorder les civilisations. Mélanges en l'honneur d'Alain Supiot*, op. cit., p. 213-223.

5. Alain Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000, p. 131.

6. Voir Federico Martelloni, « La naissance du contrat de projet en droit italien », *Revue de droit du travail*, 2008, p. 475 et suiv.

7. Voir Fernando Valdés Dal-Ré, Olivier Leclerc, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol », *Revue de Droit du Travail*, n° 5, 2008, p. 296 et suiv.

le domaine de l'instabilité et de l'anomie, par opposition aux entreprises formelles où les relations de travail étaient mieux encadrées et plus stables. Certains esprits vont jusqu'à suggérer une inversion de la hiérarchie des normes, pour placer les conventions au-dessus de la loi, et limiter les dispositions d'ordre public à quelques mesures de sécurité au travail.

Ce tableau permet de mieux saisir les enjeux autour de l'uniformisation du droit du travail, notamment l'exportation dans le monde entier des nouvelles formes de travail (travail intérimaire, travail à temps partiel) et des autres techniques de flexibilisation du marché du travail. Depuis les années 1980, dans les économies sophistiquées du Nord, comme dans celles embryonnaires des pays en voie de développement, ce sont les mêmes réformes qui sont à l'œuvre. Alain Supiot relève qu'une conception universaliste du progrès a conduit « à universaliser des catégories normatives issues de l'expérience des vieux pays industriels, et à les étendre à la planète entière⁸ ». Pour conforter l'universalisation de leurs normes organisationnelles et managériales, les sociétés multinationales cherchent à gommer les différences entre les législations nationales, en leur substituant un droit unique. En Afrique, les investisseurs trouvent insupportable le fait de changer de loi chaque fois qu'ils franchissent une frontière sur un continent qu'ils ont tendance à voir comme un même territoire.

L'unification du droit a aussi une autre vertu à leurs yeux, celle de pouvoir réformer les normes juridiques du travail plus facilement en contournant les obstacles internes propres à chaque pays. Les réformes semblent plus faciles à imposer

8. Alain Supiot (dir.), *Le Travail au XXI^e siècle*, op. cit., p. 41.

dans un ensemble régional que dans les pays pris individuellement, avec leurs particularismes et la diversité des acteurs. C'est sans doute pourquoi, on préfère dissimuler l'uniformisation sous le vocable d'harmonisation, plus facile à vendre. En principe, l'harmonisation n'est pas synonyme d'uniformisation qui implique l'idée de substitution d'un droit unique aux législations nationales. Harmoniser les lois, c'est les mettre en cohérence en atténuant leurs divergences, ce qui est compréhensible pour des pays appartenant au même ensemble géopolitique et partageant des réalités socio-économiques similaires⁹. C'est l'objectif affiché du projet de directive d'harmonisation du droit du travail au sein de la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), qui regroupe les États francophones, anglophones et lusophones de cet espace. Le but affiché n'est pas d'uniformiser, mais d'harmoniser, en faisant converger les législations dans un cadre « respectant la diversité des cultures juridiques, des systèmes de relations professionnelles, des domaines de réglementation et des pratiques diverses existant au sein de la CEDEAO ».

Il en va différemment pour les pays d'Afrique francophone regroupés au sein de l'Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique (OHADA) où la volonté d'uniformisation est explicitement affirmée. Cette organisation a déjà

9. Sur l'harmonisation du droit, voir Mireille Delmas-Marty, « Le phénomène de l'harmonisation : l'expérience contemporaine », in Christophe Jamin, Denis Mazeaud (dir.), *L'Harmonisation du droit des contrats en Europe*, Paris, Economica, 2001, p. 23 et suiv. ; *eadem*, « La mondialisation du droit », in Jean Baechler, Ramine Kamrane (dir.), *Aspects de la mondialisation politique*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Cahier des sciences morales et politiques », 2003, p. 67-68.

produit des actes uniformes couvrant tous les aspects du droit des affaires. Par leur effet abrogatoire, ces actes uniformes s'appliquent directement, avec effet immédiat dans l'ordre juridique interne des États parties (article 10 du traité de l'OHADA¹⁰). Le projet d'un acte uniforme portant droit du travail, qui a été discuté et approuvé avec quelques réserves lors de la conférence des commissions nationales OHADA des États membres à Lomé en 2010 s'inscrit dans cette volonté d'uniformisation. Même s'il n'est pas encore adopté, il n'est pas inutile de le mentionner ici pour illustrer cette quête uniformisatrice, alors que l'histoire des syndicats, les rapports de force entre les acteurs sociaux, et de manière générale les contextes nationaux sont très variables d'un pays à un autre. Même en Afrique francophone, les parcours historiques, avant, pendant et après la colonisation, qui forgent les consciences collectives, ne sont pas identiques.

À travers les rapprochements des législations nationales et parfois des instruments juridiques formels unificateurs, quatre domaines constituent le cœur des réformes uniformisatrices du droit du travail dans les pays d'Afrique francophone : la flexibilisation accrue des formes d'emploi, la facilitation de la rupture du contrat de travail, la limitation du rôle des inspecteurs du travail, et l'encadrement sévère du droit de grève.

10. Voir Paul-Gérard Pougoué, « Doctrine OHADA et théorie juridique », *Revue de l'ERSUMA*, n° spécial novembre-décembre, 2011.

LA FLEXIBILISATION DES FORMES D'EMPLOI

Le contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet de vives critiques de la part des néolibéraux, la stabilité des emplois étant considérée comme faisant obstacle à la capacité d'adaptation des entreprises, dans le contexte d'un marché devenu ultra-concurrentiel. Ainsi, dans un esprit soi-disant de « modernisation » des formes d'emploi, plusieurs pays africains ont été amenés à introduire dans leurs législations le travail temporaire et le travail à temps partiel.

Le travail temporaire

En principe, le contrat de travail temporaire, communément appelé travail en intérim est réservé à l'exécution d'une tâche temporaire précise, dans des conditions fixées par la loi. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir de manière durable un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise utilisatrice et se caractérise par une relation triangulaire entre la société de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur. Le travail temporaire est prévu et réglementé dans plusieurs pays africains (Mali, Niger, Sénégal, Burkina Faso, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Guinée). Les codes du travail définissent le statut des entreprises de travail temporaire, les modalités de leur contrôle, les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices peuvent y recourir et les droits des travailleurs temporaires. Le code du travail du Sénégal permet aux entreprises qui ont pour usage de recruter du personnel temporaire, d'échapper à l'interdiction de renouveler plus d'une fois les contrats à durée déterminée¹¹.

11. Voir Moussa Samb, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *op. cit.*

Cette forme de travail sera généralisée dans les pays d'Afrique francophone avec l'adoption du projet d'acte uniforme de l'OHADA, moyennant des mesures de contrôle plus strictes et la garantie aux travailleurs temporaires d'un salaire au moins équivalent à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient été embauchés par l'entreprise utilisatrice.

Le travail temporaire est présenté par les employeurs comme un facteur de souplesse, leur permettant d'embaucher plus de travailleurs. Dans les faits, il leur permet d'ajuster constamment les effectifs par des opérations de remplacement en fonction de leurs besoins de production, ce qui est différent de l'objectif affiché d'outil de création d'emplois. En réalité, c'est un instrument d'optimisation, qui permet de réduire le coût du personnel, en évitant d'appliquer aux emplois externalisés les avantages et garanties du personnel de l'entreprise utilisatrice. Il permet aussi aux entreprises utilisatrices de se décharger sur un tiers, en l'occurrence les sociétés de travail temporaire en cas de conflits du travail, d'où son utilisation quasi systématique par les sociétés multinationales, en particulier les entreprises minières¹².

De sa vocation initiale, qui était d'offrir des services de remplacement temporaire aux entreprises, la sous-traitance est devenue le mode de fonctionnement normal des entreprises multinationales pour l'utilisation du personnel local. Ainsi, les sociétés de sous-traitance prennent à leurs propres charges toute la gestion du personnel (recrutement, salaires, licenciements) et s'occupent des différends qui peuvent opposer les salariés aux

12. Voir Ousmane Oumarou Sidibé, « La responsabilité sociale des entreprises multinationales en Afrique : le cas du secteur minier au Mali » in Isabelle Daugareilh (dir.) *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010.

employeurs, permettant ainsi aux entreprises utilisatrices de se concentrer sur la production. À vrai dire, le travail temporaire est devenu le moyen pour les grandes sociétés étrangères de se décharger de la gestion de leurs salariés locaux, en concluant des contrats avec des sociétés de travail temporaire, même pour leurs activités permanentes. La sous-traitance leur permet de se débarrasser en même temps des syndicats, de la gestion des conflits et des coûts qui y sont afférents.

Contrairement à ce qui est annoncé dans le projet d'acte uniforme de l'OHADA, il y a de grandes différences entre les salaires versés par les agences d'intérim et ceux négociés avec les sociétés utilisatrices. De véritables fortunes sont bâties par les sociétés de travail temporaire à partir de la spéculation sur le travail d'autrui¹³. Ne connaissant ni leur statut, ni même leur véritable employeur, cette forme d'emploi signifie pour les travailleurs concernés des conditions salariales et de travail précaires. Certains d'entre eux ont des horaires de travail qui changent continuellement et on leur demande d'être joignables à tout moment¹⁴. Le plus difficile pour eux, c'est le sentiment d'impuissance et d'abandon de la part des syndicats ; ce manque de soutien aux travailleurs est une des explications de la faible légitimité des syndicats, notamment auprès des travailleurs les plus modestes.

13. Voir Henry Blaise, « À la frontière du licite et de l'illicite : la fourniture de main-d'œuvre », *Droit social*, n° 5, 1990, p. 418 et suiv. ; Yves Chalaron, « Pour un nouveau concept pénal de marchandage ou de trafic de main-d'œuvre », *Droit social*, 1980, p. 507 et suiv.

14. Sur la délicate question du temps de travail, voir Alain Supiot, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, n° 12, 1995, p. 947-954.

On assiste à l'émergence de nouveaux types de conflits menés par la base à travers des collectifs de travailleurs non encadrés par les relais syndicaux traditionnels. On observe ainsi un éparpillement et une autonomisation de la lutte syndicale à travers un corporatisme d'un nouveau type. Si depuis l'avènement de la démocratie pluraliste en Afrique, les gouvernements n'arrivent pas à sortir du cycle des négociations catégorielles, c'est parce que chaque syndicat travaille uniquement pour sa corporation afin d'obtenir le maximum d'avantages en fonction du rapport de force du moment. À ce jeu, ce sont les travailleurs des secteurs qui disposent d'un bon rapport de force qui parviennent à arracher les meilleures conditions de travail. Ceci pose la question de l'adaptation de la lutte syndicale aux préoccupations des nouvelles couches fragilisées par la crise, qui ne sont pas traditionnellement des adhérents des organisations syndicales. Après avoir été parmi les acteurs importants de la lutte pour les indépendances dans les années 1950 et du combat pour l'avènement de la démocratie dans les années 1990, les syndicats se sont progressivement repliés autour des revendications corporatistes.

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est présenté par les employeurs comme un instrument de gestion adapté à des besoins particuliers, et par les gouvernements comme un moyen de partage du travail et de lutte contre le chômage. La convention n° 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel, définit le terme de « travailleur à temps partiel » comme un salarié dont la durée normale de travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps dans une situation comparable, mais la durée retenue

varie selon les pays. Selon les pays, le travail à temps partiel est défini comme celui correspondant à un temps de travail compris en moyenne entre 30 et 35 heures par semaine. En Afrique, il est prévu par certaines législations comme celles de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal. Dans ces deux derniers pays, la définition retenue est celle d'un travail effectué sur la base d'une durée inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise. En Côte d'Ivoire, le décret n° 96-202 du 7 mars 1996, régissant le travail à temps partiel dispose en son article 1 qu'« est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 21.2 alinéa 3 du code, le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois ». Dans d'autres pays, la question relève des conventions collectives (Congo, Bénin, Gabon, Togo).

En théorie, le travail à temps partiel peut aider certains travailleurs, notamment les femmes qui ont des enfants ou d'autres responsabilités familiales, à entrer ou à rester sur le marché du travail. C'est également le cas des travailleurs qui souhaitent poursuivre en parallèle une formation professionnelle, voire des études plus longues. Mais en Afrique, force est de constater que le marché du travail offre très peu de possibilités aux travailleurs qui souhaitent alterner temps partiel et plein-temps, en fonction de leurs besoins. Contrairement à l'esprit de la convention n° 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel, cette forme de travail présente des inconvénients en termes de rémunération et de couverture sociale. Il s'avère difficile dans le contexte africain d'assurer l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et de garantir la transition entre

temps partiel et plein-temps. Même dans les pays développés, cette forme de travail semble davantage réservée aux travailleurs non qualifiés, mais dans les pays en voie de développement, certains la présentent aussi comme une forme d'entrée dans la vie active, notamment pour les femmes¹⁵. En tout état de cause, l'unanimité n'est pas faite sur la pertinence économique et sociale du travail à temps partiel, même au niveau de l'OCDE¹⁶.

LA FACILITATION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cette facilitation concerne aussi bien les licenciements individuels que les licenciements pour motif économique.

Les licenciements individuels

Dans les pays d'Afrique francophone, le droit du licenciement a longtemps été encadré par un ensemble de règles de fond et de forme visant à protéger les salariés contre les ruptures abusives, mais au tournant des années 1990, d'importantes réformes ont remis en cause ces mécanismes de protection. Là encore, c'est la recherche d'une plus grande adaptabilité des entreprises au marché qui est invoquée, comme au Sénégal,

15. Paul Bouffartigue, Frédéric de Coninck, Jean-René Pendarès, « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes », *Sociologie du travail*, 1992, vol. 34, n° 4, p. 403-428.

16. Voir OCDE, « Le travail à temps partiel : une bonne option ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2010 ; Tania Angeloff, *Le Temps partiel, un marché de dupes ?* Paris, Syros, 2000.

où la réforme du code du travail de 1997 (loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997) a introduit le concept de rupture à l'amiable du contrat à durée déterminée. Au Mali, l'autorisation administrative de licenciement, qu'imposait l'article 38 du code du travail de 1962 a été supprimée par la réforme de 1992 (loi n° 92-020 du 23 septembre 1992). Désormais, en dehors du licenciement des travailleurs dits protégés, c'est-à-dire les représentants du personnel, l'inspecteur du travail est réduit à un rôle consultatif, la protection des travailleurs étant laissée à l'appréciation du juge dans le cadre d'un contrôle a posteriori. Le projet d'acte uniforme de l'OHADA va plus loin en limitant les cas de licenciement abusif et le montant des dommages et intérêts que le juge peut fixer. Ainsi, « Si le licenciement est survenu pour un motif légitime, sans observation de la formalité de notification écrite de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ce licenciement, irrégulier en la forme, ne peut être considéré comme abusif. La juridiction du travail peut néanmoins accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles, sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux mois de salaire brut¹⁷ ». Si le licenciement est injustifié, le projet prévoit que le montant des dommages et intérêts ne peut être inférieur à trois mois de salaire, sans excéder un mois par année d'ancienneté dans l'entreprise¹⁸. Au-delà du démantèlement des conditions de forme et de fond mises en place pour protéger les travailleurs contre un licenciement abusif, on voit une volonté claire de restreindre le juge dans l'appréciation des

17. Article 41 du projet d'Acte uniforme de l'OHADA.

18. Article 46, *ibid.*

dommages causés au travailleur victime d'un licenciement abusif. Par ailleurs, certaines législations africaines ont abandonné la sanction de réintégration pour adopter une réparation par équivalent à travers des dommages et intérêts. Autrement dit, les représentants des travailleurs, qui bénéficiaient d'une protection particulière contre le licenciement, peuvent maintenant être congédiés, même à tort, sans possibilité d'être réintégrés, moyennant une compensation financière. Là encore, certains codes du travail prévoient un minimum et/ou un maximum, quelques-uns préférant laisser le soin aux juges de déterminer le montant des dommages et intérêts, en fonction de l'appréciation qu'ils font du préjudice subi.

Les licenciements pour motif économique

S'agissant des licenciements économiques, pendant longtemps les législations africaines étaient caractérisées par un système d'autorisation administrative préalable. Au tournant des années 1990, cet encadrement des licenciements économiques a été démantelé dans la plupart des pays. Au Sénégal, le régime de l'autorisation administrative préalable au licenciement économique a été supprimé pour les entreprises admises au bénéfice du code des investissements, et pour tous les licenciements économiques par le code du travail de 1997. En l'absence d'une obligation d'établir un plan social, l'employeur doit simplement informer l'inspecteur du travail qui peut exercer ses bons offices. La même réforme a été opérée au Mali par le code de 1992 qui a supprimé le régime de l'autorisation administrative préalable au licenciement économique, l'employeur devant simplement informer l'inspecteur du travail qui peut offrir ses bons offices aux parties. En fait, l'idée

aujourd'hui retenue de façon majoritaire au niveau des patrons et même des gouvernements est que les entreprises soumises à un contexte concurrentiel marqué par des changements rapides, devraient pouvoir ajuster les effectifs à leurs besoins et capacités. À cet égard, le projet d'acte uniforme de l'OHADA dispose en son article 57 que « la procédure concernant le licenciement pour motif économique n'est pas applicable en cas de protocole amiable de départ librement négocié entre l'employeur et le travailleur ».

LA LIMITATION DU RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail est apparue en Europe au cours du XIX^e siècle pour assurer l'application des premières lois relatives à la protection physique des travailleurs, en particulier dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la réglementation du travail des femmes et des enfants. Elle a vu ses missions s'élargir au fur et à mesure du développement de la législation sociale, à travers notamment diverses conventions de l'OIT, en particulier la convention n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, la convention n° 129 de 1969 sur l'inspection du travail dans le secteur agricole et la convention n° 178 sur l'inspection du travail dans le secteur maritime. Mais dans les pays africains, depuis l'avènement des politiques néolibérales, on constate un affaiblissement tendanciel des inspections du travail, qui se détournent de leur mission de contrôle des conditions d'hygiène et de la sécurité au travail. Désormais, une grande part de leur activité s'inscrit dans le cadre du maintien de la paix sociale, à travers la conciliation dans les conflits du travail et l'accompagnement de la

négociation des conventions ou accords collectifs susceptibles d'extension. Si l'inspecteur du travail a encore la compétence d'autoriser le licenciement des délégués du personnel et que son avis est requis pour la mise en chômage technique, il est régulièrement question de remettre en cause son rôle dans les procédures relatives aux litiges individuels, voire dans celles concernant les licenciements économiques. En matière de contrôle des conditions du travail, qui devrait être leur cœur de métier, les inspecteurs du travail ne bénéficient pas des conditions de travail optimales pour exercer efficacement leur mission (locaux vétustes et insuffisants, absences de moyens de transport adéquats, faiblesse des budgets de fonctionnement, etc.). Par ailleurs, la faiblesse des amendes, et l'absence systématique de poursuites en cas de violations de mesures d'ordre public, consacrent l'ineffectivité du droit pénal du travail. Parce que les juges sont peu sensibilisés aux questions du travail, les rares procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail ne donnent pas lieu à des poursuites de la part des procureurs.

De plus, l'administration du travail n'échappe pas à ce que l'anthropologue Jean-Pierre Olivier de Sardan qualifie de « bureaucratie du mépris ». Selon lui, « l'ampleur du fossé entre bureaucrates et usagers indigènes a introduit une très grande marge d'arbitraire et même de violence dans la rationalité procédurale de la bureaucratie mise en place dans les colonies. Au-delà du mépris, affiché par les fonctionnaires européens coloniaux pour les administrés indigènes, ce sont des générations d'auxiliaires et de commis africains qui ont appris auprès d'eux à édifier une barrière entre eux-mêmes et les populations locales, à multiplier les signes affirmant leur statut de

privilegiés, à construire leur supériorité par l'affirmation de l'infériorité des autres, à mal traiter leurs administrés, et à user de « l'arbitraire »¹⁹. Ainsi poursuit-il, « alors qu'en Europe, la bureaucratie moderne s'est développée plus ou moins parallèlement avec l'émergence de la citoyenneté, et de la démocratie, tout au long du XIX^e siècle, elle a au contraire en Afrique, rimé depuis ses débuts (et jusqu'à aujourd'hui) avec le mépris de l'usager, sans tradition civique ou citoyenne égalitaire. Alors qu'en Europe, la bureaucratie s'est construite dans une relative autonomie par rapport au pouvoir exécutif, en Afrique, dès le pouvoir colonial, (et jusqu'à aujourd'hui), elle a été indissociable de l'arbitraire du pouvoir²⁰ ». Il s'agit là d'un véritable défi pour les inspections du travail, qui ne sont pas une administration comme les autres, eu égard à leur rôle d'humanisation des relations de travail.

L'ENCADREMENT SÉVÈRE DU DROIT DE GRÈVE

Historiquement depuis la période coloniale, les pouvoirs publics ont été hostiles aux conflits du travail, la grève en particulier, mais le lock-out aussi. Le chapitre du code du travail d'Outre-mer de 1952 consacré aux différends collectifs traite surtout des procédures de conciliation. Un même article (article 218) interdit aussi bien la grève que le « lock-out »,

19. Jean-Pierre Olivier de Sardan, « Gouvernance despotique, gouvernance chefferiale, et gouvernance postcoloniale », in *Entre tradition et modernité : quelle gouvernance pour l'Afrique?*, Actes du Colloque de Bamako, 23-25 janvier 2007, Institut de recherche et débat sur la gouvernance (IRG) 2007, p. 113.

20. *Ibid.* p. 113.

s'ils sont déclenchés avant épuisement des procédures de conciliation. La même interdiction est reprise par certains codes du travail, et certaines législations traitent le lock-out de la même façon que la grève (Sénégal Cameroun). Preuve du souci d'éviter les grèves à tout prix, les législations ont mis en place des mécanismes visant à faciliter les négociations entre les parties. Dans le cadre de cette conciliation, les législations nationales laissent à l'inspection du travail un temps généralement long pour « arracher » une conciliation (13 jours pour la conciliation suivie de 30 jours de préavis au Sénégal, 50 jours au Togo, 70 jours au moins en Guinée équatoriale).

Des pays comme le Mali n'ont pas suivi cette voie. Si la loi n° 87-47/AN-RM du 10 août 1987 relative au droit de grève et son décret d'application n° 90-562/P-RM du 22 décembre 1990, font obligation aux personnels des services publics qui envisagent de faire grève de déposer un préavis en passant par l'organisation syndicale la plus représentative sur le plan national dans la catégorie professionnelle ou dans le service ou organisme concerné (article 2), la période de conciliation n'est pas suspensive de la grève dans les entreprises, à la différence des services publics. Le projet d'acte uniforme OHADA maintient la pression sur les grévistes à travers la mise en place d'une procédure de prévention du déclenchement du conflit, organisée autour d'un temps de « négociation-conciliation » d'une durée maximale de vingt jours²¹.

C'est surtout avec le service minimum que les législateurs tentent de vider le droit de grève de son contenu, car la liste des personnels soumis au service minimum va souvent bien au-delà

21. Article 244, alinéa 2.

de ce qui est nécessaire. Au Mali, le décret n° 90-562 n° 90-562/P-RM du 22 décembre 1990, qui fixe la liste des services et emplois et les catégories de personnel indispensables à l'exécution du service minimal, va bien au-delà de ce qui est communément admis comme nécessaire dans ce genre de circonstances. Ce texte régit plutôt la fonction publique, mais il déborde sur les services publics essentiels, lorsqu'ils sont gérés par des entreprises publiques, des établissements publics à caractère industriel et commercial, ou sous forme de concession.

Les politiques néolibérales ont développé un véritable discours pour justifier l'érosion du droit de grève. En plus des arguments liés à la perte de compétitivité, les menaces à l'ordre public, la sécurité publique et plus généralement l'intérêt national sont mis en avant pour justifier des restrictions au droit de grève. Ainsi, le projet d'acte uniforme de l'OHADA laisse aux gouvernements la possibilité de vider de sa substance le droit de grève dans les services publics, car l'article 246 alinéa 1 se contente d'indiquer que « le droit de grève emporte l'obligation d'un service minimum » dont les conditions sont déterminées par « l'autorité administrative compétente ». Le même article dispose en son alinéa 2 que « l'autorité administrative compétente » indique également « la liste des emplois » permettant d'assurer le fonctionnement des « services essentiels » en cas « de non-respect du service minimum ». Le projet dispose aussi en son article 246 alinéa 3 qu'il est possible de procéder « à tout moment à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées ou des établissements et des services publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou à la satisfaction des besoins essentiels de la

communauté». Par le passé, une disposition similaire avait permis au gouvernement malien de vider de sa substance le droit de grève²².

CONCLUSION

Historiquement le droit du travail a été un enjeu politique majeur, mais depuis les années 1980, il connaît un affaiblissement tendanciel, porté par une volonté d'uniformisation néolibérale (flexibilisation, flexisécurité, travail à temps partiel, travail intérimaire, etc.). Au sein de l'entreprise, il est de plus en plus satellisé par d'autres normativités, comme l'économie et le management. Autrement dit, les sciences économiques et de gestion prennent le pas sur le droit du travail, qu'elles mobilisent en tant qu'instrument d'une efficacité économique, dont les retombées positives pour la société ne sont pas unanimement reconnues. Les nouvelles formes de travail et autres techniques de flexibilisation sont pensées par les sciences économiques et de gestion et simplement formalisées par le droit du travail.

Henri Lévy-Bruhl écrivait que l'acculturation juridique et l'unification du droit sont « les problèmes d'aujourd'hui et de demain²³ ». L'uniformisation du droit du travail postule implicitement la scientificité des règles d'organisation des entreprises et minimise le rôle de la culture organisationnelle des sociétés.

22. Au Mali, l'article 19 de la loi n° 87-47 régissant le droit de grève, prévoit la possibilité pour les pouvoirs publics de procéder à la réquisition des personnels des services publics, lorsque la grève porte gravement atteinte à l'ordre public, dans les conditions prévues par la loi n° 87-48/AN-RM du 4 juillet 1987 relative aux réquisitions de personnes de services et de biens.

23. Henri Lévy-Bruhl, *Sociologie du droit*, *op. cit.*, p. 116.

Or, en dépit d'une tendance à étendre les méthodes scientifiques à tous les domaines du savoir, le management et le droit ne sont pas basés sur une scientificité qui justifierait leur universalité. Henri Batiffol écrivait : « Le droit étant le produit de la conscience collective est lié à la société, en ce double sens que tout droit est engendré par la société, mais aussi mène donc à voir le phénomène juridique dans les règles d'organisation de tout groupement humain, qu'il s'agisse de la plus modeste association aussi bien que du plus puissant État, ou de la communauté internationale²⁴ ». Autrement dit, dans son essence le droit est le reflet de la société ; il est si lié aux dynamiques sociales que l'idée même de son uniformisation à l'échelle du monde est un défi au bon sens.

Si l'uniformisation du droit du travail peut être commode pour les avocats d'affaires et les investisseurs internationaux, elle ne constitue pas, loin s'en faut, le gage de relations de travail apaisées. Pour assurer un fonctionnement harmonieux de la société, la solution n'est pas d'uniformiser les modes d'organisation du travail et les législations, mais plutôt d'inventer un nouveau contrat social, garantissant à tous les acteurs sociaux la possibilité de faire entendre leurs voix, de prendre part aux décisions importantes de leur entreprise et d'accéder aux droits fondamentaux. La possibilité pour les citoyens d'influencer les décisions collectives est au cœur de l'idéal démocratique ; l'entreprise est le lieu où l'on pourrait réinventer une nouvelle démocratie sociale. Il faut une remobilisation des syndicats et des autres forces sociales pour faire entendre leurs voix, en proposant d'autres alternatives plus humaines et plus bénéfiques

24. Henri Batiffol, *op. cit.*, p. 35.

pour la société. Il y a un réel besoin de réintroduire les valeurs sociétales dans les modes d'organisation des entreprises et dans le droit du travail, car seul un management fondé sur des valeurs partagées pourrait créer les conditions d'un consensus autour de l'organisation de l'entreprise et de ses objectifs. Le Japon est considéré comme un pays qui a su mettre en place une organisation du travail inspirée de son patrimoine culturel et organisationnel²⁵. On parle même d'une école japonaise d'organisation du travail, basée sur le shintoïsme proche du bouddhisme. Selon Yvon Pesqueux et Jean-Pierre Tyberghein, elle réserve une grande place aux rites communautaires, à l'État, à l'éthique, à l'éducation, à l'histoire et à la société²⁶. Ceci suggère que lorsqu'ils sont exportés dans des contextes culturels différents, les modèles d'organisation du travail, devraient au minimum faire l'objet d'adaptations.

C'est un tort de penser que les travailleurs sont incapables de contribuer à une organisation du travail qui fasse sens pour eux, et qui soit profitable à l'entreprise et à la société dans son ensemble. Pourquoi ne pas laisser aux forces sociales la possibilité d'explorer d'autres chemins, d'autres voies, loin des sentiers battus ? Il faut faire confiance à la créativité des sociétés et en leur capacité à se réinventer.

25. Sur l'organisation du travail au Japon, voir Benjamin Coriat, *Penser à l'envers, Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Paris, Christian Bourgois Éditeur, coll. « Choix-essais », 1991 ; Helena Sumiko Hirata (dir), *Autour du « modèle » japonais, automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations du travail*, Paris, L'Harmattan, coll. « Dynamiques d'entreprises », 1992.

26. Yvon Pesqueux, Jean-Pierre Tyberghein, « L'école japonaise d'organisation », *Innovations* 2010/1, n° 31, p. 11-31.

PARTIE II

Pour une approche plus inclusive de protection sociale

Les régimes de sécurité sociale sont nés en Europe sur les cendres des solidarités traditionnelles, devenues désuètes du fait des profondes transformations sociales induites par la société industrielle, notamment l'exode des ruraux et leur relocalisation dans l'anonymat des grandes villes. C'est une réorganisation des solidarités sur des bases nouvelles, à travers un autre type de socialisation des risques. Robert Castel rappelle que « le salariat, qui occupe aujourd'hui la grande majorité des actifs, et auquel se rattachent la plupart des protections contre les risques sociaux, a longtemps été une des situations parmi les plus incertaines, et aussi les plus indignes et les plus misérables¹ ». Dans les *Métamorphoses de la question sociale*, cet auteur reconstruit l'évolution de la condition salariale et les transformations qui ont permis à la société française de sortir les individus de la « vulnérabilité sociale » et de la grande précarité. Il qualifie de vulnérabilité sociale, « d'une zone intermédiaire instable qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des supports de proximité² ».

1. Robert Castel, *op. cit.*, p. 14.

2. *Ibid.*, p. 17.

Dans les pays dits en voie de développement, en dépit du fait que l'économie formelle reste encore limitée (entre 5 et 10 % des actifs en Afrique), les législateurs ont dupliqué les mêmes systèmes de sécurité sociale, hérités de la colonisation. Or, même s'ils poursuivent la même finalité, en l'occurrence la protection des travailleurs contre les aléas sociaux, il n'est pas dit qu'ils doivent emprunter nécessairement le même chemin. Autrement dit, même si dans les pays industrialisés comme dans les économies informelles des pays dits en voie de développement, le risque professionnel est une éventualité permanente, la réponse ne peut être organisée efficacement de manière uniforme. Plus qu'un comportement individuel, la prévention contre les accidents de travail relève d'une culture sécuritaire, qui peut aussi être un héritage de savoirs et pratiques endogènes. C'est dire que l'héritage de savoirs locaux peut être intégré dans un système global de prévention des risques professionnels (Chapitre IV).

En empruntant une approche fonctionnelle de la protection sociale, aux systèmes dits de prévoyance sociale limités aux régimes classiques hérités de la période coloniale, en Afrique on peut adjoindre d'autres mécanismes non formels de prise en charge des risques sociaux. Dans la vallée du fleuve Sénégal aux frontières entre le Mali, le Sénégal et la Mauritanie, l'apport des travailleurs migrants résidant en France dans la prise en charge des dépenses sociales de leurs communautés étant plus significative que les soutiens des pouvoirs publics, dans une acception large, ces transferts peuvent être considérés comme une composante à part entière des mécanismes de protection sociale (Chapitre V).

Dans les pays dits en voie de développement, les systèmes à base contributive hérités de la colonisation excluent l'écrasante

majorité des populations, notamment les paysans et les travailleurs précaires de l'économie informelle. C'est pourquoi, plusieurs pays, notamment en Amérique latine, cherchent à remédier aux insuffisances du système contributif. L'Argentine a mis en place une allocation universelle pour enfants (AUH), qui couvre les enfants de 0 à 18 ans dont les parents sont soit chômeurs, soit travailleurs de l'économie informelle ou dont le revenu est inférieur au salaire minimum (décret 1602/09). Ce pays a également mis en place l'allocation universelle de grossesse et la prestation universelle de retraite instituée par la loi 27260 de juin 2016, qui inclue aussi une couverture santé³. Adrián Goldin propose de « délier le système de couverture sociale de la situation professionnelle » même dans les pays industrialisés, parce qu'à cause du chômage parfois massif, l'extension de la protection sociale n'y est pas toujours possible par l'élargissement mécanique des régimes légaux aux autres segments de la société⁴. C'est bien ce qu'a fait dès le départ le Royaume-Uni, en ce qui concerne le régime de santé ouvert à tous les résidents légaux, sans cotisation, avec le *National Health Service* financé sur des ressources publiques. Dans les pays africains, les perspectives économiques incertaines n'autorisent guère une prévision réaliste de l'extension des régimes contributifs à toute la population. L'accès universel à la santé, qui constitue avec l'alimentation le besoin le plus crucial de l'être humain, peut donc être envisagé à travers la combinaison des régimes contributifs, des solidarités traditionnelles et surtout du financement public (Chapitre VI).

3. Voir Adrián Goldin, « Sur les droits du travail en Amérique latine, Évolution et perspectives », in Alain Supiot, *Le Travail au XXI^e siècle, op. cit.*, p. 237.

4. *Ibid.*, p. 221.

Chapitre IV

Mobiliser les savoirs endogènes pour renforcer la sécurité au travail

Protéger la vie et l'intégrité des travailleurs a toujours été l'un des grands défis des sociétés humaines. Si le travail permet à l'être humain de gagner sa vie et de se socialiser, il l'expose aussi à des risques pour sa santé physique et mentale, voire pour sa vie. Dans les pays industrialisés comme dans les économies informelles, et même dans les activités coutumières les plus embryonnaires, le risque professionnel est une éventualité permanente, à laquelle font face les personnes en situation de travail. Pour Dongo Rémi Kouabenan, l'accident du travail est un phénomène aux déterminants divers, qu'on doit analyser avec des filtres multiples¹. Selon lui, même si l'accident résulte toujours de causes liées à des facteurs de risques techniques, humains, organisationnels ou de leur incidence combinée, en plus de l'explication à partir des outils experts de la psychologie et de l'ergonomie, il peut y avoir d'autres compréhensions de l'accident². Le

1. Dongo Rémi Kouabenan, *Explication naïve de l'accident et prévention*, Paris, Presses universitaires de France, 1999.

2. Le terme d'accident du travail est pris ici dans son sens général, c'est-à-dire l'accident dont est victime l'homme en situation de travail indépendamment de son statut de travailleur salarié ou d'indépendant.

rationalisme, qui postule la supériorité de la raison discursive sur l'expérience, ne doit pas nous amener à rejeter l'approche empirique basée sur l'expérience commune, qui a été pendant longtemps le mode dominant d'accès à la connaissance dans les sociétés. C'est d'abord à travers les connaissances empiriques que les sociétés ont sélectionné les médicaments traditionnels, qui permettent aujourd'hui encore à de millions de personnes de se soigner.

Or, ce qu'on voit sur le terrain, c'est que les entreprises, notamment multinationales, mettent en place des règles standards de prévention des risques professionnels tirées de principes scientifiques, en ne laissant aucune place à l'expérience des travailleurs, qui sont pourtant les meilleurs experts de l'environnement technique dans lequel ils travaillent. S'il est vrai que l'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre la politique de prévention des risques professionnels, les travailleurs doivent y être étroitement associés. Car ce sont eux qui ressentent plus que quiconque les sources potentielles d'accident (la chaleur, le bruit, le faible éclairage, l'humidité, le sol gras, etc.) et peuvent donc mieux formuler des propositions pertinentes sur la meilleure manière d'organiser l'espace de travail pour prévenir les accidents. Bien souvent, les ouvriers ont le sentiment que leur encadrement technique connaît mal les contraintes auxquelles ils sont confrontés dans leur environnement de travail. Pour Jean-Maurice Verdier, « L'ignorance, l'absence de prise en compte du savoir des plus démunis au prétexte qu'ils n'en ont pas, prive la société, qui se réfère seulement au savoir des "scientifiques" extérieurs au vécu des personnes mises en marge des connaissances, constituant le savoir reconnu, d'une connaissance totale de la réalité de la vie et des aspirations des

Mobiliser les savoirs endogènes pour renforcer la sécurité au travail

plus pauvres³. » Dongo Rémi Kouabenan met lui aussi en exergue l'importance et la richesse de ce qu'il nomme « l'explication naïve », c'est-à-dire celle fournie par le non-spécialiste⁴. Il plaide pour une politique de prévention, qui tienne compte de l'environnement socioculturel, car selon lui, des variables liées à l'environnement socioculturel influencent la perception du risque, aussi bien chez les travailleurs que les employeurs. Jackie Boisselier défend aussi l'idée selon laquelle le contexte culturel dans lequel évolue une entreprise influence la perception et la gestion des risques professionnels⁵. Plus qu'un comportement individuel, la prévention relève d'une culture sécuritaire, qui est le fruit d'une sensibilisation aux risques, mais qui peut aussi être un héritage de savoirs et pratiques endogènes. C'est pourquoi, il faut prendre au sérieux ces savoirs en les intégrant dans un système global de prévention des risques professionnels, qui fasse sens pour les travailleurs⁶. Or, au nom d'une certaine modernité, on a tendance à mépriser cet héritage au profit de méthodes dites modernes de

3. Jean-Maurice Verdier, « Grande pauvreté, exclusion et droits fondamentaux : un autre regard enrichi par le croisement des savoirs », art.cit., p. 10.

4. Dongo Rémi Kouabenan, *op. cit.*

5. Jackie Boisselier, *Naissance et évolution de l'idée de prévention des risques professionnels. Petite histoire de la réglementation en hygiène, en sécurité et en conditions de travail*, Institut national de la recherche scientifique (INRS), Paris, 2004.

6. Voir Ray Barnhardt, Angayuqaq Oscar Kawagley, « Indigenous Knowledge Systems and Alaska Native Ways of Knowing », *Anthropology and Education Quarterly*, vol. 36, n° 1, 2005, p. 8-23 ; Fikret Berkes, Johan Colding, Carl Folke, « Rediscovery of Traditional Ecological Knowledge as Adaptive management », *Ecological Applications*, vol. 10, n° 5, 2000, p. 1251-1262.

Pour une approche plus inclusive de protection sociale

prévention, d'ailleurs souvent mal assimilées par les travailleurs. La prévention des risques professionnels a toujours existé dans toutes les sociétés, y compris dans les activités coutumières (chasse, pêche, etc.). Nous tenterons d'analyser dans le contexte africain, particulièrement celui d'Afrique de l'Ouest, le rôle des facteurs culturels et l'importance des savoirs locaux dans la prévention des risques professionnels avant d'aborder la question de la réparation des accidents du travail dans l'économie informelle.

LA MOBILISATION DES SAVOIRS ENDOGÈNES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET SES LIMITES

S'il s'avère utile de mettre en évidence l'importance du facteur humain et des savoirs endogènes dans la prévention des risques professionnels, il ne faut pas perdre de vue le fait que le monde du travail est également perméable à des superstitions qui impactent négativement la sécurité au travail.

Les savoirs endogènes au service de la sécurité des travailleurs ?

Dans les pays en voie de développement, particulièrement en Afrique, malgré quelques dispositifs légaux, la prévention contre les accidents du travail est faible. Les codes du travail se limitent à des interdictions classiques, qui traduisent davantage la volonté de prendre en charge les normes internationales ratifiées, notamment la protection des femmes et des enfants, qu'une réelle volonté de protection des travailleurs. En dehors des interdictions générales, qui existaient déjà dans le code du travail

d'Outre-mer de 1952, les législations africaines se contentent d'organiser la collaboration entre les inspections du travail et les organismes de prévoyance sociale d'une part et entre ceux-ci et les entreprises (employeurs et travailleurs) d'autre part. Les employeurs auxquels la loi attribue une obligation générale de sécurité, sont les premiers responsables de l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans le cadre des comités d'hygiène et de sécurité. À cet effet, les codes de prévoyance sociale imposent aux employeurs la préparation d'affiches destinées à renseigner les travailleurs sur la réglementation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que leur affichage dans chaque atelier, chantier ou lieu de travail. Les organismes de prévoyance sociale ont également d'importantes responsabilités dans la sensibilisation aux risques professionnels. À ce titre, ils peuvent recourir à tous procédés de publicité pour diffuser les méthodes de prévention au sein des entreprises et de la population. Sous le contrôle de l'inspecteur du travail, ils ont également le pouvoir de vérifier l'observation par les employeurs des mesures légales et réglementaires d'hygiène et de prévention.

Mais ces dispositifs sont faiblement appliqués dans les entreprises formelles et quasiment pas dans l'économie informelle. Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS), qui devraient être l'instrument principal d'évaluation des risques, de planification et de mise en œuvre de la prévention, sont quasi inexistantes, à cause du seuil légal (en général 50 salariés dans les entreprises industrielles, et 100 salariés dans les autres types d'entreprise), mais surtout du fait de la mauvaise volonté des employeurs et de la non-application des sanctions.

Par ailleurs, les défis organisationnels propres à l'économie informelle et le faible encadrement des inspections du travail, sont des obstacles à la mise en œuvre de ces textes. Les inspections du travail sont loin de faire les mêmes efforts que ceux des impôts dans la couverture de l'économie informelle. Certes, dans la petite entreprise de l'économie informelle, il s'agit généralement d'un travail artisanal avec souvent peu ou pas d'outils industriels. Toutefois, dans des secteurs comme la menuiserie métallique et l'ébénisterie, des machines mécaniques potentiellement dangereuses sont utilisées, et d'autres travaux artisanaux comme le creusement de puits comportent des risques importants. Ainsi, des accidents surviennent du fait de l'absence de dispositifs de protection sur les machines, ce qui constitue une infraction à la réglementation du travail. Aussi, l'utilisation d'outils de travail mal adaptés ou en mauvais état de fonctionnement, l'encombrement des lieux de travail, et la mauvaise organisation du travail, démontrent une faible conscience des enjeux de sécurité.

Au-delà de ces facteurs, la sensibilisation du personnel aux enjeux de la prévention constitue l'un des plus grands défis. Elle est largement tributaire de l'intérêt que les employeurs ont pas l'organisation du travail, et de la conscience qu'ils ont de leurs responsabilités par rapport à la protection du personnel. L'intérêt de la prévention est peu perçu par les employeurs, qui méconnaissent leurs obligations, notamment les mesures de prévention à mettre en place, prétextant une prétendue culture de la fatalité chez les travailleurs. C'est plutôt l'impunité vis-à-vis des entreprises ne respectant pas les mesures de prévention, qui installe une culture de fatalité de l'accident du travail. Spécialiste de la prévention contre les accidents du travail,

Zakaria Mady Touré a certes observé que même lorsqu'on leur fournit des équipements de protection, comme les casques de sécurité ou les gants de protection, certains travailleurs ne les portent pas⁷. Face à ce phénomène, certains employeurs concluent hâtivement au fatalisme des ouvriers, qui refuseraient de se protéger contre les risques d'accidents. Cette idée s'est installée dans les milieux patronaux, qui voient là un moyen de se dédouaner de leurs obligations. Certains employeurs vont même plus loin, en cherchant à accréditer l'idée selon laquelle la protection contre les risques professionnels serait un luxe pour les travailleurs africains, dont le souci premier serait la satisfaction des besoins primaires de nourriture et de santé.

En observant des ouvriers issus du milieu rural, travaillant sur des machines modernes, Zakaria Mady Touré explique leurs comportements par le fait qu'ils sont confrontés à des risques nouveaux, qui ne leur ont pas été expliqués. Selon lui, si la dangerosité de certaines machines et certains produits échappe aux ouvriers, c'est parce que le mode de transmission des explications n'est pas adapté. Les ouvriers issus majoritairement du milieu rural et souvent analphabètes, ne sont pas familiers de la signalisation du risque par l'écriture et par les images conçues pour des travailleurs occidentaux. Les affiches sont certes nécessaires pour une bonne sensibilisation, mais pour être comprises, elles doivent refléter les réalités du milieu. Si l'ouvrier européen assimile instinctivement le rouge à la présence d'un danger, la tête de mort à un danger de mort, ce n'est pas le cas pour les travailleurs africains, alors que le personnel d'encadrement

7. Zakaria Mady Touré, *La Prévention des risques professionnels. Sensibilisation et éducation au Mali*, Genève, Bureau International du Travail, 1983.

(ingénieurs et techniciens) se comporte comme si c'était le cas. Zakaria Mady Touré pointe du doigt le manque de préparation au travail industriel des ouvriers par l'encadrement technique et le peu de sensibilisation aux risques liés aux machines. L'exemple ci-dessous qu'il a tiré d'un rapport d'accident est édifiant⁸ :

Dans une fabrique de pâtes alimentaires, un ouvrier a eu le bras droit sectionné par un malaxeur. L'ouvrier, âgé de 25 ans, avait été embauché quelques jours plus tôt. Il venait du secteur rural et n'a jamais travaillé dans un atelier. Cet ouvrier était chargé de surveiller un malaxeur à axe horizontal utilisé pour confectionner la pâte. À un certain moment, il s'aperçut que des débris tombés de la charpente souillaient le mélange. Il porta la main sur la masse en mouvement pour les retirer. C'est en accomplissant ce geste qu'il fut happé par l'outil. Ce geste était motivé par la présence de débris de bois provenant de la partie supérieure de la construction. L'enquête a fait apparaître que de tels incidents se produisaient de temps à autre et que les ouvriers intervenaient sur la machine en marche sans qu'il y ait eu jusque-là d'accident. D'autre part, il y a lieu de noter qu'il s'agissait d'un ouvrier sans expérience et qu'aucune consigne de sécurité ne lui avait été communiquée avant son admission au travail. Les ouvriers avant leur admission au travail doivent être informés du danger de la machine ; il leur sera formellement interdit d'intervenir sur une machine en marche et cette consigne fera l'objet d'une affiche. On leur conseillera de porter des chaussures de travail ainsi que des vêtements non flottants. Il convient en outre de rappeler au contremaître qu'il lui incombe de veiller au respect de la consigne de sécurité et au nettoyage du local.

© Bureau international du Travail, 1983

8. *Ibid.*, p. 35.

Même dans les pays industrialisés, des études ont montré que lorsqu'ils ne sont pas sensibilisés aux risques professionnels, les travailleurs font preuve d'imprudence, de négligence, de distraction, et d'excès de confiance, toutes choses qui constituent des causes d'accidents⁹. En Afrique, les conditions de déroulement des activités coutumières nous enseignent que la prudence et le principe de précaution, qui paraissent si modernes, et le fait de ne pas privilégier la rentabilité économique par rapport à la sécurité, la santé et l'intégrité des personnes, sont au cœur de l'organisation du travail. Il ne s'agit pas là de l'expression d'une économie archaïque, mais d'une conception profonde de la manière dont les sociétés africaines perçoivent le développement. Sans être exclusive, la mobilisation des savoirs et pratiques endogènes, peut donc être un des moyens de développer la culture de sécurité dans l'économie informelle, et même dans les entreprises modernes.

Emmanuel Plot propose de substituer à la vision mécaniste de prévention des risques professionnels portée par les ingénieurs, une vision humaniste¹⁰. Dongo Rémi Kouabenan met également l'accent sur la nécessité de ne pas s'enfermer dans une vision experte de prévention des risques professionnels¹¹. Il indique au contraire la nécessité de prendre au sérieux, non seulement l'importance des aspects socioculturels, mais aussi l'intuition des hommes et femmes qui travaillent sur les

9. Dongo Rémi Kouabenan, *Explication naïve de l'accident et prévention*, *op. cit.*

10. Emmanuel Plot, *Quelle organisation pour la maîtrise des risques industriels majeurs? Mécanismes cognitifs et comportements humains*, Paris, L'Harmattan, 2007.

11. Dongo Rémi Kouabenan, *op. cit.*

machines. Dans le discours scientifique dominant, les savoirs locaux sont considérés comme de simples croyances ne justifiant pas des critères scientifiques conventionnels (objectivité, universalité, vérité), et sont donc marginalisés. Ils sont voués à une disparition certaine, si l'on ne prend pas conscience de leur utilité dans la quête de sens des travailleurs, qui s'exprime aujourd'hui à travers les révoltes sur les lieux de travail. Leur utilité dans cette quête de sens, vient du fait qu'ils expriment une recherche d'équilibre entre les peuples et leur environnement naturel et spirituel. L'Unesco définit les savoirs locaux comme « des connaissances, interprétations, systèmes de sens sophistiqués accumulés et développés par des peuples ayant une longue histoire d'interaction avec l'environnement naturel¹² ». Paulin J. Hountondji propose une critique du concept de savoirs traditionnels (*traditional knowledges*) utilisé pour désigner les savoirs locaux. Selon lui, le terme « traditionnel » suggère l'idée erronée d'une coupure radicale entre l'ancien et le nouveau, et présenterait les savoirs locaux comme statiques, uniformes et sans profondeur, par opposition aux savoirs modernes, qui seraient en mouvement. Il propose à la place le concept de savoirs endogènes, qui évoque davantage l'origine des savoirs locaux, qui serait plutôt liée au fonds culturel. Pour Hountondji, le sens attribué à « endogène » n'est pas fondamentalement opposé à celui d'« exogène », dans la mesure où ce qui est vu aujourd'hui comme endogène a pu être importé à une époque lointaine. En conclusion, il estime que l'idée à retenir est celle d'héritage culturel¹³.

12. Unesco, « Local Indigenous Knowledge System », 2005, p. 233.

13. Paulin J. Hountondji (dir.), *Les Savoirs endogènes : pistes pour une recherche*, Dakar, Codesria, 1994.

Quelle que soit la terminologie retenue, la force de ces savoirs réside dans le fait qu'ils expriment une vision dynamique du monde, nourrie par les interactions entre les populations et leur milieu de vie. Ces savoirs et pratiques de prévention des risques professionnels illustrent bien une certaine vision des sociétés relativement à la protection de la vie et de la sécurité des personnes sur le lieu de travail. Lorsqu'on analyse le fonctionnement de l'économie coutumière, on comprend en effet le caractère non fondé de l'idée selon laquelle les comportements des ouvriers africains face aux risques professionnels seraient liés à la prédominance d'un prétendu fatalisme. Les populations ont depuis toujours développé des méthodes de prévention des risques professionnels adaptées aux risques encourus. Les cérémonies d'initiation sont l'occasion d'inculquer aux jeunes des règles de prudence et de prévention qui les aideront plus tard dans la vie active. Elles ne sont peut-être pas adaptées au monde industriel, mais elles créent les attitudes et comportements qui donnent au futur adulte les réflexes lui permettant de s'adapter aux réalités du monde du travail¹⁴. Nous pouvons beaucoup apprendre de l'organisation traditionnelle du travail, car ce n'est pas parce que l'économie traditionnelle est peu développée technologiquement que l'organisation du travail y est déficiente. Bien au contraire, la sécurité des travailleurs, ainsi que la préservation de l'intégrité et de la vie des personnes sont très présentes, que ce soit dans les activités primaires (la chasse, la pêche) ou les plus complexes comme la construction de grands édifices à

14. Sur l'initiation et la dimension symbolique des mythes, contes et légendes, voir Bonaventure Mvé Ondo, *Sagesse et initiation à travers les contes, mythes et légendes fang*, Paris, L'Harmattan, 2007.

l'image de la mosquée de Djingareyber de Tombouctou, ou celle de Djenné, ou encore du tombeau des Askia à Gao. Le crépissage annuel de ces mosquées, dont les murs atteignent par endroits vingt-cinq mètres de hauteur, qui s'effectue en toute sécurité sans utiliser la technique des échafaudages modernes, fait partie des savoirs locaux. Ces techniques sont bien décrites par Zakaria Mady Touré : « Il n'y a pas d'échasses, et les boulins sont définitivement fixés dans les murs et servent à la fois de chaînage pour la résistance des parois et de planchers pour les ouvriers. Contre les chutes, on monte des poutrelles et des cordes servant de garde-corps et de lisse¹⁵ ».

D'autres exemples illustrent cette organisation traditionnelle du travail, qui tient compte de la prévention des accidents. Dans les zones de savane, à l'occasion des épreuves d'initiation, le maître d'initiation ou *zème* en langue bambara, enseigne aux jeunes garçons des techniques de prévention des risques. Par exemple, « On ne doit pas s'aventurer tout seul dans une mine d'or sans être accompagné de quelqu'un, qui veille à la surface, pour éviter que les djinns de l'or attentent à sa vie ». De même, il ne faut jamais descendre dans un puits profond, avant d'en ventiler l'intérieur à l'aide d'une touffe de feuilles fraîches de *nkunjé* attachée au bout d'une corde, et d'en déposer au fond du puits, pour déloger le génie de l'asthme¹⁶. Il s'agit là de pratiques basées sur des expériences millénaires, qu'on peut expliquer scientifiquement. En effet, si le fait de se faire accompagner en descendant dans une mine d'or est une simple règle de prudence observée par les orpailleurs depuis des millénaires, la

15. Zakaria Mady Touré, *La Prévention des risques professionnels*, op. cit., p. 40.

16. *Ibid.*

ventilation du fond des puits par une touffe de feuilles fraîches de *nkunjé*, est un moyen d'absorber le gaz carbonique, qui pourrait étouffer les personnes qui y descendraient imprudemment.

En Afrique de l'Ouest, où les confréries des chasseurs sont très structurées, il y a des règles de sécurité strictement observées, bien décrites par Zakaria Mady Touré : « Les chasseurs sont disposés en plusieurs lignes séparées par des distances précises : les détenteurs d'armes à feu en première ligne, suivis des archers et lanciers, et les porteurs de gourdins à l'arrière. Nul n'a le droit de se retourner et de tirer avec un fusil, un arc ou une lance sur un gibier qui a franchi la ligne à laquelle il appartient¹⁷ ». La croyance selon laquelle tout contrevenant sera la proie des génies de la brousse garantit l'effectivité de ces règles de prévention des risques, ce qui est loin d'être assuré dans les règles de prévention modernes. De l'avis d'Antoine Jemmaud, l'efficacité d'une règle de droit se mesure à son aptitude à procurer le résultat en vue duquel elle a été fabriquée¹⁸. Or, l'ineffectivité est un des traits caractéristiques des droits modernes africains. Si dans les droits coutumiers, la peur de sanctions mystiques garantit une forte effectivité, il en est autrement dans le droit moderne¹⁹. Jean Cruet, un des inspireurs de la sociologie juridique, a dans un ouvrage paru en 1908, parlé de « l'impuissance des lois²⁰ ». Dépouillées du

17. *Ibid.* p. 38.

18. Antoine Jemmaud, « Le concept d'effectivité du droit », in Philippe Auvergnon (dir.), *L'Effectivité du droit du travail à quelles conditions ? op. cit.*, p. 33.

19. Voir Louis-Vincent Thomas, René Luneau, *Les Religions de l'Afrique noire. Textes et traditions sacrés*, [1969], tome I, Paris, Stock, 1981, p. 11.

20. Jean Cruet, *La Vie du droit et l'impuissance des lois*, Paris, Flammarion, 1908.

caractère sacré, les législations modernes sont frappées d'ineffectivité, la sanction étatique manquant de crédibilité. En Afrique, ce sont les mythes qui fondent la croyance en la force obligatoire (*l'opinio juris*) de certaines coutumes, et assurent leur effectivité. Dans le droit européen moderne lui-même, on fait remonter certains concepts juridiques à la mythologie gréco-romaine. Ainsi, la propriété individuelle du sol remonterait au mythe de Cérès, la déesse de l'agriculture, des moissons et de la fertilité.

Distinguer les savoirs endogènes des croyances superstitieuses

On peut définir la superstition comme la croyance irraisonnée à des événements fortuits, qui prête un caractère surnaturel à certains phénomènes, actes, ou paroles. Selon Stuart Vyse, les superstitions sont le produit de certains processus psychologiques, notamment la sensibilité de l'être humain au hasard et son penchant naturel à développer des rituels, pour faire face à des épreuves de la vie (effet d'autorelaxation face à l'incertitude, peur de l'échec²¹). Pour d'autres, d'un point de vue psychosocial et évolutif, les superstitions peuvent être analysées comme la manifestation d'un processus d'adaptation basé sur le contrôle de l'interaction entre le sujet et son environnement. Les superstitions aideraient certaines personnes à dominer leurs angoisses, notamment dans le domaine du sport, où la pratique de rituels réduirait le stress²².

21. Stuart Vyse, *Believing in Magic. The Psychology of Superstition*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

22. Kevin R. Foster, Hanna Kokko, «The evolution of superstitious and superstition-like behaviour», *Proceeding of the Royal Society B*, vol. 276, ? 2008, p. 31-37.

Les superstitions existent dans toutes les sociétés, mais elles restent généralement anecdotiques et n'impactent pas la vie sociale. En Europe, le monde du théâtre a ses superstitions ; certaines couleurs sont réputées maléfiques, comme le vert en France, le violet en Italie, ou le jaune en Espagne. Au Royaume-Uni, il existe une légende concernant la Tour de Londres selon laquelle, si les grands corbeaux qui y habitent la quittaient, elle tomberait et la monarchie s'effondrerait. Pour les empêcher de partir, leurs ailes seraient rognées²³. En Afrique, les superstitions occupent parfois trop d'espaces et vont bien au-delà de ces faits anecdotiques. Parfois, superstition, magie et religion se mêlent, générant des comportements ritualisés, dont les conséquences peuvent être préjudiciables. Tomber dans un état de superstition, au-delà des croyances communément admises, en prêtant des pouvoirs surnaturels à des faits, des événements ou des objets (grigris, amulettes, et autres fétiches), fait perdre le sens critique et analytique.

Or, les pratiques superstitieuses prévalent dans le monde du travail, particulièrement en milieu ouvrier. Analysant les facteurs psychosociologiques et socioculturels des accidents du travail, Dongo Rémi Kouabenan conclut que dans certains contextes, les accidents s'expliquent par des illusions perceptives que développent certains travailleurs. Il s'agit des « illusions d'invulnérabilité », des « biais de surconfiance » et des « illusions irréalistes liées à leurs croyances culturelles²⁴ ». En Afrique de

23. Voir Éloïse Mozzani, *Le Livre des superstitions. Mythes, croyances et légendes*, Paris, Robert Laffont, 1995.

24. Dongo Rémi Kouabenan, « Des facteurs structurants aux biais ou illusions dans la perception des risques », in Dongo Rémi Kouabenan, *et al.* (dir.), *Psychologie du risque*, Bruxelles, De Boeck, 2007, p. 125-146.

l'Ouest, certains chauffeurs croient qu'un simple citron placé dans le véhicule peut les protéger des accidents.

Parfois, les savoirs endogènes ont tendance à se confondre avec les croyances superstitieuses, parce que leur rationalité n'est connue que de quelques initiés, qui la gardent jalousement à l'image des Mystères d'Éleusis dans l'Antiquité grecque²⁵. S'ils sont maintenus sous forme ésotérique, apparemment pour mieux assurer leur effectivité, le risque de les associer à des superstitions est réel. Les premiers relèvent de pratiques populaires vérifiées par des observations sur le temps long, alors que les secondes sont fondées sur de vagues croyances douteuses. Elles sont non seulement dangereuses, en ce qu'elles n'assurent aucune protection au travailleur, mais elles risquent aussi de décrédibiliser les savoirs locaux par la confusion ainsi entretenue. Le défi est de déconstruire l'idée pernicieuse d'une impossibilité de mettre en œuvre une politique efficace de prévention des accidents du travail. Pour ce faire, il faut réhabiliter le droit coutumier qu'il convient de réinvestiguer et de diffuser, car le respect des droits humains, la dignité et l'intégrité de la personne sont au cœur de l'esprit des droits traditionnels africains.

L'adaptation au travail industriel implique des évolutions dans l'organisation du travail pour mieux prendre en charge les réalités du machinisme. Il s'agit de développer la culture de sécurité chez les employeurs et le personnel d'encadrement

25. Dans la religion grecque antique, les Mystères d'Éleusis faisaient partie d'un culte à mystères de nature ésotérique effectué dans le temple de Déméter à Éleusis près d'Athènes. Au cours de leur évolution, les Mystères d'Éleusis se sont ouverts d'abord à tous les Grecs, puis à tout homme ou femme, libre ou esclave, parlant grec.

qui influence beaucoup le comportement des ouvriers. Dans ce cadre, une formation adaptée aux réalités socioculturelles, doit prendre sa place dans toute stratégie d'amélioration des conditions de sécurité. Les spécialistes de la prévention des risques professionnels se doivent d'inventer un matériel didactique adapté. Dans cette perspective, la diffusion de la culture scientifique pour faire reculer l'ignorance reste un défi important. Il faut cesser d'opposer la science aux savoirs locaux, mais plutôt promouvoir le dialogue entre science et société²⁶. À cet égard, on est frappé par l'absence de programmes de vulgarisation scientifique dans les médias africains. Les universités et centres de recherche doivent mener des actions vigoureuses de vulgarisation des résultats de recherches, en utilisant les moyens nombreux qui sont aujourd'hui disponibles, notamment les médias (journaux, radios, télévisions, NTIC), le théâtre, et les bandes dessinées. Il est également nécessaire de relever le niveau général d'éducation en investissant davantage dans la scolarisation, ainsi que l'alphabétisation des adultes. C'est lorsque l'ignorance et l'analphabétisme reculeront de manière significative, et que l'ensemble de la société prendra conscience de l'impact négatif des accidents du travail sur la vie des travailleurs, sur la productivité des entreprises, et sur l'ensemble de la société, que tout changera.

26. Voir Jean-Marc Ela, *Les Cultures africaines dans le champ de la rationalité scientifique. Livre II*, Paris, L'Harmattan, 2007.

LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE :
QUELLES PERSPECTIVES ?

La réparation des accidents du travail comprend l'indemnisation pour compenser les pertes de revenus, les soins et la réadaptation. Dans les pays d'Afrique francophone, les codes de prévoyance sociale mettent à la charge de l'employeur l'obligation d'assurer les premiers soins au travailleur victime d'accident du travail, avant d'engager les procédures de remboursement auprès de la caisse de sécurité sociale, sur présentation de pièces justificatives. Ils prévoient aussi la suspension des contrats de travail des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, du jour de l'accident jusqu'à la guérison ou la consolidation de la blessure. Mais dans la pratique, si les travailleurs des entreprises modernes bénéficient de ce système de réparation, il n'en est pas de même pour ceux de l'économie informelle. Les entreprises de l'économie informelle, n'étant pas immatriculées auprès des caisses de prévoyance sociale, aucune réparation organisée n'existe réellement au profit des salariés. Pour les accidents du travail graves, dont la réparation implique des dépenses lourdes, notamment le paiement d'indemnités compensatrices de pertes de salaires, ou de frais d'appareillage, le travailleur ne peut compter que sur les solidarités traditionnelles, comprenant l'entreprise, les travailleurs, et la famille élargie de l'intéressé. S'il est vrai que les employeurs prennent généralement en charge les premiers soins et apportent une certaine assistance financière en cas d'arrêt temporaire de travail, ce soutien est insuffisant. Les frais médicaux, pharmaceutiques, et hospitaliers, et les

dépenses de réadaptation (appareils de prothèse et rééducation fonctionnelle), sont trop onéreux pour être supportés de manière convenable par les petites entreprises de l'économie informelle et les familles des travailleurs victimes d'accident du travail.

Dans l'orpillage traditionnel, la menuiserie, la mécanique automobile et dans bien d'autres domaines, les accidents du travail sont nombreux, occasionnant des décès et des handicaps physiques temporaires ou permanents. En l'absence d'un système de prise en charge, et du fait de l'incapacité des solidarités traditionnelles à faire face aux dépenses, les travailleurs et leurs familles tombent parfois dans l'indigence. Cette triste réalité met encore plus en exergue la nécessité d'une prise en charge étatique des soins de santé. La médecine traditionnelle peut aussi être mobilisée, dans une démarche de complémentarité avec la médecine moderne, au moment où même les pays développés ont de plus en plus recours à d'autres approches thérapeutiques. En l'absence de mécanisme compensatoire de la perte de revenu consécutif à une incapacité partielle ou totale de travail, c'est un véritable drame humain qui frappe les familles des travailleurs victimes d'accidents du travail dans l'économie informelle. Vécue en silence, cette réalité dramatique n'est pas portée par les organisations syndicales. Or, si selon l'adage « un problème bien formulé est à moitié résolu », un problème occulté est supposé ne pas exister. Ce silence est d'autant plus incompréhensible qu'ailleurs dans le monde, la question d'un revenu universel déconnecté du travail émerge. S'il était posé par les organisations syndicales, le problème de la réparation des accidents du travail dans l'économie informelle ne manquerait pas de trouver un début de

solution, au moins sur une base minimale. En portant les questions sociales au rang de priorité dans les politiques publiques, les pays en voie de développement pourraient atténuer les souffrances de ces familles.

C'est aussi parce que cette question n'a jamais été mise sur la table qu'elle n'est pas traitée par les organisations humanitaires, qui dans bien de domaines se substituent aux États, face à leur carence. Or, certaines familles se voient parfois dans l'obligation de vendre leur maigre patrimoine pour prendre en charge les soins d'un proche victime d'un accident de travail. Cela pose avec acuité la question du respect de la dignité à laquelle toute personne a droit.

CONCLUSION

Dans les milieux universitaires, quand ils sont étudiés, ce qui est rare, les savoirs endogènes ne sont pas traités comme des connaissances scientifiques à part entière. Il convient de les étudier et de les valoriser en tant que savoirs authentiquement scientifiques, en y incorporant les nouvelles données de la science et de la technologie. L'expérimentation étant au fondement de la démarche scientifique, la nature empirique des savoirs locaux ne devrait pas remettre en question leur validité. De nombreux outils modernes sont le fruit d'une amélioration continue de savoirs locaux anciens. Dans l'agriculture et l'élevage, face aux changements climatiques, on redécouvre les vertus des espèces endogènes. Dans le domaine de la santé, en complémentarité avec la médecine moderne, les recettes de la médecine traditionnelle commencent à être réhabilitées pour soigner certaines pathologies. L'intégrité de

Mobiliser les savoirs endogènes pour renforcer la sécurité au travail

l'homme au travail est une valeur qui se dégage de l'analyse des pratiques endogènes dans les sociétés africaines. Certes, affirmer que le respect de l'intégrité physique et morale des personnes est au cœur de l'esprit du droit africain peut sembler en décalage avec la violence de l'actualité sociale. Mais, cette violence est davantage générée par une conception trop patrimoniale de l'entreprise et des inégalités croissantes dans la répartition des fruits du travail.

Chapitre V

L'émigration au service de la protection sociale : le cas des travailleurs originaires de la vallée du fleuve Sénégal en France

La protection sociale peut se définir comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective mis en place pour aider les membres de la société à se prémunir contre les risques sociaux auxquels ils sont exposés tout au long de la vie. Elle intègre la sécurité sociale et les aides sociales. Dans les pays développés les prestations offertes par les différents acteurs (l'État, les organismes de sécurité sociale, les collectivités territoriales et les organisations caritatives) couvrent l'essentiel des risques sociaux. Il n'en est pas de même dans les pays les moins avancés où les systèmes dits de prévoyance sociale se résument aux régimes classiques hérités de la période coloniale, dont la portée est très limitée aussi bien en ce qui concerne les personnes couvertes que l'impact positif sur elles.

On estime à plus de 200 millions le nombre de migrants dans le monde, qui effectuent des transferts de fonds importants à leurs familles d'origine¹. Ce sont ces transferts qui financent

1. Voir Gérard-François Dumont, « Les transferts de fonds des migrants : une géographie diversifiée », *Population et Avenir*, 2008/3, n° 688, p. 3 et suiv.

en grande partie l'alimentation, la santé, et l'éducation des enfants. Parce que l'apport des travailleurs migrants dans la prise en charge des dépenses sociales de certaines communautés est plus significatif que les soutiens des pouvoirs publics, dans une approche fonctionnelle, ces transferts peuvent être considérés comme une composante à part entière des mécanismes de protection sociale. De plus, en dépit du développement de la sécurité sociale dans les pays d'accueil, les migrants sont parfois amenés à mettre en place leurs propres mécanismes de solidarité communautaire, pour répondre à certains besoins spécifiques.

Le cas des émigrés originaires de la vallée du fleuve Sénégal en France illustre bien le phénomène. On ne peut pas comprendre la problématique de la protection sociale dans cette région dite des trois frontières (Sénégal, Mali, Mauritanie), sans prendre en compte l'apport de ses ressortissants émigrés en France². Depuis les années 1970 le Sahel est confronté à des sécheresses récurrentes, qui ont profondément bouleversé les modes de production agricole et installé les populations dans une grande précarité économique. Contrairement à une opinion répandue, les jeunes ouest-africains qui affrontent de multiples dangers en traversant le Sahara et la Méditerranée, dans l'espoir de gagner l'Europe, ne sont pas seulement mus par le rêve d'une vie meilleure pour eux-mêmes. En s'engageant dans cette aventure au péril de leur vie, ils espèrent accéder à un emploi décent pour sortir leurs familles restées au pays d'une misère insupportable. En général, c'est en collectant leurs maigres

2. Voir Christophe Daum (dir.), *Quand les immigrés du Sahel construisent leur pays*, Paris, L'Harmattan/Institut Panos, 1993; Isabelle Daugareilh, Francis Vennat (dir.), *Migrations internationales et marché du travail*, Lyon, Chronique sociale, coll. « Comprendre la société », 2004.

ressources que les familles financent ces voyages, pour permettre à un de leurs membres de tenter l'aventure périlleuse de la migration, dans l'espoir de leur venir en aide en retour³.

C'est dans cet esprit que les populations vivant dans la vallée du fleuve Sénégal, composées essentiellement de Soninké et de Haal Pulaar (littéralement « ceux qui parlent le peul »), ont développé une dynamique migratoire vers la France où ils représentent une proportion importante de l'émigration africaine⁴. C'est le fait que cette émigration est pensée comme une stratégie collective de survie, qui explique le contrôle communautaire mis en place, à travers la reproduction des hiérarchies traditionnelles dans les foyers d'accueil. Nous tenterons de faire ressortir les mécanismes mis en place par les immigrés pour suppléer les insuffisances de la sécurité sociale française et leur apport dans la prise en charge des communautés restées dans les pays d'origine.

LES SOLIDARITÉS TRADITIONNELLES AU SECOURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN FRANCE

Il est bien évident que les travailleurs migrants bénéficient en France d'une bien meilleure couverture sociale que dans leurs pays d'origine. Ils sont protégés par divers instruments juridiques internationaux, notamment la Convention internationale des

3. Voir Ousmane Oumarou Sidibé, « Un regard africain sur la crise migratoire en Europe », in Patrick Boucheron (dir.), *Migrations, réfugiés, exil*, Paris, Odile Jacob/Collège de France, 2017, p. 369-374.

4. Julien Condé, Pap Syr Diagne, *Les Migrations internationales Sud-Nord. Une étude de cas : les migrants maliens, mauritaniens et sénégalais de la Vallée du Fleuve Sénégal en France*, OCDE, Paris, 1994.

Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (adoptée en 1990), la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (1949) et ses dispositions complémentaires de 1975. Des accords bilatéraux de sécurité sociale garantissent le maintien des droits à la sécurité sociale acquis en France, et prévoient également l'exportation des prestations du pays d'emploi vers le pays d'origine. Ils incluent des dispositions sur la non-discrimination, en matière de sécurité sociale, entre les nationaux et les migrants, de même que des règles de coopération entre les institutions de sécurité sociale des pays signataires. Mais dans certaines circonstances les travailleurs immigrés ne bénéficient pas pleinement de leurs droits. Pour une prise en charge de certaines dépenses mal ou non financées par la sécurité sociale française et pour aider les migrants exclus de la solidarité nationale française, ce sont les solidarités traditionnelles qui sont mobilisées.

Des dépenses sociales mal prises en charge par la sécurité sociale

Dans le débat politique européen, l'immigration est présentée comme un des facteurs du déficit des comptes sociaux, sur lesquels elle ferait peser un poids financier supérieur à sa contribution. Or, contrairement à cette idée répandue, un rapport commandé par le gouvernement français a clairement montré que l'immigration a des effets globalement positifs sur les régimes de la sécurité sociale⁵. Le rapport indique que

5. Xavier Chojnicki *et al.*, « Migrations et protection sociale : étude sur les liens et les impacts de court et long terme », rapport pour la Drees-Mire, Paris, juillet 2010.

l'impact de la migration est plutôt positif sur la retraite et la santé, c'est-à-dire les deux postes les plus importants des budgets sociaux⁶. Il montre une sous-représentation des travailleurs immigrés parmi les bénéficiaires des dépenses de santé. À cause de certaines vulnérabilités, notamment la peur d'être fiché, la crainte de dépenses excessives non ou mal remboursées, et la suspicion permanente de fraude dont ils font l'objet de la part des services de santé, ces travailleurs ont un recours modéré aux services médicaux, surtout pendant leurs premières années de séjour en France. Pour des raisons liées à leur mode de vie, ils font peu usage des aides à domicile, préférant recourir à des membres de leur communauté, moyennant des remboursements de frais, et parfois quelques petites gratifications. Par ailleurs, certaines de leurs dépenses de santé ne sont pas remboursées par la Sécurité sociale, notamment les produits de la médecine traditionnelle, qu'ils privilégient dans le traitement de certaines pathologies, notamment psychiatriques. À cet égard, il faut rappeler que dans son rapport à la session 2005 de la Commission des droits de l'homme, le groupe de travail intergouvernemental sur l'application effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban de septembre 2001, avait souligné la « nécessité de faire en sorte que les services de santé mentale soient accessibles, peu onéreux, et répondent aux besoins des populations marginalisées, y compris les migrants⁷ ».

Avec les séjours fréquents dans les pays d'origine du fait du durcissement de la politique de regroupement familial, et parfois

6. Xavier Chojnicki *et al.*, « Migrations et protection sociale... », rap. cit.

7. Voir E/CN.4/2005/20 du 14 décembre 2004, § 24 [disponible en ligne].

en raison de leur propre choix d'y maintenir les familles, ces travailleurs sont confrontés à des difficultés récurrentes pour bénéficier des aides sociales, dont la perception est généralement soumise à des conditions de résidence stable et régulière.

Il faudrait aussi souligner que contrairement au principe de protection sociale hérité de Beveridge, qui veut que tous les facteurs d'insécurité soient couverts, la sécurité sociale française ne couvre pas les funérailles. Or le rapatriement du corps dans le pays d'origine, symboliquement très important pour les immigrés africains, constitue une dépense très lourde, que les familles peuvent difficilement supporter.

Pour la couverture de toutes ces dépenses non ou mal prises en charge par la Sécurité sociale, ce sont les associations de travailleurs immigrés qui viennent en aide, à travers les caisses de solidarité comme les tontines et les cotisations volontaires des membres.

L'aide aux travailleurs en difficulté

Dans le droit français de la sécurité sociale, l'individu est protégé en fonction de son appartenance à des collectifs construits par l'État, alors que les travailleurs immigrés ne remplissent pas toujours les conditions requises pour entrer dans les catégories éligibles. C'est le cas des travailleurs en situation irrégulière qui sont nombreux dans certains secteurs (bâtiment, restauration, gardiennage, aide à la personne, etc.). Paradoxalement, bien qu'en situation irrégulière, ils sont soumis à des prélèvements obligatoires, mais ne bénéficient pas des prestations sociales, et même lorsqu'ils sont régularisés, ils ne jouissent pas des droits attachés aux cotisations antérieurement versées.

Pour venir en aide à ces immigrés en situation de précarité, notamment en cas de maladie, chômage, baptême ou décès, ce

sont les solidarités traditionnelles qui sont mobilisées, à travers les tontines, les caisses de solidarité et les contributions volontaires, non seulement pour manifester une solidarité financière, mais surtout pour assurer une présence humaine et un réconfort moral. Les tontines auxquelles adhèrent l'ensemble des immigrés originaires de la vallée du fleuve Sénégal, regroupent des personnes liées par une condition commune, le plus souvent l'appartenance à une même entreprise, ou à une même origine géographique. Elles permettent non seulement de mettre en place une solidarité financière, mais aussi de maintenir des liens sociaux. Les événements sociaux, particulièrement les décès et mariages, donnent aussi l'occasion de lever des contributions volontaires pour soutenir les familles. Les foyers d'accueil offrent aux travailleurs immigrés, en particulier les plus précaires, non seulement l'occasion de se ressourcer culturellement, mais aussi la possibilité d'accéder à des habits et plats traditionnels à coûts modérés et au service de thérapeutes traditionnels pour soigner certaines pathologies.

LES TRAVAILLEURS ÉMIGRÉS EN SOUTIEN À LEURS COMMUNAUTÉS D'ORIGINE

Si les communautés sahéliennes ont développé une stratégie de contrôle des migrants, c'est parce que la migration est pensée comme un moyen de survie collective, une réponse communautaire à la crise structurelle qui frappe la région sahélienne depuis les années 1970. Depuis 1973, la région connaît une sécheresse endémique, qui décime le bétail et compromet les récoltes, plongeant les populations dans une insécurité alimentaire et une pauvreté chronique. Dans ce contexte de paupérisation

générale et face à l'inertie des États, les associations d'immigrés constituent le principal mécanisme de soutien aux communautés d'origine⁸.

Si partout dans le monde, le travail permet d'abord au salarié d'assurer sa subsistance et celle de sa famille, dans cette région dite des trois frontières, cela va bien au-delà, car les membres d'une même famille (entendu au sens africain, c'est-à-dire large), construisent ensemble un réseau de solidarités, pour développer des complémentarités et assurer la survie collective. Les relations d'entraide subissent certes des réarrangements, mais elles imprègnent encore les comportements des travailleurs immigrés. Cet état d'esprit a été renforcé par les effets des PAS et de la mauvaise gouvernance, qui diminuent les capacités d'intervention des pouvoirs publics. Dans la vallée du fleuve Sénégal on estime qu'entre 30 et 80 % des besoins familiaux sont assurés par les envois de fonds des immigrés en France, qui suppléent aussi aux carences des pouvoirs publics dans les domaines de la santé (construction de dispensaires), de l'eau (construction de forages, puits et mini-adductions d'eau), de l'éducation (construction d'écoles) et de la sécurité alimentaire (coopératives agricoles⁹) Dans la partie malienne de cette région, une bonne partie des infrastructures sociales construites dans les villages sont réalisées par les travailleurs immigrés en France. En finançant des équipements sociaux destinés à l'ensemble de la communauté, les associations de migrants assurent

8. Voir Christophe Daum (dir.), *Quand les immigrés du Sahel construisent leur pays*, *op. cit.*

9. Voir Christophe Daum, *Les Migrants partenaires de la coopération internationale. Le cas des Maliens en France*, Paris, Centre de développement de l'OCDE, document technique n° 107, 1995.

indirectement une redistribution de la rente migratoire au bénéfice des populations.

Ces initiatives créent une émulation intervillageoise, qui se diffuse bien au-delà de la zone concernée. Les associations villageoises se fédèrent par zones géographiques et développent des partenariats avec d'autres acteurs du développement. La mobilisation sociale si difficile à obtenir à travers les campagnes gouvernementales de sensibilisation, est largement facilitée par la proximité culturelle des associations d'immigrés avec les communautés villageoises¹⁰.

Au Mali, dans les villages peuls de la région de Nioro du Sahel moins concernés par l'émigration en France, ce sont plutôt des hommes et femmes d'affaires résidant à Bamako, en Côte d'Ivoire, en Afrique centrale, voire de plus en plus en Chine, qui financent la protection sociale. Ils assurent la distribution de céréales pendant les années de sécheresse, et financent de petites adductions d'eau, voire dans certains cas un système de tiers payant pour l'accès aux médicaments. C'est bien parce qu'elles se sentent liées par un devoir de solidarité et d'assistance à l'égard de leur communauté que ces personnes utilisent une partie parfois très importante de leurs revenus pour suppléer l'État dans le financement de la protection sociale. Cette dynamique très enracinée invalide la thèse d'un dépérissement inéluctable des solidarités traditionnelles, qui continue au contraire d'être la seule réponse à la défaillance des États dans leur rôle d'acteur naturel de la solidarité nationale. Il faut

10. Voir Ousmane Oumarou Sidibé, « Les migrations facteur de progrès ? Le cas des migrations maliennes en France », in Isabelle Daugareilh et Francis Vennant (dir.), *Migrations internationales et marché du travail*, op. cit.

admettre que les risques d'un esprit d'assistanat sont bien réels, mais dans cette région comme ailleurs, la question n'a pas de réponse toute faite. Si en Europe les allocations-chômage sont considérées par certains conservateurs comme un obstacle à la recherche active d'emploi, la pandémie de la Covid-19 a démontré la pertinence du modèle social européen, auquel tous les pays ont dû se convertir au moins pour un temps.

CONCLUSION

Pour les populations de la vallée du fleuve Sénégal souvent privées de récoltes du fait d'une sécheresse devenue endémique, les mécanismes de soutien mis en place par les associations de migrants constituent la seule véritable protection sociale. Les ignorer, c'est faire l'impasse sur une réalité essentielle. L'approche organique de la protection sociale, qui privilégie les régimes classiques servis par les caisses de sécurité sociale, au détriment des services offerts sur le terrain, quels qu'en soient les débiteurs ne rend compte que d'une partie de la réalité. Seule une approche systémique, prenant en compte toutes les prestations quels qu'en soient la nature et le débiteur (étatique, communautaire, ou familial), peut permettre de saisir la protection sociale dans sa globalité.

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 dispose en son article 22 que « Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des

ressources de chaque pays ». Comment y parvenir si les ressortissants des régions les plus déshéritées du monde sont freinés dans leur mobilité à la recherche de moyens de subsistance pour leurs familles et leurs communautés ? Dans un monde globalisé caractérisé par des interdépendances multiples et par la libre circulation des capitaux et des marchandises, doit-on continuer à fermer hermétiquement les frontières du Nord à ceux qui fuient la misère du Sud du fait de changements climatiques auxquels ils sont étrangers ? En raison des sécheresses récurrentes, les populations sahéniennes qui cherchent à émigrer vers d'autres régions du monde ne doivent-elles pas être considérées comme des réfugiés climatiques, car le Sahel n'a pas toujours été cette terre désolée ? Si tous les grands empires ouest-africains (Ghana, Mali, Songhoï, Macina) et les villes anciennes (Tombouctou, Gao, Djenné, Agadez, Oualata, Sokoto) se sont développés dans cette région, c'est bien parce que les conditions agro-écologiques y étaient favorables. La raréfaction des pluies, l'assèchement des lacs, mares et cours d'eau, et la destruction du couvert végétal ont commencé à partir de la grande sécheresse de 1973¹¹. Depuis cette date, on enregistre des sécheresses régulières et une augmentation rapide des températures, le tout entraînant une dégradation continue des terres. L'appauvrissement des terres de cultures et le rétrécissement des pâturages alimentent les conflits entre agriculteurs et éleveurs, renforçant ainsi le mouvement migratoire. La dégradation des écosystèmes sahéniens n'est pas non plus étrangère aux épisodes de rébellions armées et au

11. Voir Hamadou Boury Sangho, *La Paix au Sahel : effet boomerang ou revanche de la nature*, Paris, Éditions du Panthéon, 2013, p. 59-90.

développement des mouvements djihadistes. La réhabilitation des fleuves Niger et Sénégal, et de leurs versants et lacs devrait être une priorité des gouvernements sahéliens et de leurs partenaires internationaux, car au-delà des famines, pour ceux qui ont vécu au Sahel avant le cycle de sécheresses devenues endémiques depuis les années 1973, sa transformation en une région aride est un grand traumatisme.

Le soutien au profit des communautés d'origine ne doit pas non plus occulter la question de l'intégration de ces communautés en France, les deux problématiques pouvant être conciliées. Le sujet doit être abordé autrement que sous l'angle du choix entre une « suraffiliation » et une « désaffiliation » communautaire, pour emprunter les mots d'Alain Marie¹².

12. Alain Marie, « Communauté, individualisme, communautarisme : hypothèses anthropologiques sur quelques paradoxes africains », in Anne Calvès, Richard Marcoux (dir.) *Sociétés africaines en mutation : entre individualisme et communautarisme, Sociologie et société*, vol. 39, n° 2, automne 2007, p. 173-198.

Chapitre VI

Changer de paradigme pour une protection sociale plus inclusive : l'analyse du cas du Mali

Née en Europe à la suite des luttes des travailleurs qui cherchaient à se libérer de l'insécurité liée à l'exploitation capitaliste, la sécurité sociale est devenue aujourd'hui dans les pays développés un droit attaché à la citoyenneté sociale, et le besoin de sécurité s'exprime dans toutes les sociétés¹. Dans *L'Esprit de Philadelphie*, Alain Supiot rappelle que l'idée d'une protection sociale universelle se rattache à un droit humain très présent dans la Déclaration de Philadelphie de 1944². Cette idée généreuse est inscrite dans les recommandations n° 67 et n° 69 de l'OIT de la même année, relatives respectivement à la garantie des moyens d'existence et aux soins médicaux. Elle figure

1. Voir Laurent Cytermann, Thomas Wanecq, *Les Politiques sociales*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Major », 2010.

2. Alain Supiot, *L'Esprit de Philadelphie*, *op. cit.* Le 10 mai 1944, la Conférence internationale du Travail adopta la Déclaration de Philadelphie qui donna à son mandat de justice sociale un puissant élan. Elle a depuis inspiré d'autres instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme. En définissant les principes directeurs des politiques nationales dans le domaine économique et social, elle a contribué à façonner l'ordre mondial après la Seconde Guerre mondiale.

également dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, en son article 25 qui dispose : « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciale. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale ».

C'est dans ce contexte international marqué par l'affirmation du droit à la protection sociale, que les systèmes de sécurité sociale hérités de la période coloniale ont été mis en place dans les pays d'Afrique, en faveur des fonctionnaires et des salariés du secteur formel estimés entre 5 et 10 % des actifs, laissant de côté l'écrasante majorité des populations, notamment les paysans et les travailleurs précaires de l'économie informelle³. Malgré une prise de conscience grandissante de l'importance de la protection sociale pour la stabilité sociale, des défis considérables demeurent, en particulier pour ce qui est de la prise en charge des soins de santé. Avant la mise en place de l'Assurance maladie obligatoire (AMO) au Mali, il n'existait pas de véritable régime de protection contre la maladie, pour les travailleurs, encore moins pour les fonctionnaires. Ce chapitre

3. Voir Bureau international du Travail, « Sécurité Sociale : un nouveau consensus », Genève, 2002.

Changer de paradigme pour une protection sociale plus inclusive établit le diagnostic de ces systèmes contributifs à travers une revue critique des régimes classiques et des efforts faits en faveur d'une couverture universelle contre la maladie.

UNE PROTECTION SOCIALE MINIMALE EN ÉVOLUTION

En Afrique, il a fallu attendre les années 1950 pour la mise en place des premiers régimes dits de prévoyance sociale (les prestations familiales, les accidents du travail et maladies professionnelles et la retraite), qui seront reconduits par les jeunes États après les indépendances. C'est le cas du Mali, où le droit à la sécurité sociale a été reconnu par les différentes Constitutions, notamment celle du 25 février 1992, qui dispose en son article 17 que « l'éducation, l'instruction, la formation, le travail, le logement, les loisirs, la santé et la protection sociale constituent des droits reconnus », mais sa mise en œuvre reste très insuffisante, particulièrement en ce qui concerne la protection de la santé et le chômage. Comme dans les autres pays d'Afrique francophone, le système malien de sécurité sociale comprend quatre sous-ensembles : le régime des travailleurs relevant du code du travail, celui des fonctionnaires et assimilés, l'aide sociale et les systèmes alternatifs couvrant les travailleurs de l'économie informelle.

La protection des salariés : une prise en charge insuffisante

Créée par la loi n° 62-68/AN-RM du 9 août 1962 instituant un code malien de prévoyance sociale, la protection sociale des salariés comporte quatre régimes (les prestations familiales, la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, la retraite, et la protection contre la

maladie). S'y ajoute l'assurance volontaire en faveur des membres non-salariés des professions libérales, artisanales, commerciales et industrielles, créée par la loi n° 99-047 du 18 décembre 1999. L'analyse du système à la lumière de la convention n° 102 de l'OIT qui prévoit la couverture de neuf risques (le chômage, la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles, la vieillesse, l'invalidité, le décès, la maternité et les charges familiales), révèle des insuffisances liées à sa faible couverture (5 % des actifs) à la qualité médiocre de ses prestations, et à la non prise en charge de risques comme le chômage et la maladie, avant la mise en place de l'AMO (cf. ci-dessous⁴).

Du fait de leur modicité, les prestations familiales sont sans rapport avec les objectifs de santé, d'hygiène et d'éducation de l'enfant qu'elles sont censées soutenir et la maternité est mal couverte, les frais liés à l'accouchement n'étant pas remboursés. À cause de leur faiblesse, les montants alloués au titre des prestations familiales ne sont pas spécifiquement orientés vers la prise en charge des enfants. Le fait de les réserver aux enfants dont les parents sont des salariés, alors même que seuls les employeurs sont astreints aux cotisations au titre de ce régime, apparaît comme une inégalité entre les enfants maliens. Une formule plus efficace serait leur transformation en des prestations en nature sous forme d'allocation de layettes à la naissance, de lait, de jouets et d'autres matériaux

4. Sur le plan africain, les chiffres sont variables selon les sources, mais il est fait état de 5 à 10 % pour les assurés de l'ensemble du système des salariés et des fonctionnaires alors que la convention n° 102 de l'OIT vise 50 % au moins des travailleurs et 20 % au moins de la population active résidente ainsi que les épouses et enfants de ces catégories.

éducatifs. Si leur but est de servir une politique familiale, il serait d'ailleurs plus juste de les sortir du système contributif, pour les mettre à la charge de l'État. La situation est malheureusement similaire dans les autres pays d'Afrique francophone, qui ont tous conservé le modèle colonial.

Avant l'institution de l'AMO, les régimes maladie et accidents du travail connaissaient des déficits structurels et les modalités de mise en œuvre de l'assurance volontaire ne sont pas incitatives, à cause de la faiblesse des prestations proposées. La réintégration de celle-ci dans l'AMO permettrait à ses adhérents potentiels à forte capacité contributive de participer à l'effort global de solidarité.

Le code de prévoyance sociale n'a pas défini la notion de maladie professionnelle, se contentant d'établir une présomption d'imputabilité des pathologies figurant dans une liste des maladies professionnelles fixée par décret. En dépit de l'émergence de pathologies nouvelles induites par le stress au travail et les risques chimiques dans l'agriculture, ledit décret n'a pas été révisé. Le fait que peu de cas de maladies professionnelles soient enregistrés, ne doit pas être interprété comme leur rareté, mais plutôt comme la faiblesse du dispositif de dépistage, le Mali ne disposant que de très peu de médecins du travail. En outre, les personnes affiliées au système de sécurité sociale sont peu informées des procédures complexes à suivre, occasionnant parfois des pertes de droits.

De manière générale la prévention des risques professionnels demeure une des grandes faiblesses du système. Certes le code de prévoyance sociale met à la charge de l'Institut National de

Prévoyance Sociale (INPS⁵) des mesures destinées à prévenir l'altération de la santé des travailleurs, notamment à travers l'examen médical annuel, mais ce dispositif est faible et n'est pas adossé à un mécanisme efficace de suivi. De nombreux accidents du travail surviennent du fait de l'absence de dispositifs de protection sur les machines, ce qui démontre une faible conscience des enjeux de sécurité chez les employeurs. C'est peut-être dans le domaine des pensions de retraite que des progrès importants sont notés grâce à un système de calcul généreux. Mais là aussi, de fortes inégalités existent entre les cadres bénéficiant d'avantages en nature (véhicules de fonction, logement de fonction, carburant, etc.) intégrés dans la base de calcul et les autres travailleurs qui en sont dépourvus.

Le tableau ainsi dépeint permet de conclure que les systèmes de protection sociale sont faibles tant du point de vue des régimes couverts, limités aux soutiens à la famille (allocations familiales, maternité, etc.) et aux risques professionnels (accident du travail, maladie professionnelle, retraite), que de celui des prestations⁶. L'utilisation des excédents de certains régimes pour compenser les déficits structurels d'autres prestations comme les pensions, le coût excessif des dépenses administratives, ou encore des investissements douteux, sont des signes d'une utilisation peu judicieuse des ressources tirées des

5. L'INPS est l'organisme chargé de gérer les régimes de sécurité sociale des salariés régis par le code du travail.

6. Voir Luca Barbone, Luis-Álvaro Sánchez B., « Les régimes de pensions et de sécurité sociale en Afrique subsaharienne : problèmes et solutions possibles », in *La Sécurité sociale en Afrique : nouvelles réalités*, 13^e conférence régionale africaine, Accra, 6-9 juillet 1999, documentation de sécurité sociale, série africaine, n° 21, Association internationale de sécurité sociale, Abidjan, 2000, p. 15 et suiv.

cotisations⁷. Tout ceci 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 assurés⁸. Plus préoccupant dans le long terme, les systèmes de sécurité sociale contribuent à amplifier les inégalités sociales entre une minorité de salariés et fonctionnaires plus ou moins protégés et la grande majorité des travailleurs de l'économie informelle, les paysans et artisans qui ne bénéficient d'aucune protection formelle.

La protection des fonctionnaires : une couverture réduite

Les fonctionnaires et assimilés, c'est-à-dire les personnels relevant du statut général de la fonction publique et des statuts autonomes (magistrats, professeurs d'enseignement supérieur, militaires, gendarmes, personnels de police) sont couverts contre la vieillesse, les charges familiales, et la maladie depuis la mise en place de l'AMO (cf. ci-dessous⁹). Ils bénéficient également d'un capital-décès versé au conjoint survivant et aux

7. Voir Dann Kunda Musenge, « L'investissement des réserves de sécurité sociale : nouvelles approches » in *Les Défis que les régimes de sécurité sociale ont à relever en Afrique*, 14^e conférence régionale africaine, Tunis, 25-28 juin 2002, documentation de sécurité sociale, série africaine, Association internationale de sécurité sociale, Abidjan, n° 24, 2003, p. 145 et suiv.

8. 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.

9. Les fonctionnaires et les enseignants de l'enseignement supérieur sont régis par l'ordonnance n° 79-7 / CMLN du 18 janvier 1979, modifiée par

orphelins mineurs¹⁰. Même si les régimes de pensions de retraite des personnels militaires et assimilés sont organisés par des textes spécifiques, ils sont gérés par la même caisse¹¹ réservée aux fonctionnaires et bénéficient plus ou moins des mêmes prestations¹². Les militaires et assimilés bénéficient de plus d'un régime d'invalidité au bénéfice des personnels atteints d'une infirmité résultant de blessures de guerre, d'accidents ou de maladies contractées en cours de service. D'autres avantages sont accordés aux familles des soldats tombés au front dans la lutte contre les groupes armés extrémistes. Relativement plus récent, mais bâti sur le même modèle, un régime de retraite parlementaire a été mis en place en août 1995¹³. Pour les régimes de retraite, les pays d'Afrique francophone ont opté pour un système de pensions corrélées à la carrière, donc basées sur le principe de proportionnalité entre les revenus d'activité et les prestations de retraite. Le régime accuse un déficit structurel lié aux multiples régularisations de situations administratives, entraînant des paiements de droits à pensions sur des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation. Les révisions successives des grilles indiciaires répercutées sur les pensions, et la prise en charge des pensions d'invalidité militaires pour lesquelles

la loi n° 95-013 du 8 février 1995, fixant le régime des pensions des fonctionnaires.

10. Décret n° 000-590 / P-RM du 4 décembre 2000.

11. Il s'agit de la Caisse des Retraites du Mali (CRM) créée par la loi n° 61-70 / AN- RM du 18 mai 1961, abrogée et remplacée par la loi n° 93-013 du 11 février 1993.

12. Le régime général de pensions de retraite des militaires, gendarmes et personnels de police, est régi par l'ordonnance n° 33 / CMLN du 30 septembre 1971, modifiée par les ordonnances n° 20 / CMLN du 21 mai 1974 et n° 79-73 / CMLN du 28 juin 1979.

13. Loi n° 95-071 du 25 août 1995.

aucune cotisation n'est perçue constituent également des facteurs d'aggravation du déficit du régime. De plus, la pension des parlementaires pour laquelle le nombre d'années de cotisation est fixé à dix pour une pension complète, aggrave le déficit du régime. L'incorporation des indemnités versées en cours de carrière dans le calcul des pensions creuse encore plus les inégalités entre les cadres qui en sont les bénéficiaires et les personnels subalternes.

La véritable question émergente est le fait qu'en Afrique aussi les régimes de retraite pourraient connaître de graves déficits dans un avenir proche, du fait que le continent entre à son tour dans une phase de vieillissement de sa population. À cet égard, des réformes dites paramétriques, intégrant des facteurs comme l'âge de la retraite, le taux de cotisation, et le niveau de revalorisation des pensions, sont discutées. Au Mali, les dates de départ à la retraite se sont déjà considérablement allongées, passant par petites touches (entre 1994 et 2019) de 58 à 65 ans pour les fonctionnaires de catégorie A, avec des évolutions similaires pour les autres catégories de fonctionnaires et les salariés relevant du code du travail. On observe le même mouvement dans d'autres pays comme le Niger où l'âge de départ à la retraite dans l'enseignement supérieur a été porté à 70 ans pour les enseignants de rang A. Le gouvernement malien travaille sur un projet de réforme du système de retraite des fonctionnaires comprenant des mesures telles que le relèvement du taux de cotisation de 12 à 24 %, le calcul de la pension sur la base de la moyenne des rémunérations des cinq dernières années au lieu du dernier traitement indiciaire, l'interdiction du cumul des pensions, et l'ajournement de la jouissance de la pension de révision pour les veuves de moins de 35 ans. Pour compenser la faiblesse des pensions de retraite, certains pays comme le Sénégal

et le Togo ont mis en place des régimes de retraite complémentaire obligatoire et d'autres comme la Côte d'Ivoire ont engagé des réformes similaires.

En droit malien, à la différence des salariés, les fonctionnaires ne bénéficient pas d'un véritable régime d'accidents du travail, en l'absence de définition légale, réglementaire ou jurisprudentielle de l'accident de service, a fortiori d'une législation spécifique. Le fonctionnaire victime d'accident de service garde de fait la totalité de son traitement, mais la prise en charge des soins de santé et éventuellement de l'appareillage et de la rééducation n'est prévue par aucun texte.

Des aides sociales peu significatives

Au Mali comme dans d'autres pays africains, parce que l'État, les collectivités territoriales et les tiers partenaires n'arrivent pas à mobiliser des ressources conséquentes à travers une organisation cohérente, l'aide sociale se résume à des actions parcellaires peu significatives. La centralisation excessive des ressources et l'absence de critères transparents d'attribution nuisent à leur efficacité. L'absence de critères objectifs d'indigence et l'absence de données fiables sur les catégories de personnes considérées comme indigentes, constituent des obstacles à une identification objective par les services sociaux des bénéficiaires légitimes des secours. On ne peut donc que souligner le besoin de rénovation des textes régissant l'aide sociale, pour apporter plus de transparence et de cohérence à l'action sociale, et pour prendre en charge les catégories vulnérables (les handicapés, personnes âgées, femmes en situation difficile, malades du VIH, du Sida, etc.).

Par ailleurs, les approches et dispositifs d'aide sociale divergent beaucoup d'avec ceux de la sécurité sociale. Dans sa

philosophie, l'aide sociale relève d'une solidarité sociale subsidiaire, alors qu'à la différence des pays développés, en Afrique ses bénéficiaires ne sont en général pas couverts par les régimes de sécurité sociale. Pour bâtir un système cohérent de protection sociale, il serait donc nécessaire de faire converger les deux systèmes et de les articuler avec les mécanismes alternatifs comme les mutuelles, notamment de santé.

Entre l'AMO qui s'est certes révélée comme un instrument efficace de gestion du risque maladie, mais ne couvre que moins de 10 % des actifs, et le RAMED qui manque d'effectivité et ne s'adresse qu'à 5 % de la population, la grande majorité des Maliens ne bénéficie d'aucun mécanisme formel de couverture sanitaire. Penser que les mécanismes alternatifs sont suffisamment robustes pour les prendre efficacement en charge est un leurre.

Des systèmes alternatifs de protection sociale faibles

La protection sociale basée sur un système contributif ne concerne que les personnes qui travaillent dans l'économie formelle, excluant les agriculteurs, pêcheurs, éleveurs, commerçants, artisans et autres travailleurs indépendants. Dépourvue de ressources pouvant leur assurer l'accès aux services essentiels, l'écrasante majorité des populations vit en dehors de tout système officiel de protection sociale. En plus des besoins essentiels non couverts (santé, accidents du travail, etc.), certains risques comme la vieillesse constituent une préoccupation émergente des artisans et commerçants, plusieurs d'entre eux vivant dans une grande indigence lorsqu'ils n'ont plus la force de travailler¹⁴. Pour les populations non couvertes par les

14. Il n'existe pas de retraite organisée dans l'économie informelle.

régimes classiques de sécurité sociale, les mécanismes alternatifs (mutuelles, caisses de solidarité, fonds de génération de revenus, fonds sociaux, etc.) apparaissent comme une petite bouée de sauvetage permettant d'offrir des prestations de base aux personnes non éligibles aux régimes classiques, et éventuellement des services complémentaires aux bénéficiaires du régime général obligatoire non satisfaits de la qualité des prestations servies. L'intérêt des mécanismes alternatifs réside aussi dans le fait que les prestations sont définies en fonction des besoins prioritaires des adhérents, les plus demandées étant la santé, l'accès aux denrées alimentaires, l'acquisition de terrains à usage d'habitation et l'organisation de funérailles. La capacité financière des États africains étant faible mais pas nulle, la fragilité de ces mécanismes milite en faveur de leur articulation avec des financements publics, dans une perspective de construction d'une politique de protection sociale plus englobante.

VERS UNE COUVERTURE MALADIE UNIVERSELLE ?

Même s'ils continuent de raisonner en termes de rentabilité économique au lieu de droit à la santé, les plus raisonnables des économistes libéraux admettent que la protection sociale joue un rôle de stabilisateur économique et social. Il existe un quasi-consensus sur le fait que sans un socle de protection sociale, le potentiel productif des populations ne pourrait s'épanouir, les personnes les plus vulnérables ne pouvant atteindre le niveau de productivité nécessaire pour intégrer l'économie moderne. La Banque mondiale reconnaît qu'investir dans la santé des personnes vivant dans la précarité favorise leur insertion dans l'économie formelle, pour leur permettre d'intégrer les régimes

contributifs. Une étude de l'OCDE a montré que la sécurité sociale renforce la stabilité sociale et politique et facilite la réussite des réformes économiques, en permettant à un grand nombre de personnes de participer à la croissance économique, en tant que bénéficiaires et acteurs¹⁵. D'une manière générale, l'accès aux soins de santé est maintenant considéré non seulement comme nécessaire, mais surtout comme financièrement possible, en raison de nouvelles possibilités budgétaires des États après les PAS¹⁶. Depuis la fin de l'apartheid, l'Afrique du Sud a considérablement augmenté ses dépenses d'aide sociale, en étendant la couverture de son régime d'allocations familiales à plus de 10 millions d'enfants en 2010, pour l'équivalent de 3,5 % de son produit national brut (PNB¹⁷). Des simulations indiquent des avancées possibles avec des efforts budgétaires soutenables dans des pays moins riches comme la Tanzanie et le Sénégal¹⁸.

C'est dans ce contexte que, en cohérence avec les objectifs du Millénaire pour le développement, la Déclaration de Ouagadougou de 2004, le Cadre de la Politique sociale pour l'Afrique adopté par l'Union africaine en 2008 et la Déclaration de Khartoum des ministres des affaires sociales sur le renforcement des mesures de la politique sociale en faveur de l'inclusion sociale de 2010, plusieurs pays ont adopté des stratégies de

15. OCDE, *Promoting pro-poor growth. Policy guidance for donors*, (DAC Guidelines and Reference Series), Éditions OCDE, Paris, 2007.

16. *Ibid.*

17. *Extending Social Security to all, A guide through challenges and options*, ILO, Social Security Department, Genève, 2010.

18. Karuna Pal *et al.*, *Can Low Income Countries Afford Basic Social Protection? First Results of a Modelling Exercise*, ILO, Social security department, Genève, janvier 2005.

protection sociale en faveur des plus pauvres, mais sans atteindre réellement une couverture universelle, en dehors de rares pays comme le Maroc.

Au Mali, la reconnaissance par la Constitution du 12 février 1992 en son article 17 du droit à la protection sociale, notamment l'éducation, la santé et le logement, n'avait pas été accompagnée d'une définition claire des risques sociaux et de mécanismes appropriés pour une prise en charge sérieuse. C'est dans ce contexte que le pays s'est engagé dans la mise en place d'une politique de protection sociale visant à couvrir l'ensemble de la population¹⁹. Cette volonté politique s'est traduite par l'adoption en 2002 d'une Déclaration de politique nationale de protection sociale, appelant à la mise en place d'une assurance maladie obligatoire en faveur des fonctionnaires et salariés et d'un régime d'assistance médicale, qui couvre les personnes indigentes soit environ 5 % de la population.

L'AMO : un dispositif salvateur au bénéfice d'une minorité

L'assurance maladie obligatoire (AMO) créée par la loi n° 015 du 26 juin 2009 est le dispositif le plus significatif de la nouvelle politique malienne de protection sociale. Il s'agit d'un régime auquel les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, les militaires et assimilés, les salariés, les députés, et les pensionnés sont rattachés, sur la base de cotisations indexées sur le revenu (salaires et pensions). Peuvent

19. Voir Alain Letourmy, Oumar Ouattara, « L'assurance médicale obligatoire au Mali : discussion d'un processus en cours », in Gilles Dussault, Pierre Fournier, Alain Letourmy (dir.), *L'Assurance maladie en Afrique francophone. Améliorer l'accès aux soins et lutter contre la pauvreté* (229 – 262), Série Santé, Nutrition et Population, Banque Mondiale, Washington, 2006.

également y adhérer les affiliés de l'assurance volontaire de l'INPS. Outre la personne assujettie, l'assurance couvre les membres de sa famille à charge, à condition qu'ils ne soient pas bénéficiaires à titre personnel de l'AMO. Sont considérés comme membres à charge de la famille de l'assuré : le(s) conjoint(s), les ascendants directs (père et mère), les enfants de moins de 14 ans, les enfants de 14 à 21 ans s'ils sont scolarisés, et sans limite d'âge les enfants atteints d'un handicap physique ou mental les empêchant d'exercer une activité rémunérée. L'objectif est d'offrir une couverture santé de qualité, fondée sur une base contributive et la mutualisation des risques. Les taux de prise en charge pour les prestations dans les établissements de santé conventionnés sont de 70 % pour les soins ambulatoires et 80 % pour l'hospitalisation, avec des cotisations de 4,59 % pour les employeurs et 3,06 % pour les salariés. Aux termes de l'article 10, le panier de soins couvre deux types de risques, les risques dits faibles ou petits risques (les consultations générales ou spécialisées, les médicaments essentiels de type générique identifié par la Dénomination Commune Internationale (DCI), les analyses de laboratoire, les soins dentaires (à l'exclusion des prothèses), et les gros risques (les hospitalisations simples et les hospitalisations avec intervention). Sont exclues du panier de soins les maladies et interventions prises en charge par l'État, en l'occurrence pour la lèpre, le Sida, la tuberculose et la césarienne, ainsi que les évacuations sanitaires à l'étranger, avec cependant des exceptions pour les militaires.

En dépit des doutes et réticences de certains salariés sur la qualité des soins d'un système de santé inégalement réparti sur le territoire national et dont l'offre de soins est jugée

qualitativement insuffisante, après quelques années de mise œuvre, le système a considérablement gagné en crédibilité. Comme les autres régimes classiques, la grande faiblesse de l'AMO réside dans le fait qu'elle ne couvre que les fonctionnaires et salariés, laissant de côté l'écrasante majorité des populations. Le régime d'assistance médicale supposé prendre en charge les indigents a du mal à se déployer sur le terrain.

Le RAMED : véritable espoir pour les indigents ou mirage ?

Le régime d'assistance médicale (RAMED) institué par la loi n° 030/AN-RM du 27 juillet 2009, s'adresse aux personnes reconnues indigentes non couvertes par un autre système d'assurance et leurs ayants droit (article 5). D'autres catégories de personnes vulnérables (pensionnaires des établissements de bienfaisance, orphelins, pensionnaires des établissements de rééducation et des établissements à but non lucratif hébergeant des enfants abandonnés ou adultes sans familles, pensionnaires des établissements pénitentiaires, personnes sans domicile fixe) bénéficient d'office de ce régime (article 6). Les personnes reconnues comme indigentes sont évaluées à 5 % de la population, mais cette estimation doit être considérée avec réserve, à cause de la non-actualisation des listes par les maires et l'absence de critères objectifs d'identification. Le nombre de personnes indigentes varierait plutôt dans une fourchette entre 5 et 20 % de la population, avec de fortes variations liées aux épisodes de crises sociosécuritaires et aux années de sécheresse.

L'objectif visé est de fournir aux intéressés un panier de soins gratuits, comprenant des prestations ambulatoires et d'hospitalisation dans les centres publics de santé et les structures conventionnées. C'est un panier de soins minimum axé sur des visites

ambulatoires et une prise en charge de l'hospitalisation simple dans les centres de référence ainsi que la fourniture de produits pharmaceutiques. Les ressources proviennent de l'État à hauteur de 65 %, et des collectivités territoriales pour 35 % (répartis entre les départements pour 25 %, les associations communautaires de santé pour 25 % et les communes pour 50 %). Du fait de la défaillance des collectivités territoriales, la mise en œuvre du RAMED est loin d'être un succès, contrairement à l'AMO. Ce régime a souffert d'une stratégie de sensibilisation défaillante et de défis organisationnels importants.

En 2021, l'AMO, le RAMED, la mutualité et les sociétés d'assurances privées ne couvraient ensemble que 5 911 360 personnes sur une population malienne estimée à 21 112 000 habitants soit 28 %. En cohérence avec l'appel lancé en 2013 par l'OMS aux États membres pour prendre des mesures pour assurer la couverture sanitaire universelle dans le cadre des Objectifs de développement durable (ODD), le gouvernement malien a adopté la loi n° 2018-074 du 31 décembre 2018 visant une assurance maladie unique pour l'ensemble de la population. Mais sa mise en œuvre effective se heurte à d'importantes contraintes financières, eu égard à la place que doit y prendre le financement public.

CONCLUSION

En Europe, la sécurité sociale a été bâtie dans le cadre de la société salariale, avec les organisations de travailleurs et des employeurs comme acteurs majeurs²⁰. À des exceptions près,

20. Voir Michel Aglietta, Anton Bender, *Les Métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Lévy, 1984.

notamment le cas du Royaume-Uni, la sécurité sociale a été construite de manière indépendante du budget de l'État, sur une base contributive liée à une activité salariale. Dans les pays en développement, notamment en Afrique où le salariat moderne reste encore très minoritaire, à cause de la faiblesse numérique du salariat et de la modicité des revenus des autres catégories sociales, la généralisation de la protection sociale devra passer non pas par une extension à toute la population des régimes légaux, mais par une réorganisation de l'ensemble du système, dans laquelle le financement public prendrait une place centrale.

Dans son Observation générale n° 19, sur l'interprétation de l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels²¹, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) des Nations unies, s'est dit conscient que « la réalisation du droit à la Sécurité sociale a des incidences financières considérables pour les États parties, mais il note que l'importance fondamentale de la Sécurité sociale pour la dignité humaine et la reconnaissance juridique de ce droit par les États parties signifie qu'il devrait faire l'objet d'une attention prioritaire dans la législation et les politiques²² ». Ceci suggère comme l'écrit

21. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966 et est entré en vigueur le 3 janvier 1976, après avoir été ratifié par 35 États parties. Ce pacte et celui relatifs aux droits civils et politiques s'appuient sur les droits inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration universelle et ces deux Pactes forment ensemble la Charte internationale des droits de l'homme.

22. ECOSOC Document E/C.12/GC/19, 4 février 2008, § 41, Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels est l'organe des Nations unies responsable de la surveillance de l'application du Pacte dans la législation nationale et dans la pratique.

le Comité que « la limitation des ressources ne dispense pas les États de s'acquitter de certaines obligations minimales eu égard à l'application du droit à la sécurité sociale²³ ».

Même dans les pays considérés comme pauvres, un financement public de la sécurité sociale est possible, en améliorant la fiscalité, en réduisant le train de vie des États, et en luttant contre les gaspillages et les fraudes diverses. Le rapport 2020 de la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED) sur le développement économique en Afrique évalue à 88,6 milliards de dollars, soit 3,7 % du produit intérieur brut (PIB) du continent le montant annuel des capitaux transférés illicitement de l'Afrique vers l'étranger.

Il faut aussi faire preuve d'imagination en inventant des méthodes innovantes. Dans la mesure où en Afrique un salarié prend en charge les dépenses sociales non seulement de sa famille au sens restreint, mais aussi dans certains cas celles de la grande famille, impliquant les ascendants, les frères et sœurs, parfois les neveux et nièces, il ne faut pas s'interdire de réfléchir à la possibilité de faire évoluer l'approche de l'extension de la protection sociale basée sur le concept occidental de la famille nucléaire. Il est possible de mettre en place des mécanismes qui pourraient permettre aux chefs de famille liés aux régimes de sécurité sociale, de s'affilier également à des mutuelles pour les autres membres de leur famille élargie non éligibles à la Sécurité sociale classique.

Il y a lieu de changer de paradigme pour réinventer la protection sociale, qui ne doit plus être liée à l'occupation d'un emploi dans la fonction publique ou l'économie formelle. C'est un droit fondamental de l'être humain où qu'il se trouve.

23. *Ibid.*

Conclusion

Concilier enracinement et ouverture

Dans *Race et histoire*, Claude Lévi- Strauss indique 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. Les cultures s'éteignent autant par l'isolement que par l'unification complète¹. L'idée d'un choc des civilisations défendue par Samuel Phillips Huntington² apparaît donc comme pernicieuse, en ce qu'elle induit un affrontement entre les cultures dans un combat de leadership, alors qu'une coexistence pacifique fondée sur le dialogue et l'enrichissement mutuel est possible. L'emprunt est consubstantiel aux sociétés humaines, qui s'inspirent assez naturellement les unes des autres, pour résoudre les défis auxquelles elles sont confrontées. Le Brésil, une ancienne colonie portugaise, s'est plutôt tourné vers un fédéralisme de type américain pour bâtir son droit constitutionnel, probablement à cause des

1. Claude Lévi- Strauss, *Race et histoire*, Paris, Unesco, Coll. « Folio essais », 1952.

2. Samuel Phillips Huntington, *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*, New York, Simon and Schuster, 1996.

similitudes territoriales et des contextes socio-historiques. Après les indépendances, les pays d'Afrique anglophone ont pour la plupart progressivement délaissé le parlementarisme de type britannique pour emprunter un présidentielisme inspiré du droit constitutionnel américain, sans doute pour des soucis de stabilité institutionnelle. À l'inverse, les pays francophones se sont accommodés de la Constitution française de 1958, peut-être par mimétisme, mais plus fondamentalement parce qu'elle leur garantit une stabilité institutionnelle.

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. Dans l'élaboration des politiques publiques dont les lois ne sont que la traduction normative, en plus du poids de l'héritage colonial, les pays en développement sont limités par leur dépendance vis-à-vis des donateurs étrangers, ce qui a fait dire à Amadou Hampâté Bâ que « la main qui donne est toujours au-dessus de celle qui reçoit³ ». L'aide est toujours plus ou moins accompagnée d'une exportation de modèles, dans le cadre d'une compétition internationale qui conduit les pays récepteurs à emprunter le chemin qui aurait amené les donateurs à la réussite économique. La théorie du « rattrapage » développée par Walt Whitman Rostow continue d'imprégner les esprits⁴. Faisant peu de place aux particularités,

3. Cette phrase a été prononcée par Amadou Hampâté Bâ dans une conférence tenue au Lycée franco-arabe de Tombouctou en 1972 alors que j'y étais.

4. Walt Whitman Rostow, *The Stages of Economic growth. A non-communist manifesto*, Cambridge, Cambridge University Press, 1960.

elle suggère l'idée, en fait fausse, selon laquelle les sociétés humaines suivent une trajectoire unique, à travers des étapes similaires et sur la base des mêmes lois.

En raison de l'enracinement de leurs cultures et religions (confucianisme, bouddhisme, taoïsme, hindouisme), les pays asiatiques résistent mieux que d'autres au transfert des modes de pensée et d'organisation inventés ailleurs. Le Japon a certes emprunté à l'Europe ses systèmes juridiques, en particulier les droits civils allemand et français au début de l'ère Meiji (entre 1868 et 1912), mais il a su adapter les modes d'organisation du travail et le droit du travail à sa propre culture organisationnelle. À l'inverse, pour des raisons liées à son parcours historique, l'Afrique a subi avec plus de violence la domination culturelle et le transfert de modèles. Des voix s'élèvent à présent sur le continent pour demander un plus grand enracinement des institutions et des politiques publiques. Felwine Sarr appelle à en finir avec « l'injonction du développement héritée du positivisme scientifique ». Selon lui, l'Afrique n'a personne à rattraper, mais doit tracer sa propre voie ; sa seule urgence selon lui est d'être à la hauteur de ses potentialités⁵. Carlos Lopes invite lui aussi à sortir des chantiers battus : « Pour développer leur espace » écrit-il, « les pays africains n'ont d'autre possibilité que de démontrer constamment que des alternatives sont possibles et viables. Pour ce faire, le meilleur moyen est d'évaluer les récits élaborés à Washington ou dans d'autres centres de pouvoir, de vérifier leur cohérence ou leurs éventuelles contradictions et de les comparer avec le traitement

5. Felwine Sarr, *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016.

réservé à d'autres pays et régions se trouvant dans des situations similaires⁶ ».

Certains observateurs croient percevoir les prémises d'une prise de conscience et même un début de changement. Pour Achille Mbembe, au-delà des crises et des violences, il y a aussi des mutations, qu'il convient de décrypter, une circulation des hommes et des cultures, et finalement des transformations qui peuvent donner naissance à une nouvelle modernité, qu'il qualifie « d'Afropolitaine⁷ ».

Selon un proverbe béninois, « C'est au bout de l'ancienne corde que se fixe la nouvelle », ce qui veut dire que chaque société a un fonds culturel qui permet d'assimiler les emprunts et garantir la cohérence du parcours civilisationnel. Dans les pays anciennement colonisés, si les institutions traditionnelles se sont affaiblies au contact du droit occidental, leur esprit qui demeure encore diffus dans les sociétés pourrait servir d'inspiration, car toute construction qui n'est pas bâtie sur de solides fondations est vouée à s'écrouler. Faisant allusion à l'exportation des modèles, Kako Nubukpo écrit que « l'une des faiblesses des diagnostics du FMI et de la Banque mondiale en Afrique est sans nul doute l'incapacité de ces institutions à replacer l'Afrique dans une histoire longue, celle qui permet d'entrer en résonance avec les pratiques séculaires, la rationalité profonde et les façons de se projeter dans le futur⁸ ».

6. Carlos Lopes, *L'Afrique est l'avenir du monde. Repenser le développement* (trad. Cyril Le Roy), Paris, Le Seuil, coll. « Poids et Mesures du Monde », 2021, p. 216.

7. Achille Mbembé, *Sortir de la grande nuit : Essai sur l'Afrique décolonisée*, Paris, La Découverte, 2010.

8. Kako Nubukpo, *L'Urgence africaine, op. cit.*, p. 39.

Mais il faut reconnaître que la problématique de l'enracinement des systèmes juridiques et institutionnels n'a pas de solution toute faite ; vouloir changer des modes de pensée liés au système colonial, cultivés dans la conscience collective depuis des générations, est une tâche ardue. L'écrivain kenyan Ngũgĩ Wa Thiong'o milite pour la décolonisation de la pensée africaine, par l'utilisation des langues nationales, car selon lui toutes les langues, petites et grandes, ont le droit d'exister⁹. Il ne s'agit pas pour autant de tourner le dos aux langues héritées de la colonisation, qui font maintenant partie du patrimoine africain ; elles doivent laisser toute leur place aux langues nationales. C'est la voie que semble indiquer Souleymane Bachir Diagne, qui appelle à « célébrer le pluriel des langues et leur égalité » à travers la traduction¹⁰.

Si chaque peuple a le droit de choisir son propre chemin, partout l'être humain aspire à la liberté, la justice, et la satisfaction de ses besoins fondamentaux. Ceux-ci ne s'extériorisent pas toujours de la même manière dans les différentes sociétés, mais ils sont consubstantiels à l'être humain. 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 et de protection sociale, ne doit pas être interprété comme l'acceptation d'une limitation

9. Ngũgĩ Wa Thiong'o, *Decolonising the Mind: The Politics of Language in Africa Literature*, 1986, publié en français sous le titre : *Décoloniser l'esprit* (trad. Sylvain Prud'homme), Paris, La Fabrique éditions, 2011.

10. Souleymane Bachir Diagne, *De langue à langue, L'hospitalité de la traduction*, Paris, Albin Michel, coll. « Bibliothèque Idées », 16 mars 2022, p. 19.

radicale des standards de protection en faveur des travailleurs, quels qu'ils soient et où qu'ils se trouvent.

Pour François Ost, l'importance sociale du droit réside essentiellement dans sa contribution à la poursuite de l'idéal humaniste légué par la civilisation gréco-romaine¹¹. Il s'agit en fait d'un idéal universel, car les valeurs humanistes fondamentales sont largement partagées dans les sociétés humaines, même si elles s'expriment différemment selon les cultures et les époques. Si l'humanisme est compris comme la croyance en l'être humain, il s'agit alors d'une valeur profondément africaine. Paradoxalement, c'est peut-être aussi le grand handicap de l'Afrique dans une compétition internationale basée sur un productivisme outrancier, qui sacrifie l'homme sur l'autel de la performance économique. Le phénomène de la démission silencieuse (*quiet quitting*¹²) est le signe d'une insatisfaction persistante des travailleurs par rapport à une organisation du travail en constante évolution, mais dont la rentabilité financière demeure le paramètre essentiel, qui éclipse tous les autres notamment l'humanisation des relations de travail, le respect des cultures et la préservation de la cohésion sociale. Même si les travailleurs et les employeurs sont les premiers acteurs des relations de travail, les enjeux autour du statut du travail concernent l'ensemble de la société. La tendance actuelle à

11. François Ost, *À quoi sert le droit? Usages, fonctions, finalités*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Penser le droit », 2016.

12. Les salariés qui revendiquent le « quiet quitting » sont physiquement présents au travail aux horaires convenus dans leur contrat de travail, mais ils refusent toutes responsabilités qui ne font pas partie de leurs attributions, toutes sollicitations en dehors de leurs horaires de travail, toutes heures supplémentaires, toutes demandes d'aides émanant de l'employeur ou d'un collègue et de répondre aux emails en dehors du temps de travail.

Concilier enracinement et ouverture

vouloir le régler à travers le contrat (individuel ou collectif), sans ou avec une médiation minimale de la loi, aux noms de la liberté et de la modernité, suggère qu'il ne concerne que ces deux acteurs, alors qu'il s'agit bien d'un enjeu majeur de société. La question environnementale doit nous amener à réinventer les systèmes productifs et les rapports au travail (charge de travail, temps de travail, pénibilité, etc.).

Bibliographie

1. Sur la théorie du droit et les systèmes juridiques

- Alliot Michel, « Les résistances traditionnelles au droit moderne dans les États d'Afrique francophone et à Madagascar », in Poirier Jean (dir.), *Études de droit africain et de droit malgache*, Paris, Cujas, 1965, p. 235-256.
- , *Le Droit et le service public au miroir de l'anthropologie*, Paris, Karthala, 2003.
- Auvergnon Philippe (dir.), *L'Effectivité du droit du travail : à quelles conditions?*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, coll. « Droit », 2008.
- (dir.) « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005.
- Batiffol Henri, *La Philosophie du droit* [1960], Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je? », 1966.
- Beydon Olivier, *Introduction à la pensée juridique chinoise*, Bruxelles, Larcier, coll. « Chine, économie et droit », 2014.
- Blankenburg Erhard, « Cultures juridiques comparées », *Droit et société*, n° 16, 1990, p. 321-333.
- Carbonnier Jean, *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur* [1976], Paris, LGDJ-Lextenso, coll. « Anthologie du droit », 2014.
- , *Sociologie juridique* [1972] Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige Manuels », 2004.
- Centre d'études linguistiques et historiques par tradition orale (CELHTO), *La Charte de Kurukan Fuga. Aux sources d'une pensée politique en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2008.

- Cissé Abdoullah, Camara Kiné Fatou, « Arbitrage et médiation dans les cultures juridiques négro-africaines », *Revue de l'arbitrage*, 2009, n° 2, p. 285-316.
- Commaille Jacques, *À quoi nous sert le droit?*, Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 2015.
- Darbon Dominique, du Bois de Gaudusson J. (dir.), *La Création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997.
- Du Bois de Gaudusson Jean, « Le mimétisme postcolonial et après? », *Pouvoirs*, 2009, vol. 129, n° 2, p. 45-55.
- Delmas-Marty Mireille, « Le pluralisme ordonné et les interactions entre ensembles juridiques », *Recueil Dalloz*, 2006, n° 14, p. 951 et suiv.
- , « La mondialisation du droit », in Baecheler Jean, Kamrane Ramine, (dir.), *Aspects de la mondialisation politique*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Cahier des sciences morales et politiques », 2003, p. 67-68.
- Delpeuch Thierry, « L'analyse des transferts internationaux de politiques publiques : un état de l'art », *Questions de recherche*, 27, Centre d'études et de recherches internationales, Sciences Po, Paris, p. 60-61.
- De Sousa Santos Boaventura, « Droit : une carte de la lecture déformée. Pour une conception post-moderne du droit », *Droit et société*, n° 10, 1988, p. 363-389.
- Eberhard Christoph, Ndongo Sidi Aboubakri, « Relire Amadou Hampâté Bâ. Pour une approche africaine du Droit. Images réfléchies de la "pyramide" et du "réseau" », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* (RIEJ), vol. 47, n° 2, 2001, p. 25-26.
- Escarra Jean, *Le Droit chinois. Conception et évolution, institutions législatives et judiciaires, science et enseignement*, Paris, Sirey, 1936, p. 103 et suiv.
- Fabre-Magnan Muriel, *L'Institution de la liberté*, Paris, Presses universitaires de France, 2018.
- Jeammaud Antoine, « La règle de droit comme modèle », in *Recueil Dalloz*, 1990, p. 199 et suiv.
- Hauriou Maurice, « La théorie de l'institution et de la fondation », *Cahiers de la Nouvelle Journée*, 1925, n° 4, p. 2-45.
- Kouassigan Guy-Adjété, *Quelle est ma loi? Traditions et modernisme dans le droit privé de la famille en Afrique noire francophone*, Paris, Éditions A. Perdone, 1974.

Bibliographie

- Lascoumes Pierre, Severin Évelyne, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 2, 1986, p. 128 et suiv.
- Legrand Pierre, « The impossibility of “legal transplants” », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 4, n° 2, 1997, p. 111 et suiv.
- Le Roy Étienne, « L'expérience juridique autochtone de l'Afrique noire contemporaine et le transfert des connaissances juridiques occidentales » : in Ribes Bruno (dir.), *Domination ou partage ? Développement endogène et transfert des connaissances*, Paris, Unesco, 1980, p. 93-118.
- , *Les Africains et l'Institution de la Justice. Entre mimétisme et métissages*, Dalloz, 2004.
- Mény Yves (dir.), *Les Politiques du mimétisme institutionnel. La greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993.
- Moutouh Hughes, « Pluralisme juridique », in Alland Denis et Rials Stéphane (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, Presses universitaires de France, Quadrige-Lamy, 2003, p. 1159 et suiv.
- Olawale Elias Taslim, *La Nature du droit coutumier africain* [1961], (trad. Lucile Decoufle et Jean Dessau), Paris, Présence africaine, 2000.
- Orücü Esin, « Law as transposition », *International & Comparative Law Quarterly*, vol. 51, n° 2, 2002, p. 205-223.
- Ost François, *À quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Penser le droit », 2016.
- Rivero Jean, « Les phénomènes d'imitation des modèles étrangers en droit administratif », *Mélanges Walter Jean Ganshof van der Meersch*, tome 3, Bruxelles, Bruylant, 1972.
- Romano Santi, *L'Ordre juridique* [1918], (trad. Pierre Gothot et Lucien François), Paris, Dalloz, 1975.
- Rouland Norbert, *Aux confins du droit. Anthropologie juridique de la modernité*, Paris, Odile Jacob, 1991.
- Supiot Alain *Homo juridicus, Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, Le Seuil, coll. « La couleur des idées », 2005.
- Tulmets Elsa, « L'exportation des normes “molles” dans la politique extérieure de l'UE : un ou plusieurs modèles ? », *Politique européenne*, vol.46, n° 4, 2014, p. 34-58.
- Vanderlinden Jacques, « Production pluraliste du droit et construction de l'État africain », *Afrique Contemporaine*, 2001.

- , « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Bulletin des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-mer*, n° 46, 2000, p. 279-292.
- , *Les Pluralismes juridiques*. Bruxelles, Bruylant, 2013.
- , « Vers une nouvelle conception du pluralisme juridique », *Revue de la recherche juridique, Droit prospectif*, n° 2, 1993, p. 573-583.
- Watson Alan, *Legal Transplants. An Approach to Comparative Law* [1974], Athens (Georgia), University of Georgia Press, 1993.
- Xiaoping Li, « L'esprit du droit chinois : perspectives comparatives », *Revue internationale de droit comparé*, vol. 49 n° 1, janvier-mars 1997, p. 7-35.

2. Sur le travail

- Arvon Henri, *La Philosophie du travail*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Initiation philosophique », 1961.
- Bureau international du Travail (BIT), « Les problèmes du travail en Afrique », Lexisnexis, 5^e édition, 2012.
- Charbonneau Alexandre, Seifert Achim (dir.), « Le travail dans l'économie informelle : un défi pour le droit social », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMTRASEC, UMR-CNRS 5014, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2017.
- Cooper Carry L., Marshall Judi, « Occupational sources of stress : a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health », *Journal of Occupational Psychology*, vol. 49, n° 1, 1976, p. 11-28.
- Coriat Benjamin, *Penser à l'envers, Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Paris, Christian Bourgois Éditeur, coll. « Choix-essais », 1991.
- Daugareilh Isabelle, Vennat Francis (dir.), *Migrations internationales et marché du travail*, Lyon, Chronique sociale, coll. « Comprendre la société », 2004.
- Depretto Jean-Paul, « La réalité du Stakhanovisme ou Staxanov par lui-même », *Revue des études slaves*, tome 54, fascicule 3, 1982, p. 337-353.
- Dejours Christophe, *Travail, usure mentale - De la psychopathologie à la psychodynamique du travail* [1980], Paris, Bayard, 2000.
- De Soto Hernando, *L'Autre sentier. La révolution informelle dans le tiers monde* (trad. Martine Couderc), Paris, La Découverte, 1994.
- D'Iribarne Philippe (dir.), *Culture et mondialisation. Gérer par-delà les frontières*, Paris, Le Seuil, 1998.

Bibliographie

- Enriquez Eugène, « Le travail essence de l'homme? Qu'est-ce que le travail? », *Nouvelle revue de Psychologie*, vol. 15, n° 1, 2013, p. 253-272.
- Fiorentino Allison, Loïc Lerouge (coord.), « Harcèlement moral au travail en jurisprudence comparée. Entre problématique de santé et droit de la discrimination », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRESEC UMR-CNRS 5014, Université Montesquieu de Bordeaux IV, 2018/2.
- Gaudard Jean-Pierre, *La Fin du salariat*, Nancy, Les Périgrines, 2013.
- Girardin Saint-Marc, « Histoire de l'idée du travail », *Revue des deux mondes*, vol. 23, n° 4, août 1848, p. 553-565.
- Linhart Danièle, *La Comédie humaine du travail: de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, coll. « Sociologie clinique », 2015.
- , « Transformation du travail et innovations managériales », *Regards sur le travail*, n° spécial de la Revue de l'Université de Sofia, Bulgarie, mai 2015.
- Maldonado Carlos, Gaufryau Bertrand, et al., *Économie informelle en Afrique francophone. Structure, dynamiques et politiques*, Genève, BIT, 2001.
- Mbodj Mohamed, Fall Babacar, « Travail forcé et migrations en Sénégal », *Historiens-Géographes du Sénégal*, n° 3, avril 1988, p. 23-29.
- Mercure Daniel, Spurk Jan (dir.), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Québec, Les Presses de l'Université, Laval, 2003.
- Musso Pierre, Supiot Alain, (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain?* Paris, Hermann Éditeurs, 2018.
- Rabinbach Anson, *Le Moteur humain. L'énergie, la fatigue et les origines de la modernité* (trad. Michel Luxembourg) Paris, La Fabrique éditions, 2004.
- Siegelbaum Lewis H., *Stakhanovism and the Politics of Productivity in the USSR, 1935-1941*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- Spittler Gerd (dir.), *Le Travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003.
- Sobel Richard, « Le travail est-il soluble dans le capitalisme? Apports et limites de l'interprétation de Marx par Moishe Postone », *Revue économique*, vol. 68, n° 6, 2017, Paris, p. 1103-1134.
- Sumiko Hirata Helena (dir.), *Autour du « modèle » japonais, automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations du travail*, Paris, L'Harmattan, coll. « Dynamiques d'entreprises », 1992.

- Supiot Alain (dir.), *Le Travail au XXI^e siècle*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2019.
- , *Le Travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle*, Paris, Collège de France, 2019.
- Weil Simone, *La Condition ouvrière* [1951], Paris, Gallimard, 1981.

3. Sur la flexibilité et les nouvelles formes d'emploi

- Angeloff Tania, *Le Temps partiel, un marché de dupes ?* Paris, Syros, 2000.
- Auvergnon Philippe (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, 2013.
- Bouffartigue Paul, De Coninck Frédéric, Pendariès Jean-René, « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes », *Sociologie du travail*, 1992, vol. 34, n° 4, p. 403-428.
- Courtois-Champenois Estelle, *Le droit du travail américain, un droit de l'entreprise. Contribution à l'étude comparée des sources du travail français et américain*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix Marseille, 2002.
- Dhoquois Régine, Jemmaud Antoine, « Effectivité ou ineffectivité de la protection légale des travailleurs », in Collin Francis (dir.), *Le Droit capitaliste du travail*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Critique du droit », 1980.
- Epstein Richard A., « In Defense of the Contract at Will », *University of Chicago Law Review*, vol.51, p. 947-982., 1984.
- Goldin Adriàn, « Les tendances actuelles du droit du travail », in Besson Samantha, Jubé Samuel (dir.), *Concorder les civilisations. Mélanges en l'honneur d'Alain Supiot*, Paris, Collège de France/Le Seuil, 2020, p. 213-223.
- Hepple Bob, Veneziani Bruno (dir.), *The Transformation of Labour Law in Europe : A comparative study of 15 Countries 1945-2004*, Londres, Hart Publishing, 2009.
- Lyon-Caen Gérard, *Le Droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.
- Martelloni Federico, « La naissance du contrat de projet en droit italien », *Revue de Droit du Travail*, 2008, p. 475 et suiv.
- Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), « Le travail à temps partiel : une bonne option ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2010.

Bibliographie

- Peskine Elsa, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de Droit du Travail*, 2008, p. 371 et suiv.
- Supiot Alain, *Critique du droit du travail* [2000], Paris, Presses universitaires de France, 2007.
- , « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000, p. 131 et suiv.
- , « Transformation du travail et devenir du droit du travail : une perspective européenne », *Revue internationale du Travail*, vol. 138, n° 1, 1999.
- Surel Yves, « Le poids des organisations internationales dans les réformes des politiques sociales », *Informations sociales*, vol.1, n° 157, 2010, p. 36 et suiv.
- Valdès Dal-Ré Fernando, Leclerc Olivier, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol », *Revue de Droit du Travail*, n° 5, 2008, p. 296 et suiv.

4. Sur la protection sociale et les solidarités

- Abel-Smith Brian, « Le rapport Beveridge : ses origines et ses conséquences », *Revue Internationale de Sécurité Sociale (RISS)*, 1992, n° 1-2, p. 5 et suiv.
- Bureau international du Travail, « Sécurité Sociale : un nouveau consensus », Genève, 2002.
- Borgetto Michel, « La solidarité : maître mot de la protection sociale ? », *Informations sociales*, n° 96, 2011, p. 124 et suiv.
- Chojnicki Xavier *et al.*, « Migrations et protection sociale : étude sur les liens et les impacts de court et long terme », rapport pour la Drees-Mire, Paris, juillet 2010.
- Castel Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
- , *L'Insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Le Seuil, 2003.
- Calvès Anne, Marcoux Richard, (dir.), *Sociétés africaines en mutation : entre individualisme et communautarisme*, Montréal, Presses universitaires de Montréal, coll. « Sociologie et société », vol. 39, n° 2, 2007.
- Concialdi Pierre, « Entre l'assistance et l'assurance. La solidarité », *Sociétés et Représentations*, vol.5, n° 2, 1997, p. 67 et suiv.
- Cytermann Laurent, Wanecq Thomas, *Les Politiques sociales*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Major », 2010.

- Daum Christophe (dir.), *Quand les immigrés du Sahel construisent leur pays*, Paris, L'Harmattan/Institut Panos, 1993.
- Dussault Gilles, Fournier Pierre, Letourmy Antoine (dir.), *L'Assurance maladie en Afrique francophone: Améliorer l'accès aux soins et lutter contre la pauvreté*, Banque Mondiale, Série Santé, Nutrition, Population, Washington DC, 2006.
- Fultz Elaine, Pieris Bhodi, *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.
- Goita Sougalo Ouarza, « Les difficultés de mise en place de l'assurance maladie obligatoire au Mali: le cas des enseignants du supérieur », *Revue française des affaires sociales*, n° 1, p. 199-204.
- Guhan S., « Stratégies de sécurité sociale dans les pays en développement », *Revue internationale du travail*, vol. 133, n° 1, 1994, p. 37-58.
- Holzmann Robert, Jorgensen Steen, « Social Risk Management: A new conceptual Framework for Social Protection and Beyond », Washington DC, *World Bank, SP Discussion Paper*, n° 0006, 2000.
- Locoh Thérèse et al. (dir.), *Ménages et familles en Afrique: approches des dynamiques contemporaines*, Paris, Centre Population & Développement (CEPED), 1997.
- Paugam Serge, *La Disqualification. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2009.
- Pilon Marc et al. (dir.), *Ménages et familles en Afrique: approches des dynamiques contemporaines*, Paris, CEPED (Les Études du CEPED, n° 15), 1997.
- Quiminal Catherine, *Migration et coopération internationale: le rôle des immigrés dans les projets de développement et les formes de coopération possibles dans la vallée du Fleuve Sénégal*, OCDE, Paris, 1994, p. 329-336.
- Robert Emilie, Lemoine Aurélie, Ridde Valéry, « Que cache le consensus des acteurs de la santé mondiale au sujet de la couverture sanitaire universelle? Une analyse fondée sur l'approche par les droits », *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, 2017, vol. 38, n° 2, p. 199-215.
- Servais Jean-Michel, « Quelques réflexions sur un modèle social européen », *Relations industrielles/Industrial relations*, vol 56, n° 4, 2001, p. 701-719.

Bibliographie

- Supiot Alain, *L'Esprit de Philadelphie, La justice sociale face au marché total*, Paris, Le Seuil, 2010.
- , *Grandeur et misère de l'État social*, Paris, Collège de France-Fayard, 2013.
- (dir.), *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Paris, Collège de France, coll. « Conférence », 2018.
- (dir.), *La Justice au travail*, Paris, Le Seuil, coll. « Libelle », avril 2022.
- Tabor Steven R., « Community-Based Insurance and Social Protection Policy », *Social Protection Discussion Papers and Notes*, The World Bank, 2005.
- Tabutin Dominique (dir.), *Population et sociétés en Afrique au Sud du Sahara*. Paris, L'Harmattan, 1988.
- Toukam Nguebou Josette, Fabre-Magnan Muriel, « La tontine : une leçon africaine de solidarité », in Le Gall Yvon *et al.* (dir.), *Du droit du travail aux droits de l'humanité. Études offertes à Philippe- Jean Hesse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2003, p. 299 et suiv.
- Vignikin Kokou, Vimard Patrice (dir.), *Familles au Nord, familles au Sud*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2005.

5. Sur l'enracinement des politiques publiques

- Amary Paul, *Entreprise moderne et culture africaine : Quelle stratégie de management?*, tome 1, Paris, L'Harmattan, 2018.
- Delpeuch Thierry, « L'analyse des transferts internationaux de politiques publiques : un état de l'art », *Questions de recherche*, 27, Centre d'études et de recherches internationales, Sciences Po, Paris, 2009, p. 60-61.
- De Sardan Jean-Pierre Olivier, « Gouvernance despotique, gouvernance chefferiale, et gouvernance postcoloniale », in *Entre tradition et modernité : quelle gouvernance pour l'Afrique?*, Actes du Colloque de Bamako, 23-25 janvier 2007, IRG 2007, p. 113 et suiv.
- Diagne Souleymane Bachir, *De langue à langue. L'hospitalité de la traduction*, Paris, Albin Michel, coll. « Bibliothèque Idées », 2022.
- Hountondji Paulin J., *Les Savoirs endogènes : pistes pour une recherche*, Dakar, Éditions du Codesria, 1994.
- Kuran Timur, *The Long Divergence. How Islam Law Held Back the Middle East*, Princeton, Princeton University Press, 2011.

Repenser le statut du travail

- Kymlicka Will, *Liberalism, Community and Culture*, Oxford, Clarendon Press, 1991.
- Lopes Carlos, *L'Afrique est l'avenir du monde. Repenser le développement*, (trad. Cyril Le Roy), Paris, Seuil, 2021.
- Mbembé Achille, *Sortir de la grande nuit : Essai sur l'Afrique décolonisée*, Paris, La Découverte, 2010.
- , Sarr Felwine (dir.), *Écrire l'Afrique-Monde*, Paris, Dakar, Philippe Rey/Jimsaan, 2017.
- Mény Yves (dir.), *Les Politiques du mimétisme institutionnel. La greffe et le rejet*, Paris, L'Harmattan, 1993.
- Nubukpo Kako, *L'Urgence africaine, changeons de modèle de croissance*, Paris, Odile Jacob, coll. « Sciences humaines », 2021.
- Palier Bruno, « *Path dependance* (dépendance au chemin emprunté) », in Bousaguet Laurie (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Science Po, 2010, p. 411-419.
- Sarr Felwine, *Afrotopia*, Paris, Philippe Rey, 2016.
- Todd Emmanuel, *La Troisième planète : structures familiales et systèmes idéologiques*, Paris, Le Seuil, 1983.
- Wa Thiong'o Ngũgĩ, *Decolonising the Mind: The Politics of Language in Africa Literature*, 1986, publié en français sous le titre : « *Décoloniser l'esprit* » (trad. Sylvain Prud'homme), Paris, La Fabrique éditions, 2011.
- Weil Simone, *L'Enracinement. Ou Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*, [1943] Paris, Gallimard/Quarto, 1999.

Mise en page : Le vent se lève...

Achévé d'imprimer par Corlet Imprimeur
14110 Condé-en-Normandie
N° fab. : 7078 – N° d'imprimeur : 23050617
Dépôt légal : août 2023

Imprimé en France

