LA DIGNITE DU SALARIE EN DROIT IVOIRIEN DU TRAVAIL

LA DIGNIDAD SALARIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO DE COSTA DE MARFIL

DIGNITY OF SALARY IN THE LABOR LAW OF THE IVORY COAST

Yoli Bi Manh^{*1}

bimanhy@yahoo.com

¹ Université Alassane Ouattara de Bouaké, Côte d'Ivoire

* Enseignant-chercheur à l'UFR des Sciences Juridique, Administrative et Gestion

Comment citer:

Manh, Y. B. (2023). La dignité du salaire en droit ivoirien du travail. *Revista Estudios Juridicos*. Segunda Época, 23, e7887. <https://doi.org/10.17561/rej.n23.7887>

Reçu: 09 Avril 2023 / Accepté: 19 Avril 2023

Résumé

La dignité du salarié, principe selon lequel le travailleur ne doit être considéré ni comme une chose, ni comme un animal ou comme un être auquel serait dénié tout droit, est un facteur de limitation des pouvoirs de l'employeur. D'une part, elle est un frein à la plénitude du pouvoir de gestion et de direction car, elle est un déterminant de la validité de l'embauche. La renonciation à ce droit par le salarié n'a aucune incidence sur l'invalidité de son engagement toute les fois que la prestation est contraire à la dignité. En plus, elle est un référent aussi bien dans la fixation que dans le paiement du salaire.

D'autre part, la dignité est un obstacle à la manifestation efficace des pouvoirs réglementaire et disciplinaire. En effet, elle est à la fois le fondement de la détermination de la nature et la qualification de la sanction disciplinaire et celui de l'exigence d'un travail décent. A cet égard, le juge peut y recourir, indépendamment de tout autre droit subjectif, pour condamner l'employeur en cas d'abus.

Mots clés: Dignité, Contrat de travail

Resumen

La dignidad del empleado, el principio según el cual el trabajador no debe ser considerado ni como una cosa, ni como un animal o como un ser al que se negaría cualquier derecho, es un factor limitador de las facultades del empleador. Por un lado, es un freno a la plenitud del poder de gestión y dirección porque es determinante de la validez de la contratación. La renuncia a este derecho por parte del trabajador no tiene efecto sobre la nulidad de su compromiso siempre que el cumplimiento sea contrario a la dignidad. Además, es un referente tanto en la fijación como en el pago de salarios. Por otro lado, la dignidad es un obstáculo para la manifestación efectiva de las facultades reglamentarias y disciplinarias. De hecho, es tanto la base para determinar la naturaleza y la calificación de la sanción disciplinaria como la del requisito del trabajo digno. En este sentido, el juez puede utilizarlo, independientemente de cualquier otro derecho subjetivo, para condenar al empleador en caso de abuso.

Palabras clave: Dignidad, contrato de trabajo

Abstract

The dignity of the employee, the principle according to which the worker should not be considered either as a thing, or as an animal or as a being to which any rights would be denied, is a factor limiting the powers of the employer. On the one hand, it is a brake on the fullness of the power of management and direction because, it is a determinant of the validity of hiring. The waiver of this right by the employee has no effect on the invalidity of his commitment whenever the performance is contrary to dignity. In addition, it is a referent both in fixing and in the payment of wages. On the other hand, dignity is an obstacle to the effective manifestation of regulatory and disciplinary powers. Indeed, it is both the basis for determining the nature and qualification of the disciplinary sanction and that of the requirement of decent work. In view of this, the judge can favor it, independently of any other subjective right, to condemn the employer in the event of abuse.

Keywords: dignity, employee, employer, power

SOMMAIRE

I. Introduction. II. La dignité, un frein à la plénitude du pouvoir de gestion et de direction. 1. L'analyse en référence à l'existence du contrat de travail. A. La dignité en lien avec l'embauche. B. L'exclusion de la renonciation du travailleur à sa dignité. 2. L'appréciation au regard de la rémunération. A. La fixation du salaire. B. Le paiement du salaire. III. La dignité, un obstacle à la manifestation efficace des pouvoirs disciplinaire et réglementaire. 1. La mise en œuvre contrôlée des sanctions disciplinaires. A. La prise en compte de la nature de la sanction. B. La disqualification ou la réduction de la sanction. 2. L'expression limitée des dispositions réglementaires. A. Les mesures organisationnelles. B. Les conditions de travail. IV. Bibliographie.

I. INTRODUCTION

« Le travail fait l'homme et peut le défaire ; il est facteur de dignité et cause d'indignité » (Adam, 2014, p. 168). Cette affirmation rappelle les liens étroits, profonds et anciens qu'entretiennent dignité et travail. La curiosité qu'elle suscite, invite à l'examen de son étude car, si le travail, autrefois instrument de torture,¹ donne à l'Homme sa dignité en ce sens qu'il est source de richesses ou du moins de dignes conditions de vie, il peut également en menacer la condition (Meda et Senik, 2006, p. 22). Le souci de la protéger a conduit le législateur ivoirien à introduire la notion dans plusieurs textes de lois.²

Mais malgré sa consécration, son application reste minime alors même que les travailleurs sont parfois victimes de traitements dégradants. De toute évidence, même si les fondements du droit du travail moderne sont occidentaux, ils ne perdent ni leur sens, ni leur pertinence en Afrique (Gamet,

2018, p. 12). À cet égard, examiner la dignité du salarié à l'aune du droit du travail se justifie. D'une part, la mondialisation des marchés et le progrès scientifique et technologique, sources de développement, exposent les travailleurs au risque d'être exploités par l'engrenage de l'économie et de la recherche de la productivité.

Sous l'impulsion de la compétitivité des entreprises ivoiriennes exigée par le code des investissements³, le monde du travail subit des transformations majeures qui impactent de différentes manières la santé, la sécurité et partant les dignes conditions de vie des salariés. En effet, les nouvelles technologies de l'information favorisent une ingérence insidieuse dans la vie privée des employés, brouillant furtivement les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Laflamme et Brunelle, 2013). Les atteintes à la santé mentale prennent souvent racine dans l'organisation du travail (Laflamme et Brunelle, 2013).

D'autre part, les entreprises avides d'une flexibilité toujours grande, sont tentées de faire appel à une main d'œuvre externe vulnérable. Cette catégorie de salarié dont le statut est souvent marqué par une grande précarité, voient leur santé et leur sécurité mises en péril par la structure d'une relation dans laquelle l'obligation de protection inhérente au statut d'employeur est soudainement sublimée (Laflamme et Brunelle, 2013).

La dignité du salarié est protégée par d'autres législations. En effet, le droit gabonais, considérant le travail comme une source de valeur, impose le respect des libertés et de la dignité de celui qui l'exerce. Il exige que les conditions dans lesquelles le travail est accompli, permettent au travailleur et aux membres de sa famille de subvenir à leurs besoins, de protéger leur santé et de jouir de conditions de vies décentes.⁴ Il en est de même du code du travail malgache.⁵ Cependant, le respect de la dignité n'est pas exclusivement réservé au salarié, le droit guinéen l'étend curieusement à l'employeur.⁶

La dignité renvoie au principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme une chose ou comme un moyen mais comme une entité intrinsèque (David, 2021, p. 165). A ce titre, la personne mérite un respect inconditionnel, indépendamment des traits distinctifs. Elle est appréhendée comme « *la considération et le respect que mérite et auxquels a droit la personne humaine en raison de sa primauté dans la création* » (Blary et al., 2014, p. 678). Longtemps ignorée par le droit⁷ des pays occidentaux, elle a été évoquée par le décret Schœlcher du 27 avril 1884 énonçant que « l'esclavage est un attentat contre la dignité humaine ». Son apparition dans les textes internationaux résulterait des atrocités de la deuxième guerre mondiale et de

l'évolution de la médecine avec les manipulations génétiques (Blary et al., 2014).

Dans son origine latine, le mot « *dignitas* » peut avoir deux sens principaux, l'un sociologique et l'autre moral (Blary et al., 2014). Le premier fait référence au mérite et permet à une personne d'accéder à un titre, une fonction ou un rang dans la société. Le second renvoie à une valeur supérieure attachée à toute personne qui permet de la distinguer des animaux. Le concept recouvre des dimensions juridique⁸, littéraire⁹ et philosophique¹⁰. A cet égard, Kant affirmait que « *le respect que je porte aux autres ou qu'un autre peut exiger de moi est ainsi la reconnaissance en d'autres hommes d'une dignité, c'est-à-dire d'une valeur qui n'a pas de prix, pas d'équivalent contre quoi l'objet de cette estimation de valeur pourrait être échangé* » (Kant, 1986, p. 758). Plusieurs travailleurs africains considérant la dignité comme ce qui est irréductible à l'humain, pensent que « *la dignité rappelle que le salarié ne doit jamais être traité comme une chose ou un moyen, mais toujours comme une fin* »¹¹ car, « *la dignité exprime l'appartenance de tous les hommes dans leur qualité d'être humain* » (Pougoue, 1997, p. 10-11).

L'Organisation International du Travail (OIT),¹² l'appréhende comme le respect dû au travailleur (OIT, s.d.). Au sein de la doctrine ivoirienne, alors que certains estiment que le droit à la dignité renvoie à « *la sécurité du salarié dans et par le travail* »¹³, d'autres¹⁴ pensent que le travailleur digne est celui qui jouit de tous les droits sociaux.

La notion a été introduite dans l'ordonnement juridique international en 1944 dans la déclaration de Philadelphie,¹⁵ suivie par d'autres textes.¹⁶ Elle est consacrée tant aux Etats-Unis¹⁷ en Europe¹⁸ qu'en Afrique.¹⁹ Nombre de lois fondamentales telles que la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne du 23 mai 1949,²⁰ la constitution ivoirienne du 8 novembre 2016,²¹ la constitution béninoise²² et la constitution nigérienne²³ la proclament. Reconnu comme un principe de valeur constitutionnelle,²⁴ elle a pris son essor pour s'étendre à toutes les branches du droit dont le droit du travail.

A l'instar de l'article 16 du code civil français qui interdit toute atteinte à la dignité de la personne humaine,²⁵ l'article 1er de la loi n°2013-450 relative aux données à caractère personnel protège la dignité. Pénalement sanctionnée,²⁶ l'atteinte à la dignité peut donner droit, en cas de révocation vexatoire des dirigeants sociaux,²⁷ à des dommages et intérêts.²⁸

Au sein de l'entreprise,²⁹ le terme a fait son apparition avec la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes

de travail des enfants.³⁰ Il s'est généralisé avec la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail prohibant le harcèlement moral et élargissant le champ d'application du harcèlement sexuel comme en droit togolais.³¹

Considéré comme le fondement des droits de l'homme,³² le postulat de la dignité bénéficie du suffrage de tous les courants de pensée (Degni Segui, 2015, p. 14). La dignité se distingue de l'honneur et de la vie privée. L'honneur est considéré comme un sentiment complexe « *qui est à la fois fait du sentiment que chacun se fait de sa dignité et de celui que les autres s'en font* » (Mba-Owono, 2019, p. 276, citant, Malaurie et Aynes, 2004, p. 119). Quant à la vie privée, elle renferme les événements qui se déroulent dans la sphère de l'intimité dont la divulgation constitue une atteinte à ce droit (Assi-Esso, 2017, p. 124).

Au regard de ce qui précède, l'on retiendra que la dignité du salarié renvoie au principe selon lequel, « *le travailleur ne doit pas être considéré comme un objet mais un sujet de droit* ». Dans toutes ses relations de travail, il ne doit être victime ni de mauvais traitements, ni de violence physique ou morale.

Quant au droit du travail,³³ il est l'ensemble des règles qui régissent les relations de travail entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail. Il s'applique aussi bien aux apprentis qu'aux agents temporaires engagés par une personne morale de droit public.³⁴ Il est limité au rapport de travail subordonné ; lequel exclut le travail indépendant³⁵ et la relation de travail des fonctionnaires³⁶ mais intègre la sécurité sociale.³⁷

Le salarié est toute personne physique, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée appelée employeur.³⁸

Une réflexion sur la dignité peut sembler paradoxale dans la mesure où ce droit, bien que fondamental, est apparu tardivement sur la scène juridique. L'explication d'une telle situation résiderait dans l'existence du principe de la liberté³⁹ et le consentement considéré comme un sésame de nature à lever toutes les interdictions (Marzano, 2006). Les concepts d'ordre public et de bonne mœurs n'étant plus audibles, sont perçus comme des limites à la liberté individuelle.⁴⁰

Or, le droit du travail régit un contrat déséquilibré dans lequel le salarié est subordonné aux pouvoirs de l'employeur.⁴¹ Ce dernier disposant d'une autorité⁴² et d'une capacité d'organisation clairement affirmées,⁴³ la question

du rôle du juge dans l'établissement d'un certain équilibre entre les acteurs au pouvoir économique inégal se pose. Et pourtant, le juge ivoirien peine à identifier la dignité comme droit constamment violé par les employeurs⁴⁴ contrairement à ses homologues européens.⁴⁵

L'analyse du sujet invite à réfléchir sur l'impact de la dignité du salarié sur les pouvoirs de l'employeur. Autrement dit, quel est l'impact de la dignité du salarié sur les pouvoirs de l'employeur ? Il ressort de l'examen des données qu'en dépit des pouvoirs dont dispose l'employeur, la dignité prise comme fondement profond du droit et radicalement différente des autres concepts, est un axiome indémontrable et indérogeable,⁴⁶ qui constitue un frein à la plénitude du pouvoir de gestion et de direction (I) et un obstacle à la manifestation efficace des pouvoirs disciplinaire et règlementaire de l'employeur (II).

II. LA DIGNITÉ, UN FREIN A LA PLENITUDE DU POUVOIR DE GESTION ET DE DIRECTION

La direction est la fonction consistant à conduire une affaire ou les affaires d'un groupe en assumant au plus haut niveau les responsabilités de cette charge (Cornú, 2016, p. 351). Diriger efficacement une entreprise exige la prise de décisions nécessaires pour le maintien de l'activité et la pérennisation de l'entreprise. Pour y parvenir, l'employeur dispose à la fois du pouvoir de recrutement et de rémunération du salarié. Dans l'exercice de ces prérogatives, la dignité demeure un élément de validation du contrat de travail (A) et des actes relatifs au salaire (B).

1. L'analyse en référence à l'existence du contrat de travail

Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne, moyennant rémunération.⁴⁷ Il est fondé sur la liberté des parties ; laquelle n'autorise aucune d'elles à porter atteinte à la dignité du salarié. Elle entretient un lien étroit avec l'embauche (1) en dépit de la renonciation par le travailleur (2).

A. La dignité en lien avec l'embauche

L'embauche relève du pouvoir de direction. Celui-ci trouve son fondement dans le contrat de travail ou dans l'entreprise considérée comme une institution à la tête de laquelle le responsable ne dispose de pouvoir qu'en raison de la

fonction qu'il occupe. Cependant, après la contestation de l'arrêt Brinon rendu en 1956 selon lequel « *l'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est seul juge* » de son choix de gestion à l'égard des salariés, on assiste à une objectivation de la fonction de direction sous le contrôle judiciaire (Mazeaud, 216, p. 115).

L'embauche, l'engagement d'un salarié par l'employeur par la conclusion d'un contrat de travail,⁴⁸ est l'aboutissement de la procédure de recrutement ; lequel est l'opération consistant en la recherche et la sélection des personnes aptes de tenir les emplois disponibles. Il est appréhendé par le droit congolais comme une opération effectuée dans le but d'assurer à autrui la main-d'œuvre des personnes n'offrant pas spontanément leurs services.⁴⁹ Le pouvoir de recrutement permet d'analyser, de mettre en place la politique de sélection et de gestion du personnel. Il s'exerce toutes les fois qu'il y a des postes à pourvoir en personnel susceptible de tenir les emplois disponibles. Cependant, quel est le mode opératoire du recrutement ?

A l'instar des employeurs exerçant leurs activités sur d'autres territoires,⁵⁰ les employeurs évoluant sur le territoire ivoirien peuvent embaucher directement leurs travailleurs ou recourir aux services de l'organisme public de recrutement ou offices privés de placement.⁵¹ En effet, les vacances de poste de travail doivent faire l'objet de déclaration auprès de l'organisme précité, des publications dans un journal national de grand tirage et éventuellement via tout autre moyen de communication. Si au terme d'une période d'un mois à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat.⁵² Le recrutement direct peut être interne ou externe. Dans le premier cas, il constitue souvent une promotion. Dans le second cas, il s'adresse à des nouveaux venus sur le marché du travail ou à des personnes qui ont déjà un emploi sous réserve de ne pas procéder à un débauchage qui pourrait être illicite ou abusif tel que le précise le code du travail malien.⁵³ Cette opération peut avoir lieu par contact privé ou s'effectuer publiquement, la seule exigence est la publicité par voie de presse.

Le recrutement peut se faire par l'intermédiaire du service public ou à travers une agence investie de telles prérogatives. Celle-ci est un mandataire dont le rôle consiste en une assistance dans le choix du candidat susceptible d'occuper l'emploi. Elle se charge de sélectionner en son nom les meilleurs à l'emploi déterminé. L'exigence de la déclaration vise à informer au préalable les candidats des méthodes et techniques de sélection qui sont utilisées, limiter le domaine de la recherche d'information et assurer la

confidentialité des informations. Sur le premier point, il est imposé aux recruteurs d'informer les candidats à l'emploi au début des opérations, les méthodes qui seront utilisées et procédés de collecte des informations. Pour permettre à l'employeur d'apprécier l'aptitude du futur salarié, certaines législations exigent la production d'un certificat médical attestant que le demandeur d'emploi considéré est indemne de toute maladie contagieuse et physiquement apte à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.⁵⁴

Cependant, même si une telle procédure n'existe pas en droit ivoirien, les opérations de recrutement sont fondées sur les principes généraux du droit garantissant les libertés publiques et privées⁵⁵ qui ne font pas l'unanimité. Alors que le législateur nigérien interdit au recruteur d'exiger au demandeur d'emploi un test de dépistage du VIH/SIDA ou de drépanocytose à l'occasion de son recrutement,⁵⁶ son homologue gabonais demande un examen médical d'aptitude à l'embauche.⁵⁷

La protection de la dignité des candidats à l'emploi est assurée par la prohibition de discrimination et du harcèlement (Pelissier, 2006, p. 171). D'une part, il est interdit au recruteur de fonder l'embauche sur la discrimination, appréhendée comme la différenciation contraire au principe de l'égalité civile consistant à rompre celle-ci au détriment de certaines personnes physiques en raison de leur appartenance, plus généralement par application de certains critères sur lesquels la loi interdit de fonder les distinctions juridiques arbitraires (Cornu, 2016, p. 354). C'est également un traitement différentiel consistant à refuser à des individus, à des groupes ou à des Etats, des droits ou avantages qui sont reconnus par ailleurs à d'autres. A l'instar de plusieurs législations,⁵⁸ l'article 4 du code du travail ivoirien interdit toute discrimination à l'égard de l'employé⁵⁹ sans la définir. La convention n°111 de l'organisation internationale du travail (OIT) considère la discrimination comme « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effets de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». La discrimination est donc une distinction ou différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire et interdite.

En droit pénal, elle est toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur des critères ayant pour but ou pour effets de détruire ou de compromettre la reconnaissance,⁶⁰ la jouissance ou l'exercice, dans les conditions d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans

le domaine politique, économique, social et culturel ou de tout autre domaine de la vie publique.⁶¹

La discrimination peut être directe ou indirecte. Elle est directe lorsqu'elle est le fait de traiter moins favorablement une personne sur la base de l'un des facteurs énumérés par la loi.⁶² Mais la doctrine estime que les recruteurs ne disposent pas d'une liberté totale dans la recherche d'information. Celle-ci est limitée par une double règle de finalité et de pertinence. Les informations demandées visent à apprécier la capacité du candidat à occuper le poste proposé. La pertinence signifie que le recruteur est comptable envers celui qu'il évalue de la validité scientifique du procédé utilisé c'est-à-dire de la possibilité d'identifier grâce à ce procédé l'aptitude requise pour occuper l'emploi (Pelissier, 2006, p. 175).

La non-discrimination implique une égalité de traitement qui ne se limite pas au recrutement mais s'étend à tous les aspects de la relation de travail (tels que la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, etc.). L'égalité de traitement est aussi légalement ordonnée pour les travailleurs atypiques par des règles spéciales (Kouadio, 2019, p. 14 et s.).

La question se pose de savoir si le traitement de l'employeur peut être de manière moins favorable qu'aucun autre ne l'est ou ne l'a été dans une situation comparable ? Les différences de traitement sont autorisées à condition qu'elles répondent à une exigence professionnelle et déterminante et que cet objectif soit légitime (Pelissier, 2006, p. 175). Le principe d'égalité ne supprime pas en particulier *l'intuitu personae* du contrat de travail et l'employeur demeure libre de traiter différemment les salariés différents (Pelissier, 2006, p. 175). Il s'ensuit qu'une inégalité entre salarié peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination.

D'autre part, il est interdit au recruteur de fonder le recrutement sur le harcèlement sexuel ou moral. Il est sexuel lorsque les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié ayant une connotation sexuelle ont pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.⁶³ En droit malgache, la répétition n'est pas nécessaire car, il s'agit de toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant.⁶⁴ A cet égard, le harcèlement sexuel prend deux formes. Il peut s'agir d'acte répété à connotation sexuelle. C'est le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa

dignité en raison de leur caractère dégradant et humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante hostile. Il peut aussi s'agir de chantage sexuel. C'est le fait même répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle peu importe le bénéficiaire. Le tribunal de première instance de Parakou a jugé abusif la décision de licenciement fondée sur le refus de garder le lit de l'employeur.⁶⁵

Le harcèlement est dit moral, lorsque les comportements abusifs, sus-indiqués à l'encontre d'un salarié, ont pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.⁶⁶

L'interdiction est faite à l'employeur de prendre en considération un certain nombre des traits distinctifs de la personne du travailleur qu'il soit, salarié candidat à un emploi ou à un stage. De même, tout acte d'embauche fondé sur le harcèlement est nul. En assurant cette égalité de traitement, le législateur ivoirien à l'instar de ses homologues gabonais⁶⁷ et malgache⁶⁸ garantit la dignité car, tous les actes de l'employeur fondés sur le harcèlement ou sur la discrimination sont nuls. Pour rendre effective l'égalité de traitement, plusieurs dispositions visent à faciliter l'action en justice des victimes.

Tout d'abord, la preuve peut se faire par tout moyen y compris le témoignage.⁶⁹ Ensuite, la conviction du juge peut se former après avoir ordonné en tant que de besoin toutes les mesures d'instruction qu'il juge utile. La preuve est aussi facilitée par la protection qui est accordée au salarié qui témoigne de bonne foi d'un agissement discriminatoire : toute sanction ou mesure discriminatoire prise à son encontre est nulle.⁷⁰

Enfin, l'exercice de l'action est facilitée par l'attribution d'une action de substitution aux syndicats professionnels qui peuvent agir à la place des victimes sans avoir à justifier d'un mandat de leur part.⁷¹ Le licenciement d'un salarié ayant pour seule cause l'action engagée par lui ou à sa faveur sur la base des dispositions relatives au code du travail est nulle et le salarié a droit à la réintégration dans son emploi.⁷² La protection de la dignité réside donc dans l'absence de rétorsion car, est nul le licenciement du travailleur qui s'est plaint de harcèlement sauf mauvaise foi ; laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. En tout état de cause, la renonciation du salarié à sa dignité n'a aucune incidence sur l'invalidité de l'acte pris par l'employeur si la prestation semble contraire à la dignité.

B. L'exclusion de la renonciation du travailleur à sa dignité

La dignité n'est pas seulement un droit du salarié, elle est, dans certains cas, une limite à sa volonté.⁷³ Dans ce sens, la dignité correspond à la deuxième proposition de l'impératif kantien « le respect de soi », bien que sa réception soit controversée. En effet, en l'absence de discrimination ou de harcèlement ou même des conditions excessives de travail, la dignité peut être compromise en raison de la nature de la prestation fournie. A cet égard, une activité professionnelle ne peut en aucune manière porter atteinte à la dignité de la personne même avec son consentement. D'ailleurs, l'article 10 du code du travail gabonais considère nulle et de nul effet toute renonciation, limitation ou cession par voie d'accord ou autre aux droits reconnus aux travailleurs.

Ce principe a été affirmé par le juge administratif français dans l'affaire dite « lancer de nains ». En espèce, il s'agissait d'un spectacle qui consistait à faire lancer par des spectateurs une personne de petite taille, l'individu étant alors utilisé comme un projectile. L'autorité municipale de la commune dans laquelle les manifestations devraient se dérouler l'avait interdite en se fondant sur son pouvoir de police municipale qui lui permettait de prévenir les atteintes à l'ordre public. A l'inverse, se fondant sur la liberté du commerce et de l'industrie, la société organisatrice a saisi le juge administratif en annulation de l'arrêté municipal. Dans une décision en date du 27 octobre 1995, le conseil d'Etat se prononçant pour la validité de l'arrêté a affirmé que « *le respect de la dignité de la personne humaine est une composante de l'ordre public* », le consentement de la personne et le fait qu'elle soit protégée ne sont pas des éléments permettant de justifier la pratique. Il s'ensuit qu'une attraction qui porte atteinte à cette dignité peut être interdite.⁷⁴ Dans l'espèce, les conditions de travail n'étaient nullement en cause et la personne participant au spectacle était rémunérée et complètement consentante. Seul l'objet de la prestation fut considéré comme indigne. C'est donc la nature de la prestation de travail qui apparaît contraire à la dignité de celui qui est censé la fournir. Ce principe est donc supérieur à la liberté du travail qui est consacrée par l'article 14 alinéa 1er de la constitution ivoirienne de 2016 selon lequel « *toute personne a le droit de choisir librement sa profession ou son emploi* ». On en déduit que le concept de la dignité peut impliquer une protection de la personne en dépit de la volonté de celle-ci. Un auteur a pu soutenir que, lorsqu'il est porté atteinte à la dignité d'une personne, c'est à la collectivité des êtres humains dans son ensemble qu'il est porté préjudice (Edelman, 1997, p. 185. Dans une autre affaire, la Cour de justice des communautés européennes en date du 14 octobre 2004 a donné une autre illustration. Dans cette affaire, est en cause le jeu du « laser tag ». La Cour estime que « le droit communautaire ne s'oppose pas

à ce qu'une activité économique consistant en l'exploitation commerciale de jeux de simulation d'actes d'homicides fasse l'objet d'une mesure nationale d'interdiction adoptée pour des motifs de protection de l'ordre public en raison du fait que cette activité porte atteinte à la dignité humaine ». ⁷⁵

Un tel postulat justifie que l'individu soit prémuni des actions contraires à sa propre dignité y compris celles auxquelles il pourrait expressément consentir.

L'argument fondé sur l'impossibilité d'une activité professionnelle incompatible avec la dignité du travailleur a également été soulevée dans un autre type de contentieux. La Cour de cassation française a requalifié en contrat de travail des conventions liant des participants à l'émission de télé réalité à des sociétés productrices. ⁷⁶ L'affaire concernait des personnes en couple ayant signé un acte intitulé « *règlement participants* », pour des émissions ayant pour objet de leur permettre de tester séparément leurs sentiments réciproques à l'occasion d'un séjour agrémenté d'activités diverses de plaisir avec des personnes de sexes opposés. Appréhendé sous l'angle de la subordination par le juge, une partie de la doctrine a considéré que ce type de convention portait atteinte à la dignité et encourait par conséquent la nullité (Francois, 2009). Il ressort de ce qui précède que la renonciation par le salarié à sa dignité n'a aucune incidence sur l'invalidité du contrat de travail toutes les fois que la prestation déshumanise.

Par ailleurs, à titre de droit comparé, il convient de rappeler qu'en droit français lorsqu'il est porté atteinte à la dignité à l'issue d'une discrimination, le délai de cinq ans accordé à la victime pour exercer l'action en réparation du préjudice qui en résulte n'est susceptible d'aucun aménagement conventionnel. ⁷⁷

Transposé en droit ivoirien, les autorités judiciaires sont invitées à déclarer nul lorsqu'elles sont saisies, tout contrat de travail qui porte atteinte à la dignité du salarié en dépit de son consentement. Il en sera ainsi des actes relatifs à la rémunération pris par l'employeur pour lesquels la dignité est un élément de référence.

2. L'appréciation au regard de la rémunération

La rémunération est le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèce ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. ⁷⁸ Dans la fixation (1) et le paiement (2) de ce salaire, l'employeur tient compte de la dignité qui semble en être le repère.

A. La fixation du salaire

Le salaire considéré comme tout traitement de base ou tous autres avantages payés au travailleur en raison de son emploi,⁷⁹ constitue l'obligation principale de l'employeur et représente la contrepartie de la prestation de travail fournie.⁸⁰ Aussi n'est-il pas dû en cas d'absence du travailleur sauf dispositions ou clauses contraires. Mais une telle conception semble désuète, car le salaire peut être versé alors même que le travail n'est pas fourni (Abissa, 2020, p. 198). Il en est ainsi en cas d'accord suite à une grève. Il en est également ainsi en cas de paiement des heures de recherche d'emploi pendant la période de préavis. De même, constituent des exceptions à son paiement dans les hypothèses de congé-annuel, congés maladie ou congé maternité etc. La pluralité des exceptions conduit à reconnaître que le salaire n'est plus la contrepartie du travail mais plutôt une rémunération versée à l'occasion du travail.

Il peut être soumis à plusieurs modes de paiement. Ainsi, il peut être payé en fonction du temps de travail ou du rendement.⁸¹ Dans le premier cas, son montant est calculé en fonction de la durée de la prestation fournie sans tenir compte de la quantité de travail réalisée. Ce mode de paiement semble profitable au salarié parce qu'il garantit le paiement intégral du salaire quel que soit le rendement. Cependant, il n'est ni incitatif pour le salarié ni avantageux pour l'entreprise. En revanche, lorsque le montant du salaire est subordonné au rendement effectué, le chef d'entreprise établit pour chaque type de travail une norme de base correspondant à une rémunération fixe. On parle de salaire aux pièces ou à la tâche. Il y a salaire à la tâche lorsque la quantité de production fournie par le salarié est appréciée globalement. Lorsque cette quantité est appréciée unitairement, on parle de salaire aux pièces. Ce mode de rémunération incite les salariés à plus de rendement mais constitue un risque pour eux car à l'origine de nombreux accidents de travail ou de maladies professionnelles (Abissa, 2020, p. 200). A cela s'ajoute le salaire au pourcentage et le salaire aux pourboires. Dans le premier cas, une rémunération est versée à laquelle s'ajoute une partie variable proportionnelle au chiffre d'affaires. Dans le second cas, ce sont des sommes recueillies par l'employeur et intégralement reversées aux travailleurs en contact avec la clientèle.

Dans tous les cas, le mode de rémunération n'a aucune incidence sur la détermination du montant du salaire, laissée à la libre appréciation des parties avec le risque de disparité salariale. En dépit de ce risque, le salaire doit offrir au travailleur des dignes conditions de vie. C'est pourquoi, la loi a institué un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) c'est-à-dire

celui en dessous duquel il est interdit de fixer une rémunération.⁸² Il doit permettre aux employés moins rémunérés d'assurer un minimum vital au vu de l'établissement d'un budget moyen (Abissa, 2020, p. 198). Le souci de garantir aux salariés des dignes conditions de vie, a conduit d'autres législateurs à instituer un SMIG.⁸³ En Côte d'Ivoire, il a été introduit par le décret n°82-103 du 20 janvier 1982.⁸⁴ En droit français, il est devenu le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). L'idée est de garantir le pouvoir d'achat sur la base d'un mécanisme d'indexation automatique du minimum à l'évolution des prix. Cette pratique est interdite en droit gabonais.⁸⁵ Pour combler ce déficit, l'article 31. 8 du code du travail ivoirien oblige les partenaires sociaux à négocier son montant tous les trois ans.⁸⁶

En dépit de la liberté d'appréciation du montant de la rémunération, elle doit être fixée ou modifiée sur une base d'égalité. Aussi, la loi fait-elle obligation à tout employeur d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés sans distinction de sexe.⁸⁷ Ce qui signifie que la différenciation de traitement salarial entre salarié doit être fondée sur des critères objectifs et non sur des facteurs discriminatoires.⁸⁸ Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale.⁸⁹ Les méthodes d'évaluation des emplois doivent donc reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux peu importe ce que ces emplois comportent.⁹⁰ En tout état de cause, les catégories professionnelles et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.⁹¹ Un employé de capacité moyenne travaillant normalement et rémunéré à la tâche, doit avoir un salaire au moins égal à celui de son collègue rémunéré au temps effectuant un travail analogue.⁹² Si le salaire est supérieur aux différents minima, il est un droit acquis. Toute modification ou toute suppression qui modifie la substance même du contrat nécessite l'accord écrit des deux parties après qu'une notification écrite ait été adressée au salarié avec copie à l'inspecteur du travail.⁹³ La Cour d'appel de Bouaké a estimé que le licenciement est abusif s'il intervient suite au refus de l'employeur de payer les salaires réglementaires.⁹⁴

Par contre, en cas de relèvement du SMIG, le salarié bénéficiant d'un salaire supérieur aux différents minima ne peut exiger l'augmentation systématique de son salaire car l'augmentation du SMIG ne relève pas le salaire de facto.⁹⁵

Toutes ces exigences visent le respect de la dignité du salarié. C'est d'ailleurs pourquoi, le paiement du salaire doit transpirer le respect de ce droit qui en est le repère.

B. Le paiement du salaire

Comme tout débiteur d'une dette exigible, l'employeur est tenu de payer le salaire conformément aux règles garantissant la dignité du salarié et ce, peu importe sa solvabilité ou son insolvabilité. Lorsque l'employeur est solvable, sont exigées la régularité, la sécurité du mode de paiement et un moyen de vérification.

Relativement à la périodicité du salaire, compte tenu de son caractère alimentaire, le travailleur doit être payé à des intervalles rapprochés même s'il varie suivant la nature de l'engagement. Ainsi, pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder 15 jours. Quant à ceux engagés au mois, ou à la quinzaine, l'intervalle est au minimum d'un mois.⁹⁶ Pour respecter cet intervalle, le droit malien fait obligation aux services administratifs et établissements publics autorisés à payer les employés à la fin du mois.⁹⁷ Dans plusieurs législations,⁹⁸ si le paiement est mensuel, il doit être effectué au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire en dehors des professions dispensées de ces règles. En droit gabonais, ce délai est réduit à cinq jours.⁹⁹

Il est admis que les dates de paiement pour les travailleurs aux pièces ou au rendement soient fixées de gré à gré. Mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire minimum et intégralement payé à la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.¹⁰⁰

Lorsque des commissions sont acquises au cours d'un trimestre, elles doivent être payées dans les trois mois suivant la fin du trimestre. Les participations au bénéfice, réalisées durant un exercice sont payées dans l'année suivante au plus tôt trois mois et au plus tard avant neuf mois de la date de la clôture de l'exercice comptable considéré. En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal de travail, la consignation au greffe dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.¹⁰¹

Il est interdit à l'employeur de droit ivoirien comme dans plusieurs législations de payer le salaire le jour où le salarié a droit au repos.¹⁰² Lorsque le travailleur était non présent le jour de la paie, il retire son salaire aux heures

normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.¹⁰³ L'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts moratoires ou même compensatoires en cas de préjudice indépendant du retard.

Relativement au mode de paiement, il importe de relever que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal.¹⁰⁴ A l'instar du législateur ivoirien, les législateurs malien,¹⁰⁵ béninois,¹⁰⁶ sénégalais, nigérien¹⁰⁷ et togolais¹⁰⁸ interdisent le paiement en tout ou partie du salaire en nature. Cette exigence trouve sa justification dans une ancienne pratique jugée humiliante. En effet, au XIXe siècle, certains patrons remettaient à leurs ouvriers des bons ou jetons changeables contre des marchandises dans des économats annexés à l'entreprise ou désignés par l'employeur. Ce système de troc, une forme de dation en paiement, fruit d'un paternalisme suspect importé d'Angleterre, donnait lieu à des abus de la part de l'employeur imposant l'achat de produit de qualité médiocre ou à des prix supérieurs aux prix du commerce libre. La protestation des syndicats appuyée par des mouvements de grèves ayant abouti à la loi du 7 décembre 1908 exigeant désormais le paiement des salaires en monnaie métallique ayant cours légal (Pelissier, 2010, p. 905). Tout paiement en monnaie étrangère est prohibée à l'exception des travailleurs des organisations internationales (Abissa, 2020, p. 216). Le paiement peut se faire en espèce, par chèque barré¹⁰⁹ ou par virement bancaire, et ce, sauf cas de force majeure sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur puisqu'il est voisin du lieu du travail.¹¹⁰ Le fondement de cette exigence réside dans le fait que, le salarié peut être tenté de gaspiller son argent s'il est payé dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs qui y sont employés.¹¹¹ D'ailleurs, il est interdit de payer tout ou partie du salaire en alcool, boisson alcoolisée ou drogues.¹¹² Cette prohibition est consacrée par plusieurs législations¹¹³ et renforcée en droit togolais ; lequel interdit comme salaire tout produit nocif pour la santé.¹¹⁴

Enfin, relativement au moyen de vérification, l'écrit est exigé comme moyen de preuve du paiement.¹¹⁵ Aussi l'employeur est-il tenu de livrer au travailleur un bulletin individuel de paie dont la structure est fixée par voie réglementaire. Il s'ensuit que le paiement du salaire est constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré.¹¹⁶ Tout licenciement du salarié ayant réclamé des bulletins de paie est donc abusif.¹¹⁷ La délivrance du bulletin de paie est une présomption simple. Il s'agit d'un commencement de preuve car l'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin

de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire des indemnités ou accessoires du salaire qui lui sont dus.¹¹⁸ Ces exigences dont le but est de protéger la dignité du salarié existent même en cas d'insolvabilité du débiteur.

Ainsi, lorsque l'employeur est insolvable, la dignité reste garantie en raison de privilèges dont bénéficie le salarié. En effet, les créances salariales dues aux travailleurs sont payées de préférence aux sommes dues aux fournisseurs.¹¹⁹ De plus, elles sont privilégiées sur les meubles et immeubles du débiteur pour les douze derniers mois de travail. S'il s'agit d'allocation de congé payé, le privilège porte sur l'année suivant la date ou le droit à ces congés a été acquis.¹²⁰ En cas d'ouverture d'une procédure collective, la créance salariale pour l'année échue et pour l'année en cours est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues par l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiée de recouvrement et voies d'exécution.¹²¹

A ces privilèges s'ajoutent des super privilèges. En effet, les créances de salaires, primes, commissions, prestations diverses indemnités de toute nature notamment celles pour inobservation du préavis ainsi que l'indemnité de licenciement ou les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, priment toutes créances privilégiées y compris celle du trésor public.¹²²

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens, les rémunérations de toute nature dues aux salariés pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent être payées dans les dix jours suivant le jugement déclaratif, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée.¹²³ Cette solution a été retenue par la jurisprudence sénégalaise dans une ordonnance de référé en date du 30 novembre 2006 rendue par le tribunal régional de Dakar¹²⁴. Dans tous les cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance nonobstant toute disposition contraire.¹²⁵

Par ailleurs, il arrive que le salarié contracte des dettes à l'égard de son employeur. Dans ce cas, du fait que ce dernier est débiteur du salaire, la compensation que prévoit le code civil pourrait-elle constituer un mode d'extinction de la dette ? La finalité alimentaire de la rémunération a conduit le législateur à autoriser la compensation sous certaines conditions.

De prime abord, l'article 34. 1 du code du travail ivoirien interdit toute compensation en ce qui concerne les avances d'argent avec le salaire. La jurisprudence française estime que les prêts consentis par l'employeur

entrent dans le champ de la prohibition.¹²⁶ En dehors des avances et autres créances telles que les acomptes sur un travail en cours, les sommes ou indemnités dues par le travailleur essentiellement au titre de réparation d'un préjudice peuvent être compensées avec les appointements ou salaires. Cependant, ces compensations ne peuvent être effectuées que dans la limite de la partie saisissable c'est-à-dire au maximum 33% de l'assiette de base de calcul de la quotité cessible.¹²⁷ Une cession volontaire du salarié ou une saisie-arrêt n'est pas exclue. Mais les avances en argent ou prêts consentis par l'employeur ne peuvent être remboursés que par voie de cession volontaire. Celles-ci doivent être souscrites devant les autorités compétentes.¹²⁸ L'acte de cession doit indiquer le montant et la cause de la dette pour le paiement de laquelle la cession est consentie ainsi que le montant retenu devant être opéré par l'employeur à chaque paiement de la rémunération.¹²⁹ Dans le cadre d'un prêt consenti par une institution financière agréée à sa clientèle ou cession de rémunération d'un travailleur à son employeur, la quotité saisissable est toujours limitée.¹³⁰ Les créanciers du salarié, tiers au contrat de travail, ne peuvent se faire payer sur le salaire que par voie de saisie-arrêt sur la quotité saisissable,¹³¹ laquelle est soumise à une procédure spéciale.¹³² Les rémunérations ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une saisie conservatoire¹³³ car, celle-ci porte exclusivement sur des biens meubles corporels ou incorporels et vise à les rendre indisponibles de manière à en assurer la conservation si le recouvrement de la créance semble menacé.¹³⁴ Elles ne peuvent être diminuées injustement sans le consentement de l'intéressé.¹³⁵ Cette interdiction s'étend aux indemnités de départ à la retraite.¹³⁶ La Cour suprême ivoirienne a jugé que les retenues de salaire non reversées donnent lieu à répétition.¹³⁷ Toutes ces interdictions visent à garantir au travail des dignes conditions de vie.

Au regard de ce qui précède, la dignité se présente comme un frein à la plénitude du pouvoir de gestion et de direction. Mais en plus elle bloque la manifestation effective des pouvoirs disciplinaire et réglementaire.

III. LA DIGNITÉ, UN OBSTACLE A LA MANIFESTATION EFFICACE DES POUVOIRS DISCIPLINAIRE ET REGLEMENTAIRE

Le droit du travail reconnaît à l'employeur à la fois le pouvoir disciplinaire et réglementaire afin d'organiser l'activité de son entreprise et la rendre compétitive. Cependant, la recherche de la compétitivité ne doit pas le conduire à prendre des actes susceptibles de porter atteinte à la dignité des salariés. C'est

ailleurs à l'aune de celle-ci que sont appréciés les sanctions disciplinaires (A) et le pouvoir règlementaire (B).

1. La mise en œuvre contrôlée des sanctions disciplinaires

Lorsque le salarié commet une faute dans l'exercice de son activité professionnelle, il peut être sanctionné par son employeur qui juge de l'opportunité de la mesure à prendre. Toutefois, afin d'éviter le risque d'atteinte à la dignité, la nature (1) et la qualification de la sanction (2) sont pris en compte.

A. La prise en compte de la nature de la sanction

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est un mode d'exercice particulier du pouvoir de direction. Il est pris à la suite d'un comportement du salarié que son patron considère comme fautif. Ce qui suppose que l'acte de pouvoir de chef a pour finalité immédiate de punir ou de sanctionner. L'employeur peut réagir de différente manière à l'inexécution ou à la mauvaise exécution par le salarié de ses obligations contractuelles.¹³⁸ La recherche de la responsabilité civile semble rare, car étroitement circonscrite et nécessitant l'intervention du juge. Il est donc plus aisé de réagir par l'édiction de sanctions disciplinaires admises comme un pouvoir naturel du chef d'entreprise « inhérent à la qualité de patron ».¹³⁹

La sanction disciplinaire est, au sens de l'article 17. 2 du code du travail ivoirien « *toute mesure autre que des observations verbales, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise* ». Une telle définition appelle des remarques.

Tout d'abord, la sanction disciplinaire est différente des observations verbales sur l'activité des salariés même si elles sont désobligeantes. En droit comparé, la convention collective générale du travail en République du Bénin reconnaît cette nature à l'avertissement verbal.¹⁴⁰ En effet, en visant toute mesure, le texte ne fait aucune distinction entre les mesures positives ou négatives.

Ensuite, la qualification de sanction disciplinaire ne demande pas que la mesure ait été en vérité fondée par une faute. Elle est parfois prise sans fondement. Il en est ainsi du salarié licencié pour cause de maladie.¹⁴¹ Or la faute est un fait ou un ensemble de faits imputables au travailleur et

qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment du contrat de travail ou des conventions ou accords collectifs.¹⁴² Appréhendée comme tout comportement qui ne correspond pas à l'exécution normale du contrat de travail, elle peut être selon l'article 77 du code du travail togolais, simple, lourde ou grave. Elle est simple lorsqu'elle correspond, non seulement, à la définition sus-indiquée, mais aussi, lorsqu'elle est réelle, sérieuse et peut justifier un licenciement.¹⁴³ Elle est grave si l'importance est telle qu'elle rend impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.¹⁴⁴ Elle est lourde lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur.¹⁴⁵ Elle peut être visée par le règlement intérieur ou relever d'un manquement aux règles de sécurité, aux usages et la réglementation professionnelle etc. La négligence ou l'erreur dans le travail demandé peuvent ainsi être fautives. Peuvent constituer une faute le fait de refuser de pointer, le manque de conscience professionnelle,¹⁴⁶ l'utilisation répétitive du téléphone à des fins personnelles ou encore le fait de s'endormir pendant les heures de travail.¹⁴⁷ Sur ce point, il nous semble que l'article 203 du code du travail gabonais est plus expressif. En effet, il exige du travailleur de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur notamment l'exécution du travail, l'utilisation des outils de travail. L'attitude du salarié ne doit aucunement constituer un obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise.¹⁴⁸

Enfin, il s'agit d'une prérogative laissée à l'appréciation souveraine de l'employeur qui peut être source d'abus. C'est ce qui justifie que la jurisprudence française en limite le domaine d'application. Pour elle, la « sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ». Il s'ensuit que le retard reproché à l'employé dans l'exercice de mandat de représentation ne peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.¹⁴⁹

Les mesures que peut prendre l'employeur sont nombreuses. Il peut s'agir de l'avertissement écrit, de la mise à pied temporaire sans salaire¹⁵⁰ et du licenciement.¹⁵¹ La loi ne fait aucune classification selon la gravité ou le type de faute. Cependant, la doctrine estime que la sanction doit être proportionnelle à la gravité de la faute (Pelissier, 2006, 787). Ainsi, lorsque la faute est légère, l'employeur doit en principe recourir à des sanctions de faible impact sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.¹⁵² Ce type de faute appelle l'avertissement écrit.

En revanche, lorsqu'il s'agit de fautes lourdes ou graves, la sanction peut être un retard dans l'avancement, une rétrogradation, une mise à pied avec privation de salaire, et interdiction d'accès à l'entreprise. Il peut aussi s'agir du licenciement défini comme la résiliation du contrat de travail résultant de l'initiative de l'employeur.¹⁵³ Il faut tout de même noter que toutes ces sanctions sont appréciées par le juge en cas de saisine par la victime. Ce dernier peut contrôler le pouvoir d'appréciation de la sanction. Mais en dehors du licenciement, la sanction la plus grave, la saisine du juge est rare par crainte de représailles.¹⁵⁴

La recherche de l'équilibre entre le droit à la dignité du salarié et l'exercice du pouvoir disciplinaire a conduit le législateur à imposer d'une part, le contrôle du règlement par l'inspection du travail et des lois sociales afin de circonscrire l'intensité et le champ d'application de ce pouvoir.¹⁵⁵ D'autre part, il soumet le prononcé des sanctions disciplinaires, peu important leur nature, à une procédure longue et complexe. En effet, avant la prise de telle sanctions, le salarié doit exercer ses droits de la défense.¹⁵⁶ Il doit pouvoir s'expliquer dans un délai de 72 heures à compter de la réception de la demande d'explication écrite ou verbale. Lorsque l'explication est verbale, il peut se faire assister d'un à trois délégués du personnel. Dans ce cas, les explications verbales transcrites par l'employeur en présence des délégués, sont lues et signées par toutes les parties. Lorsqu'il décide de punir le salarié, la décision lui est notifiée dans un délai de quinze jours ouvrables à compter de la date de réception des explications avec copie à l'autorité de contrôle et au représentant du personnel. Aucune sanction antérieure de plus de six mois à l'engagement de poursuite disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.¹⁵⁷

Passé un délai de trois mois depuis la connaissance par l'employeur de son existence, aucun fait reproché au travailleur ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire. Ces délais sont de nature à affirmer une immunité disciplinaire au salarié. Avant la révision du code du travail, la Cour d'appel de Bouaké avait estimé dans une décision rendue le 18 octobre 1995 qu'un licenciement était abusif pour avoir été décidé plus de deux mois après la faute du salarié.¹⁵⁸

En tout état de cause, lorsque la sanction est un licenciement affectant à la fois la présence et la carrière du travailleur, il est exigé un préavis et des motifs sérieux de ne pas maintenir son contrat.¹⁵⁹ Eu égard à la complexité et la longueur de la procédure de sanction disciplinaire, force est de constater que le législateur entend protéger la dignité du salarié contre toutes formes d'abus. Le même souci de la préserver justifie la disqualification ou la réduction de la sanction disciplinaire.

B. La disqualification ou la réduction de la sanction disciplinaire

Le règlement intérieur doit définir les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés et les classer selon leur importance. Sont envisagés dans un ordre croissant, l'avertissement écrit, la mise à pied et le licenciement.¹⁶⁰ En droit togolais, l'éventail des sanctions est plus large.¹⁶¹ Cependant, sauf s'il s'y est engagé dans le règlement intérieur l'employeur n'est pas tenu de respecter une préséance dans le choix des sanctions. En revanche, il ne peut prendre d'autres sanctions autres que celles prévues. Malgré la liberté de choix de la sanction, il lui est interdit, comme en droit camerounais,¹⁶² d'infliger des sanctions pécuniaires ou une double sanction pour la même faute.¹⁶³ La réduction de l'échelle des sanctions disciplinaires est consacrée par d'autres législations.¹⁶⁴

La prohibition d'infliger une double sanction pour la même faute trouve sa justification dans le fait qu'en prononçant une sanction contre son collaborateur, l'employeur a déjà épuisé son pouvoir disciplinaire. Par conséquent, lorsqu'une faute a motivé un avertissement, ou une mise à pied, elle ne peut justifier un licenciement.¹⁶⁵ L'annulation de la première sanction pour défaut de justification ne fait pas obstacle à la censure de la seconde sanction en tant que réitération d'une sanction pour des faits déjà sanctionnés.¹⁶⁶ L'application de la règle est l'un des enjeux de la qualification de sanction disciplinaire : si une première réaction de l'employeur appelle cette qualification, une autre sanction pour les mêmes faits encourt l'annulation ou s'il s'agit d'un licenciement un constat de défaut réel et sérieux de motif.¹⁶⁷ Cependant, si l'employeur ne peut sanctionner deux fois pour les mêmes faits fautifs, peut-il tenir compte des fautes antérieures pour sanctionner sévèrement la récidive¹⁶⁸ ?

L'article 17.5 du code du travail ivoirien limite cette possibilité en interdisant à l'employeur de prendre en considération les sanctions prononcées plus de six mois à l'engagement de nouvelles poursuites disciplinaires. Cette disposition interdit de tenir compte d'une sanction prononcée il y a plus de six mois pour réprimer plus sévèrement une nouvelle faute serait-elle de même nature que l'agissement antérieur sanctionné.¹⁶⁹ Le juge peut-il annuler une sanction disproportionnée à la faute ? La réponse affirmative à cette question trouve son explication dans l'article 18.8 CT selon lequel peut « être considérée notamment comme faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, les faits ou comportement d'un travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail ». On en déduit que l'employeur n'est plus seul juge de l'appréciation

de la faute. Le juge peut annuler une sanction considérée excessive par rapport aux faits reprochés. Ainsi, des mises à pied de plusieurs jours ne peuvent plus être infligées pour des fautes bénignes (Sinay, 1979).

Concernant la prohibition des sanctions pécuniaires, elle est prévue par plusieurs autres législations¹⁷⁰ à l'instar du code du travail ivoirien.¹⁷¹ En droit burkinabè, la disposition interdisant cette sanction est d'ordre public.¹⁷² Elle trouve ses explications dans le fait que c'est la rémunération qui permet au travailleur d'assurer ses moyens de subsistance et de dignes conditions de vie. Le priver de ces moyens, serait réduire sa capacité à faire face aux charges du ménage et partant diminuer la jouissance de conditions de vie décentes. Mais, il semble que la jurisprudence française autorise les sanctions pécuniaires indirectes et condamne les sanctions pécuniaires déguisées.

Elle considère la rétrogradation d'un salarié comme une sanction licite même si les nouvelles fonctions du salarié sont moins bien rémunérées que ses fonctions précédentes. La Cour de cassation française a affirmé que la rétrogradation n'est pas une sanction pécuniaire et que son effet pécuniaire est une sanction licite.¹⁷³ De même, une mise à pied privant le salarié de travail pendant un temps et la réduction de salaire qui s'ensuit n'est pas une sanction pécuniaire mais la simple conséquence du principe « pas de travail, pas de salaire » (Pelissier, 2006, p. 726). Plus encore, l'absence du salarié pendant ses jours de mise à pied peut le priver, non seulement, de la rémunération correspondante à ces jours de travail, mais encore, de la prime d'assiduité prévue par l'entreprise.¹⁷⁴

Cependant, l'acceptation des sanctions pécuniaires indirectes n'est pas absolue. Ainsi, la réduction d'honoraire de travail à titre de sanction peut être qualifiée de sanction pécuniaire lorsqu'elle ne correspond ni à un déclassement ni à un changement d'affectation.¹⁷⁵ Toute réduction du salaire étant une modification du contrat de travail, le salarié pourra toujours refuser une sanction disciplinaire indirecte.¹⁷⁶

Dans tous les cas, l'employeur peut utiliser plusieurs autres manœuvres pour porter atteinte à la rémunération de ses salariés sans tomber sous le coup de la qualification de sanction pécuniaire. Il en est ainsi de l'idée consistant à créer une prime et affirmer qu'elle sera supprimée si un comportement déterminé du salarié est réalisé. Lorsque le fait décrit survient, l'employeur prétend qu'il ne s'agit que du jeu d'une condition de rémunération et non d'une sanction. Mais la jurisprudence considère dès lors que la réduction de la prime est une mesure prise à la suite d'un comportement considéré comme fautif, par l'employeur, elle est une sanction pécuniaire.¹⁷⁷ Il en est de même de l'idée de

faire passer une mesure de réduction du salaire pour une simple conséquence de l'exception d'inexécution de droit commun des contrats.¹⁷⁸

Mais en droit du travail, l'inexécution d'une partie de ses obligations contractuelles est la définition même de la faute disciplinaire. Justifier une mesure de réduction du salaire par une telle inexécution, c'est reconnaître la qualification de sanction et donc de sanction pécuniaire.

La suspension de salaire n'étant pas une sanction disciplinaire, aucun employeur ne doit le retenir comme telle car, il s'agit d'une mesure humiliante et dégradante qui déshumanise le salarié. C'est ce qu'a décidé le tribunal de première instance de Daloa dans l'affaire opposant la mairie de Méagui à un de ses employés dont le salaire a été suspendu au double motif qu'il refusait de rejoindre son nouveau service suite à un redéploiement et qu'il dénigrait le Maire.¹⁷⁹

Toutes ces prohibitions visent le respect de la dignité du salarié dont les dignes conditions de vie sont garanties par le salaire. Le respect de ce droit est exigé dans la détermination du contenu du règlement intérieur dont l'expression semble limitée.

2. L'expression limitée des dispositions réglementaires

L'une des manifestations du pouvoir de l'employeur consiste en la rédaction du règlement intérieur par lequel il fixe les prescriptions générales applicables à tous les travailleurs de l'entreprise.¹⁸⁰ Mais, s'il est libre d'élaborer toutes règles relatives à l'organisation du travail et aux conditions d'hygiène et de sécurité en plus de la discipline, il n'en demeure pas moins que la dignité soit au cœur de ses préoccupations. Ainsi, les mesures organisationnelles (1) et les conditions de travail doivent être compatibles avec ce droit (2).

A. Les mesures organisationnelles

Le règlement intérieur est l'instrument obligatoire¹⁸¹ dans les entreprises employant plus de dix salariés permanents par lequel l'employeur organise les activités de son entreprise considérée comme toute organisation économique ayant pour objet, une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.¹⁸² En droit nigérien, elle renvoie à toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut.¹⁸³ Elle comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé sous une autorité commune représentant l'employeur.¹⁸⁴ Mais

l'organisation des activités des travailleurs nécessite la détermination du temps de travail, du lieu d'affectation ainsi que des modalités d'exécution des tâches. Il est à relever que cette organisation doit être en conformité avec la dignité dans la mesure où le travailleur ne doit jamais être traité ni comme un animal ni comme une chose. Cette exigence justifie la réglementation du temps, du lieu et des modalités d'exécution du travail.

Relativement au temps du travail, bien que non défini par le code du travail ivoirien, il est appréhendé par le droit français comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». ¹⁸⁵ Cette définition se rapproche de celle donnée par le droit communautaire européen comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions conformément aux législations et ou pratiques nationales* ». ¹⁸⁶

Au regard de ces définitions, l'on peut dire que le temps de travail est la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles (Tagum Fombeno, 2017, p. 221). Il ne doit pas être au-dessus du temps réglementaire de manière à tenir compte du temps de repos, de congé et de formation. Cependant, le temps de travail effectif pose quelques difficultés surtout pour le temps de restauration, d'habillage et le temps de formation.

Alors que le droit ivoirien est muet, la jurisprudence française estime que le temps de restauration ainsi que celui consacré aux pauses sont considérés comme temps de travail effectif, lorsque les critères de qualification légale sont réunis. C'est l'hypothèse dans laquelle les salariés ne peuvent en raison de leurs fonctions s'éloigner de leur poste de travail pendant la pause ¹⁸⁷ ou le temps de repas ¹⁸⁸ à la condition que cette contrainte tienne à l'organisation du travail ou à un ordre donné par la direction et ne sont pas le fruit de la volonté du salarié qui refuse de profiter de ce temps d'arrêt. ¹⁸⁹

Ensuite, le temps d'habillage et de déshabillage doivent donner lieu à des contreparties lorsque le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et que les opérations doivent s'effectuer dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail. ¹⁹⁰

Enfin, toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif. ¹⁹¹ En droit ivoirien, le temps de formation professionnelle ¹⁹² et le temps de formation syndicale sont rémunérés. ¹⁹³ En revanche, le temps de déplacement

professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail n'est pas un temps effectif de travail.¹⁹⁴ Il ne peut en être ainsi que si le salarié est préalablement à son départ pour l'entreprise ou chantier, à la disposition de son employeur ou s'il effectue son trajet depuis l'entreprise jusqu'au chantier avec un véhicule fourni par l'entreprise.¹⁹⁵ A cela s'ajoute l'astreinte considérée comme la période pendant laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'intervenir en cas de besoin dans l'entreprise. Elle n'est pas considérée comme temps de travail sauf si l'intéressé se retrouve dans l'établissement.¹⁹⁶ Mais lorsque l'employeur requiert ses services, le temps consacré à l'intervention est considéré comme temps de travail effectif.¹⁹⁷ En tout état de cause, ce temps de travail, librement organisé par l'employeur, est limité à une durée de référence ;¹⁹⁸ laquelle garantit la santé, la sécurité ainsi que le droit à une vie personnelle et familiale du travailleur,¹⁹⁹ limitant le pouvoir d'organisation de l'employeur.

Par ailleurs, l'aménagement du temps de travail doit permettre au salarié de bénéficier d'un temps de repos,²⁰⁰ de formations et des congés.²⁰¹ En effet, tout travailleur acquiert droit au congé-payé à la charge de l'employeur, à raison de 2, 2 jours ouvrables par mois de travail effectif y compris les travailleurs journaliers.²⁰² D'ailleurs, le temps de repos obligatoire ne peut être remplacé selon le droit malien par une indemnité compensatrice.²⁰³

Relativement au lieu d'affectation, en dehors des emplois mobiles, l'employeur peut muter au sein d'un même secteur géographique. Cette mutation ne constitue pas une modification du contrat sauf si le nouveau secteur de travail est situé dans un secteur géographique différent de celui où le salarié travaillait précédemment.²⁰⁴ En tout état de cause, l'affectation doit être guidée par un motif objectif lié à l'intérêt de l'entreprise. Elle ne doit pas être décidée dans des circonstances préjudiciables au salarié et notamment de manière précipitée. Il en est ainsi, du salarié informé du lieu de sa nouvelle affectation la veille pour le lendemain²⁰⁵ ou du travailleur affecté dans une zone de guerre sans mesure d'accompagnement.²⁰⁶

La mutation à un autre poste ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail, dès lors que ce poste correspond à la qualification du salarié et n'entraîne aucun changement de rémunération, de secteur géographique, de niveau hiérarchique ou de degré de subordination.²⁰⁷ A défaut, elle est de nature à porter atteinte à la dignité. Il en est ainsi du retrait progressif des attributions conduisant à une éviction de fait,²⁰⁸ ou le fait de confier à une assistante chargée de dossier la charge de l'accueil ; laquelle

est dépourvue de responsabilité.²⁰⁹ La Cour d'appel de Daloa a considéré que l'affectation d'un employé d'un poste supposé supérieur à un poste inférieur est une modification substantielle du contrat.²¹⁰ Il nous semble qu'un tel changement dévalorisant est de nature à porté atteinte à la dignité du salarié justifiant le paiement de dommages et intérêts.

Relativement aux modalités d'exécution du travail, elles doivent être organisées de manière à respecter la dignité du travailleur. La Cour d'appel d'Abidjan a rappelé l'impératif de la dignité pour des salariés précaires dans une décision rendue en date du 12 mars 2011. Elle affirmait que la démission du salarié suite à des procédés vexatoires et sous la contrainte morale rend l'employeur responsable de la rupture. Elle qualifie d'inexcusables les voies de fait opérées sur la personne d'une salariée, mère de famille qui avait été brutalisée et menacée de mort par son employeur qu'une crise de jalousie avait rendu hystérique.²¹¹ De même, porte atteinte à la dignité l'employeur qui utilise des procédés humiliant et dégradant, tel que programmer le salarié un jour de repos sans que ce travail soit nécessité par l'urgence, soit pour prévenir des accidents imminents, soit pour réparer des pannes survenues au matériel de travail (Abissa, 2020, p. 241).

Dans une décision du 16 décembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation française a décidé que même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné un préjudice dont il est fondé à demander réparation.²¹² Il s'ensuit que des conditions de travail compatibles avec la dignité du salarié constituent une exigence.

B. Les conditions de travail

Dans le souci de protéger la dignité des travailleurs, il est exigé de l'employeur de prendre toutes les mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. A cet effet, il doit aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies.²¹³ Il doit organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés et de ceux qui changent de poste ou de techniques. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de législation ou de règlement. De plus, il doit s'abstenir d'engager les femmes ou les enfants dans des travaux dont les conditions d'exercice portent atteinte à la dignité.²¹⁴

La nécessité de protéger la dignité des enfants a poussé la chambre criminelle de la Cour de cassation française a cassé la décision des juges du

second degré qui avaient estimé que les conditions de travail n'étaient pas contraires à la dignité de la personne humaine alors que l'intéressé, jeune ressortissant togolais avait travaillé depuis l'âge de 16 ans au domicile de particuliers sans limite de la durée de travail et sans jour de repos pendant trois ans. La Cour d'appel avait considéré qu'une atteinte à la dignité humaine impliquait, « des cadences infernales, des insultes et brimades fréquentes, la nécessité d'une force physique particulière sans commune mesure avec la stature de l'employé, l'exercice de l'activité dans un local insalubre ». Une telle analyse a été rejetée par la Cour de cassation qui estime que le non-respect des dispositions du code du travail peut permettre de constater des conditions de travail incompatibles avec la dignité de la personne.²¹⁵ De même, s'il existe des relations affectueuses entre les protagonistes, employer autrui à un travail sans congé et sans rémunération véritable est assimilable au travail forcé, lequel est incompatible avec la dignité humaine. En l'espèce une jeune ivoirienne privée de son passeport avait été employée à partir de quinze ans et demi et pendant six ans à des tâches domestiques, en contrepartie de quoi elle recevait « quelque argent de poche ou envoi de subsides en Côte d'Ivoire ».²¹⁶

Les conditions de travail sont incompatibles avec la dignité humaine chaque fois que le travailleur fournit une prestation dans un environnement contraire aux exigences légales.²¹⁷ Le droit guinéen considère comme violence au travail toute situation de fait dans laquelle le travailleur est persécuté, menacé, agressée psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.²¹⁸

Au demeurant, les conditions de travail ne sont pas les seules causes car, les conditions d'hébergement mises en place par l'employeur, que le logement soit fourni en contrepartie du travail ou en complément à la rémunération, peuvent aussi s'avérer contraires à la dignité, mais aussi, au principe ayant valeur constitutionnel, au droit au logement décent.²¹⁹ Des conditions d'hébergement contraires à la dignité peuvent aussi s'accompagner de conditions de travail inacceptables. Parfois, la dégradation des conditions de travail peut se traduire par des comportements plus subtiles de l'employeur. Certaines conduites méprisent en général la personne, en l'ignorant, en l'empêchant de s'exprimer au travail ou encore en l'isolant de la collectivité de travail. On relève aussi des atteintes à la dignité et à l'estime de soi provoquées par les tensions dues à l'urgence du travail effectuer, à l'absence de marge de manœuvre pour y parvenir, au doute de soi et du travail accompli (Thebaud-Mony, 2000, cité par Gourves, 2010, p. 359).

Dans tous ces contextes, on se trouve non plus face à un exercice légitime du pouvoir reconnu à l'employeur par l'ordre juridique, mais en présence d'une exploitation caractérisée de l'homme par l'homme (Gourves, 2010, p. 359). Cette exploitation est d'autant plus aisée que, le salarié qui en est victime, se trouve dans une situation de dépendance ou de vulnérabilité. L'article 226 du code pénal ivoirien à l'instar du code pénal français, fait référence à la vulnérabilité ou l'état de dépendance des personnes qu'il soit apparent ou connu de l'auteur des conditions de travail indignes.²²⁰ Il suffit d'établir que les faits poursuivis ont été commis par une personne qui connaissait la situation de faiblesse ou de vulnérabilité de la personne qui en est victime. Dans ce cas, le rapport de subordination est aggravé par une dépendance morale ou économique résultant soit d'une situation familiale, soit d'absence de qualification ou d'une situation difficile de l'emploi. Il n'est pas exclu, que des entreprises conventionnellement s'engagent à respecter la dignité des individus dans le cadre d'accord relatif à la responsabilité sociale qui touche à l'organisation du travail.²²¹

Afin de rendre effectif le droit à la santé et partant le droit à la dignité, le code du travail ivoirien a consacré le droit de retrait. Ainsi, le salarié en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable ou objectif et sérieux²²² de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui doit se retirer et informer le comité de santé et de sécurité au travail.²²³ Le danger grave et imminent s'entend d'une menace susceptible de provoquer une atteinte à l'intégrité physique ou à la santé du travailleur dans un délai rapproché.²²⁴ Le travailleur qui se retire dans de telles circonstances bénéficie d'une immunité car, aucune sanction ne peut être prise à son encontre.²²⁵ Le droit de retrait est reconnu aux travailleurs dans d'autres législations.²²⁶

En définitive, à la question de savoir quel est l'impact de la dignité sur les prérogatives de l'employeur, il apparaît que la réponse nécessairement empreinte d'humanisme consistant à protéger la sécurité, la santé et partant la dignité, conduit à la regarder comme un frein à la plénitude du pouvoir de gestion et de direction et un obstacle à la manifestation efficace des pouvoirs disciplinaire et réglementaire.

Cependant, à l'ère où l'économie mobilise toute l'attention, il faut croire que la lecture combinée des textes originaux,²²⁷ stimulera la recherche de solution guidée par le souci d'atteindre un meilleur équilibre entre l'obligation impérieuse de préserver la dignité du salarié et la quête de la productivité de l'entreprise. Il s'agira alors pour le juge d'opérer un arbitrage nécessaire afin

que le maintien de la compétitivité économique des entreprises ivoiriennes²²⁸ contribue à servir plutôt qu'à asservir (Laflamme et Brunelle, 2013).

IV. BIBLIOGRAPHIE

- Abissa, H. K. (2020). *Droit du travail*. Édition ABC.
- Adam, P. (2014). La dignité du salarié et le droit du travail. *Revue du droit du travail*, n° 3, 168-176.
- Ahadzi-Nonou, K. (2018). *Droit de l'homme et développement en Afrique subsaharienne théories et réalités*. Toulouse : Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole.
- Assi-Esso, A-M. H. (2017). *Précis de droit civil ivoirien: les personnes-la famille*, 5è éd. UIBA.
- Baugard, D. (2021). Licenciement pour faute grave et circonstances vexatoires accompagnant la rupture. *Revue de droit du travail*, 1. <https://shs.hal.science/halshs-03116138>
- Blary, M., Barege, A. et Fantoni-Quinton, S. (2016). La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié. *Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, 77(4), 678-681. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2016.01.002>
- Camus, A. (2008). *L'homme révolté, dans œuvres complètes*, t 3 1949-1956. Paris : Gallimard, Coll. Bibliothèque de la Pléiade.
- Cornu, G. (2016). *Vocabulaire juridique*. Presses Universitaires de France, 11e éd.
- David, R. G. (2021). Salariés précaires et pouvoirs de l'employeurs à la lumière de la loi béninoise sur l'embauche. *Annales africaines*, n° Spécial.
- Degni Segui, R. (2015). *Les droits d'homme et en Afrique noire francophone théories ou réalités*. CERAP, 3e éd.
- Edelman, B. (1997). La dignité de la personne humaine un concept nouveau. *Recueil Dalloz de doctrine de jurisprudence et de législation*, 23, 185-188.
- Fabre-Magnan, M. (2007). La dignité en Droit : un axiome. *Revue Interdisciplinaire d'Études Juridiques*, 58, 1-30. <https://doi.org/10.3917/rie.j.058.0001>
- Francois, G. (2009). Nullité du contrat de participants à une émission télé-réalité. *Semaine Juridique Social*, 19, 5 mai.
- Gamet, L. (2018). *Le droit du travail ivoirien*. L'Harmattan.

- Gourves, M. (2010). *La volonté du salarié dans le rapport de travail*. Thèse. Université Lumière Lyon 2. <https://www.theses.fr/2010LYO22003>
- Kant, E. (1986). *Œuvres philosophiques*, t 3 Les derniers écrits. Paris : Gallimard, Coll. Bibliothèque de la Pléiade.
- Kouadio, C. (2019). *Le travail décent dans l'espace UEMOA : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*. Thèse. Université Alassane Ouattara de Bouaké.
- Laflamme, A. M. et Brunelle, C. (2013). Concilier la productivité de l'entreprise et la protection de la santé, de la sécurité et de la dignité du salarié : des solutions novatrices en France et au Québec. *Les cahiers de droit*, 54(2-3), 219-222. <https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2013-v54-n2-3-cd0761/>
- Lebrun, J. P. (2007). *La perversion ordinaire*. Denoël.
- Malaurie, Ph., et Aynes, L. (2004). *La Famille*. Defrénois.
- Marzano, M. (2006). *Je consens, donc je suis...: Éthique de l'autonomie*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.marza.2006.01>
- Mazeaud, A. (2016). *Droit du travail*. Domat, 10e éd.
- Mba-Owono, C. (2019). *Précis de droit civil gabonais, Les personnes- Les incapacités*. Paris : Dianoïa.
- Meda, D. et Senik, C. (2006). La place de la dignité du travail dans les identités. *Economie et statistiques*, 393-394, 219-222. <https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2013-v54-n2-3-cd0761/>
- Nguihe Kante, P. (2003). *Dignité humaine et formes d'embauches en droit camerounais du travail*. Penant.
- OIT (s.d.). *L'Agenda pour le travail décent*, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (consulté le 2 septembre 2022).
- Pelissier, J. (2006). *Droit du travail*. Dalloz, 23e éd.
- Pelissier, J., Auzeuro, G. et Dockes, E. (2010). *Droit du travail*. Dalloz, 25e éd.
- Pougoue, P. G. (1997). Droits fondamentaux et corps du travailleur : Esquisse d'une réflexion, sur l'apport des droits fondamentaux à l'évolution du droit du travail. *Annales de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques de l'Université Dschang*, t. 1, vol.1.
- Rey, A. (2012). *Dictionnaire historique de la langue française*, version numérique éd. Le Robert.

- Schulman, A. « Bioethics and the Question of Human Dignity », in *Human Dignity and Bioethics Essays Commissioned by the President's Council on Bioethics*, 2008.
- Silue, N. (2008). *L'égalité entre l'homme et la femme en Afrique noire francophone. Essai sur la condition juridique de la femme en droit du travail ivoirien*. Thèse. Paris X Nanterre.
- Sinay, H. (1979). Le contrôle de la proportionnalité des sanctions disciplinaires au regard des fautes commises. *Dr. Soc.*, 275.
- Tagum Fombeno, H-J. (2017). *Droit du travail sénégalais*. L'Harmattan.
- Thébaud-Mony, A. (2000). La santé au travail : approche sociologique. In *La santé des salariés*, Journée M. Despax, Colloque AFDT du 28/05/1999, Liaisons Soc. 25/05/2000 n°43.
- Torres Ceyte, J. (2013). Le droit des contrats à l'épreuve de la dignité en France et au Québec : de la protection à la direction des contractants. *Revue Juridique Thémis*, 47(2), 167-194. https://ssl.editionsthemis.com/uploaded/revue/article/19614_Ceyte.pdf

Notes

- 1 Rey, 2012.
- 2 Il en est ainsi de la loi constitutionnelle n°2016-886 du 8 novembre 2016, de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, de la loi n°2013-450 du 19 juin 2013 relative à la protection des données à caractère personnel ainsi que de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.
- 3 Article 3 de l'ordonnance n°2018-646 du 1er août 2018 portant code des investissements, modifiée par l'ordonnance n°2019-1088 du 18 décembre 2019.
- 4 Article 3 du code du travail du Gabon ; loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant code du travail modifié par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000.
- 5 Loi N°2003-044 portant code du travail.
- 6 L'article 5 du code du travail guinéen précise que « Tout employeur ou travailleur a droit au respect de sa dignité » ; loi n°L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014.
- 7 Le terme ne figurait pas dans les déclarations adoptées par les Etats-Unis et la France à la fin du XVIIe siècle et pas d'avantage dans les textes postérieurs durant près de deux siècles.
- 8 David, 2021, p. 164.
- 9 Camus, 2008, p. 299.
- 10 Schulman, 2008; voir aussi, Hobbes, Léviathan chapitre X, cité par David, 2021, p. 164.
- 11 Silue, 2008, p. 148 ; Nguibe Kante, 2003, p. 483.
- 12 Pour l'OIT, le travail décent doit réunir cinq critères à savoir : être productif, être exercé dans des conditions de dignité, de liberté, d'égalité et de sécurité.
- 13 Silue, 2008, p. 156.
- 14 Kouadio, 2019, p. 9.
- 15 Déclaration concernant les buts et objectifs de l'organisation internationale du travail adoptée par la conférence à sa vingt-sixième session, Philadelphie, 10 mai 1944.
- 16 Le préambule de la déclaration universelle des droits de l'homme. Le pacte international relatif aux droits civils et politiques a été adopté à New-York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa résolution 2200 entré en vigueur le 23 mars 1976. Le pacte

international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté à New-York le 16 décembre 1966 par l'assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 2200A entré en vigueur le 23 mars 1976.

- 17 La Convention Américaine des droits de l'homme du 22 novembre 1969
- 18 Article 16 du code civil (L, n°94-653, 29 juin 1994), « La loi assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect de l'être humain dès le commencement de la vie ». Article L. 1152-1 code du travail français loi du 17 janvier 2002, la charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996 (article 23), la déclaration des droits et libertés fondamentales adoptée par le parlement européen le 12 avril 1989 article 1er, La charte des droits fondamentaux de l'union européenne du 7 décembre 2000 (préambule).
- 19 La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de juin 1981 proclame la dignité aussi bien dans le préambule que dans les articles 1, 2, 3, 4, 5, 22 et 23.
- 20 « *La dignité de l'être humain est intangible. Tous les pouvoirs publics ont l'obligation de la respecter et de la protéger* ».
- 21 L'article 2 de la constitution ivoirienne de 2016. « *Tout individu a droit au respect de la dignité humaine et à la reconnaissance de sa personnalité juridique* ».
- 22 loi n°90- 32 du 11 décembre 1990, modifiée par la loi n°2019-40 du 7 novembre 2019
- 23 L'article 11 de la constitution de la République du Niger du 25 novembre 2010 dispose que « la personne humaine est sacrée ». Il en est de même de l'article 8 de la constitution béninoise.
- 24 Etaient examinées par le conseil constitutionnel la loi relative au respect du corps humain et la loi relative au don et l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale, à la procréation et au diagnostic prénatal.
- 25 La loi de 2013- 450 relative aux données à caractère personnel (article 1er).
- 26 Le droit pénal (articles 266 et 227 relatifs à la discrimination) article 419-1 relatif aux harcèlements sexuel et moral.
- 27 Articles 469, 484 AUDSC.
- 28 Paris, 27 février 1959, Gaz. Pal. 1959 1. 207.
- 29 Pour la définition, se référer à l'article 2 du décret n°96-197 du 07 mars 1996 relatif au règlement intérieur. Mais l'article L. 3 du code du travail malien définit l'entreprise comme toute 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 la vente de biens ou à la prestation de services déterminés. Voir aussi en droit du travail (article 4, 5 et 6 du code du travail.
- 30 Article 5 de la Loi n° 2010- 272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.
- 31 Article 40 du code du travail issu de la loi N°2021-012 du 18 juin 2021 prohibant également le harcèlement sexuel en entreprise.
- 32 Les droits de l'homme sont définis comme l'ensemble des droit et libertés que l'Etat reconnait, dans son ordre juridique et dans l'ordre juridique international aux individus et qu'il protège, voir Degni Segui, 2015, p. 12. Voir également Ahadzi-Nonou, 2018, p. 11. Considère les droits de l'homme comme des droits subjectifs qui traduisent, dans l'ordre juridique, les principes naturels de justice qui fondent la dignité de la personne humaine.
- 33 Article 1 alinéa 2 du code du travail ivoirien.
- 34 Arrêt Konan Koffi c/Ministère de la Fonction Publique, ch. adm. C.S. 31 juillet 1992.
- 35 Le travail de celui qui s'engage pour son propre compte (commerçant, artisan, agriculteur, médecin libéral, avocat...).
- 36 Article 2, al. in fine du code du travail
- 37 Le droit régissant les risques sociaux à savoir, les accidents professionnels ou non, les maladies, la maternité.
- 38 Article 2 alinéa 1 du code du travail ivoirien ; Article 2 CT burkinabè, article 1er CT Gabonais, article L.1 CT malien.
- 39 Fabre-Magnan, 2007, p. 4.
- 40 Lebrun, qui dénonce le démocratisme ambiant, qu'il définit ainsi, « Par démocratisme, nous désignons la conception de la démocratie qui résumerait ainsi : chacun peut faire ce qu'il veut, pour autant que cela ne dérange pas l'autre. Une conception qui fait l'impasse sur la

- reconnaissance de la perte, de la soustraction de jouissance, dans l'institution démocratique » (Lebrun, 2007, p. 161, note 1).
- 41 Article 14. ICT.
- 42 Article 2 du code du travail.
- 43 Le règlement intérieur établi par le chef d'entreprise permet de mettre en place les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescription concernant la l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Article 16 CTI.
- 44 Le salarié peut être isolé par rapport à la collectivité, privé de son salaire, travaillé un jour de repos, un jour férié, il peut être humilié, spolié, mis dans des cadences de travail insupportables etc.
- 45 Deux arrêts du 22 novembre 1995, C.R. C. Royaume-Uni et S.W c. Royaume –Uni ; voir encore Pretty c. Royaume –Uni, 29 avril 2002 ; Christine Goodwin c. Royaume-Uni, 11 juillet 20022.
- 46 Fabre-Magnan, 2007, p. 7.
- 47 Article 14 code du travail ivoirien, la même définition est reprise par l'article 9 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail du Bénin, l'article 29 de la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail du Burkina-Faso promulgué par le décret 2008-331 du 19 juin 2008 ; l'article 18 alinéa 1 de la loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant code du travail du Gabon modifié par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000 ; l'article L.13 de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail du Mali ; l'article 40 de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail de la République du Niger ; l'article 36 du code du travail du Togo loi n°2021- 012 du 18 juin 2021.
- 48 Cornu, 2016, p. 394.
- 49 Article 7-6 du code du travail de la République démocratique du Congo, loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail.
- 50 Article 9 du code du travail du Niger.
- 51 Article 11. 1 CT I.
- 52 Article 3 de l'ordonnance n° 2015-228 du 8 avril 2015 portant création de l'agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes dénommée « Agence emploi jeune ».
- 53 Article L. 56 du code du travail malien.
- 54 Article 19 du code du travail du Gabon.
- 55 Loi n°2013-450 du 19 juin 2013 relative à la protection des données à caractère personnel.
- 56 Article 156 du code du travail du Niger.
- 57 Article 207 du code du travail gabonais.
- 58 Article 4 code du travail guinéen, « la discrimination est interdite sous toutes ses formes ». Les articles 6 et 7 du code du travail tchadien, l'article 4 du code du travail burkinabè, l'article 2 du code du travail gabonais, article 5 code du travail nigérien, l'article 4 du code du travail béninois, l'article 4 du code du travail togolais.
- 59 Article 5 du code du travail béninois, article 4 du code du travail Burkinabè, article 8 du code du travail gabonais ; article 5 du code du travail du Nigérien, article 4 du code du travail togolais. Sans le dire expressément, on peut déduire cette interdiction de l'article L. 5 du code du travail sénégalais.
- 60 Article 227 du code pénal nouveau dispose que « quiconque se rend coupable de racisme, de xénophobie, de tribalisme, ou de discrimination est puni d'un emprisonnement d'un à deux ans et d'une amende de 500. 000 à 2. 000.000 de francs ». Il en est ainsi si l'employeur refuse d'embaucher, sanctionne ou à licencie une personne en se fondant sur les faits précités.
- 61 Article 226 du code pénal ivoirien issu de la loi N°2021-893 du 21 décembre 2021 modifiant la loi n°2019- 574 du 26 juin 2019, présente notamment l'origine nationale ou ethnique, la race, la couleur, l'ascendance, le sexe, la situation familiale, l'état de grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les mœurs, l'âge, les opinions politiques, religieuses, philosophiques, les activités syndicales.
- 62 Selon l'article 4 du code du travail ivoirien « Aucun employeur ne peut prendre en considération le sexes, âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'apparence appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité au VIH ou le SIDA avérés ou présumés , le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition

- du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du travail ».
- 63** Article 418 du code pénal ivoirien.
- 64** Article 5 alinéa 3 du code du travail malgache, loi n°2003-044 portant code du travail.
- 65** Jugement n°04/07 du 12 février 2007 tribunal de première instance de Parakou, Recueil de jurisprudence social du Bénin, édition 2011, p. 237.
- 66** Article 419-1 du code pénal ivoirien.
- 67** Article 3 code du travail gabonais.
- 68** Article 5 code du travail malgache.
- 69** Article 5 alinéa 6 du code du travail ivoirien.
- 70** Article 5 alinéa 4 du code du travail malgache, article 7 du code du travail guinéen.
- 71** Article 52. 2 CTI/ article 194 CT du Niger.
- 72** Article 6 CTI.
- 73** Torres Ceyte, 2013, p. 186. Ce texte est issu de la présentation donnée lors du cycle de conférences « nouveaux chercheurs » de la chaire Jean-Baudouin en droit civil, en date du 9 novembre 2011.
- 74** CE 27 octobre 1995 Commune de Morsang-sur-Orge, AJDA, 1995, p. 878.
- 75** Omega c. /Allemagne, affaire C-36/02, 14 octobre 2004, J. O.C. 300 du 4 .12.2004, p. 3.
- 76** Cass. Soc 3 juin 2009, JCP. S. 2009, 293.
- 77** Article L. 1134-5 code du travail français.
- 78** Article 31.1 CTI; l'article 18 alinéa 2 du code du travail du Gabon retient la même définition.
- 79** Article 207 du code du travail du Bénin, loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail.
- 80** Article 209 du code du travail du Bénin.
- 81** Article 31.5 CTI.
- 82** Article 31.8 CTI, Article 149 code du travail gabonais.
- 83** Article 210 code du travail du Bénin.
- 84** Initialement limité à 33279FCFA le SMIG est passé à 36607 F CFA en 1994 suite à l'accord conclu entre le patronat et les syndicats des travailleurs à ce jour, il est de 60.000 FCFA et ce depuis le décret n°2013- 791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti en abrégé SMIG.
- 85** Article 150 du code du travail du Gabon. Selon cette disposition, « sont interdites dans les conventions collectives de travail, des clauses comportant des indexations sur le salaire minimum interprofessionnel garanti ou des références à ce dernier, en vue de la fixation ou révision des salaires prévues par ces conventions ».
- 86** Au Bénin le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin (article 210 CT).
- 87** Article 31. 2 CT ivoirien ; l'article 208 du code du travail du Bénin précise à cet égard que « A travail de valeur égale le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge leur statut et leur confession dans les conditions prévues au présent code ». En droit burkinabè la loi dispose que, « La détermination de salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».
- 88** Article L. 95 du code du travail malien retient l'exigence de l'égalité de traitement.
- 89** Article 31.2 alinéa 2 CTI ; Cass. soc. 6 juin 2010 n°06-46. 204, Bull. civ. V. N°141.
- 90** Article 31-3 CT I.
- 91** Article 31.3 CTI.
- 92** Article 31. 5 op.cit.
- 93** Décret n°96-192 du 7 mars 1996 relatif aux avantages acquis.
- 94** Bouaké, arrêt n° 94 du 28 juin 2000, RJ Droit Social, CNDJ, juris social, 2014 p. 11.
- 95** Tribunal du travail d'Abidjan, 1er avril 1975, Penant, 1976, n°752, p. 276.
- 96** Article 194 code du travail burkinabè.
- 97** Article L. 103 code du travail malien.
- 98** Article 32. 3 CTI. Le même délai de huit jours est retenu en droit nigérien (article 170 CT), sénégalais (article L. 115 alinéa 3 CT), malien (article L.103 alinéa 2 CT) burkinabè (article 194 alinéa 2 CT), togolais (article 164 alinéa 2CT), Tchadien, (article 259) malgache, (article 63 alinéa 1CT).

- 99** Selon l'article 152 alinéa 3 du code du travail gabonais, « les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq jours après la fin du mois de ce travail qui donne droit au salaire ». Le délai reste de huit jours dans plusieurs pays tels l'article 164 code du travail du Togo, article L 115 alinéa 3 du code du travail sénégalais, article 170 alinéa 2 du code du travail du Niger. Article L. 103 alinéa 2 du code du travail du Mali.
- 100** Article 152 alinéa 5 code du travail gabonais.
- 101** Article 32.7 CTI.
- 102** Article 31. 2. CTI, l'article 222 CT béninois reprend exactement les mêmes exigences.
- 103** Article 32.4 CTI.
- 104** Article 32.1 alinéa 1 du code du travail ivoirien ; Article 192 CT du Burkina Faso, article 168 CT du Niger.
- 105** Article L. 102 alinéa 2 du code du travail du Mali.
- 106** Article 220 du code du travail du Bénin.
- 107** Article 168 alinéa 2 du code du travail du Niger.
- 108** Article 163 code du travail.
- 109** Article 169 alinéa 1 du code du travail du Niger.
- 110** Article 32.2CTI.
- 111** Article 151 CT gabonais, Article L. 102 CT malien.
- 112** Article 32. 1 CT I.
- 113** Article 114 alinéa 2 du code du travail (CT)sénégalais, article 151 CT gabonais, article L. 102 CT malien, article 220 CT béninois, article 192 CT burkinabé.
- 114** Article 163 code du travail togolais.
- 115** Article 32.1 CTI.
- 116** Article 32 .5 CTI.
- 117** Tribunal de première instance de Bouaké, jugement n° 86 du 20 mai 1999, *Juris social* 2014, p.13.
- 118** Article 32. 6 alinéa 2 CTI.
- 119** Article 33. 1 alinéa 2 CTI.
- 120** Article 32.2 CTI.
- 121** Article 33.4 alinéa 1CTI.
- 122** Article 33. 3 CT.
- 123** Article 33.4 alinéa 2 CTI.
- 124** Tribunal régional de Dakar ordonnance de référé du 30 novembre 2006, OHADA, *Traité et Actes uniformes commentés* juriscope 2018, p. 1252.
- 125** Article 96 Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif.
- 126** Cass. Soc. 7 décembre 1989 Bull. V n°125.
- 127** Article 3 du décret n° 2014-370 du 18 juin 2014 relatif au régime de la quotité cessible et de la quotité saisissable.
- 128** Alors l'article 34.1 du code du travail ivoirien indique que le président du tribunal ou l'inspecteur du travail et des lois sociales ou si ces personnalités se situent à plus de 25km de la résidence du travailleur, le chef de l'unité administrative la plus proche, l'article 205 alinéa 1 AUPSRVE renvoie au greffier.
- 129** Article 205 alinéa 2 d'AUPSRVE.
- 130** Article 4 du décret n° 2014-370 du 18 juin 2014 relatif au régime de la quotité cessible et de la quotité saisissable.
- 131** La demande d'annulation de la décision ayant ordonné la saisie sur rémunération doit être rejetée lorsque le débiteur ne démontre pas que la saisie réalisée a dépassé le seuil autorisé par la législation nationale applicable, (CA Niamey, n°104, 8-11-2006, ohadata j-10-285).
- 132** Article 182 AUPSRVE, préalablement à la saisie des rémunérations, il doit avoir une tentative de conciliation. À défaut de conciliation il est procédé à la saisie après que le président a vérifié le montant de la créance en principal, intérêt et frais et s'il y a lieu, tranché les contestations soulevées par le débiteur.
- 133** Article 175 AUPSRVE.
- 134** Article 54 AUPSRVE.
- 135** CSCJFS, arrêt n379 du 19 juin 2003, in Répertoire jurisprudentiel de droit social CNDJ, juris-social, 2014, p. 39.

- 136** Les indemnités de départ à la retraite ont un caractère urgent et ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire. Le juge des référés est compétent pour en ordonner la mainlevée lorsque la contestation sur leur nature n'est pas sérieuse (TGI Bobo-Dioulasso, ord. Réf. n°49/99, 30-7-1999, ohadata j-02-49).
- 137** CSCJFS, arrêt n102 du 20 février 2003, in Répertoire jurisprudentiel de droit social CNDJ, juris- social, 2014, p. 36.
- 138** L'article 203 du code du travail gabonais considère comme violation des obligations du travailleur, la mauvaise exécution de la tâche confiée au salarié, le refus d'exécuter les tâches prescrites, le retard dans l'exécution, l'abandon de poste de travail, la détérioration du matériel, etc.
- 139** Soc. 16 juin 1945, dr soc. 1946. 427, note p. Durand, Grands arrêts, 4e édition 2008, n°65.
- 140** Article 17 de la convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para- public en République du Bénin.
- 141** CSCJFS, arrêt n96 du 20 février 2003 licenciement sans motif, in Répertoire jurisprudentiel de droit social CNDJ, juris- social, 2014, p. 36. ; CSCJFS, arrêt n°212 du 17 avril 2003, juris-social, 2014, p. 37 ; Abidjan, arrêt n° 334 du 19 avril 2001, juris- social, 2014, p. 40.
- 142** Article 77 code du travail togolais.
- 143** Dans ce cas, elle ne prive pas le travailleur de son indemnité de licenciement, de son indemnité compensatrice de préavis.
- 144** Dans ce cas, elle prive le travailleur ni de son indemnité de licenciement, ni de son indemnité compensatrice de préavis, ni de son indemnité compensatrice de congés payés.
- 145** Dans ce cas, elle prive le travailleur de son indemnité de licenciement, de son indemnité compensatrice de préavis sans préjudice des poursuites judiciaires.
- 146** CSCJFS, arrêt n48 du 22 janvier 2004, juris- social, 2014, p.43.
- 147** Bouaké arrêt n° 22 du 25 février 1998, juris -social 2014 p. 9.
- 148** Article 204 du code du travail gabonais.
- 149** Soc. 30 juin 2010, Revue de droit du travail, septembre 2010, p. 487.
- 150** Il y a la mise à pied d'un à trois jours et celle de 4 à 8 jours.
- 151** Article 17.3 CT.
- 152** 19 mai 2022 Cour d'appel de Paris RGn°19/07912. <https://www.courdecassation.fr/decision/export/62873326c1d4e9057d612e62/1> consulté le 27 mai 2022.
- 153** Article 50 code du travail gabonais.
- 154** CSCJFS, arrêt n°267 du 21 mars 2002, juris- social, 2014, p. 36.
- 155** CE 1er février 1980dr. Soc. 1980. 310.
- 156** Article 17. 5 CT I.
- 157** Article 17. 5 CTI.
- 158** Bouaké arrêt n°101 du 18 octobre 1995, juris- social, 2014, p. 5.
- 159** Article 45 CT béninois.
- 160** Article 17. 3 CT I.
- 161** Article 119 du Code du travail du togolais prévoit comme sanction disciplinaire en raison d'insuffisances professionnelles, de fautes professionnelles ou de manquements à la discipline, l'avertissement écrit, le blâme, la mise à pied d'une durée d'un à de Huit jours, la mise à pied aggravée d'une durée d'un à quinze jours, la mutation d'office, la rétrogradation, le licenciement.
- 162** Article 30, 1 du code du travail camerounais.
- 163** Article 17. 1 CTI, article 120 CT togolais.
- 164** Article 213 CT burkinabè, article 215 CT béninois, article L.121 CT malien, article 180 CT nigérien, article L.129 CT sénégalais, article 173 CT togolais.
- 165** Soc. 25 juin 1986, Bull. civ, V, n°333 ; CSCJFS, arrêt n°243 du 24 juillet 1990, juris- social, 2014, p. 8. ; Cour d'appel d'Abidjan, arrêt n°141 du 22 février 2001, juris- social, 2014, p. 37.
- 166** Soc. 27 juin 2001, Bull, civ. V 235.
- 167** Soc ; 27 décembre 1984. Dr ouvr. 1985, 96.
- 168** Soc. 9 mars 199, RJS 4/99 n°509.
- 169** Ce délai est de trois ans en droit français. Soc. 10 novembre 1992, Dr. Soc. 1993.56.
- 170** Article 66 du code du travail nigérien, Bénin article (215 CT), Burkina article 213 CT, Mali article L. 121 CT

- 171 Article 17. 5 CTI.
172 Article 213 du code du travail Burkinabè.
173 Soc 7 juillet 2004 Bull. civ. v. n°193, voir également Pelissier, 2006, p. 726.
174 Soc. 19 juillet 1994, bull. civ, vn°164 et les observations critiques de G. Borenfreund, D1995, somm.357.
175 Soc. 24 octobre 1991, RJS 12/91, n°1314.
176 Après plusieurs hésitations, dans un arrêt hôtel le Berry rendu le 16 juin 1998, la cour de cassation française a admis que « une modification du contrat d travail prononcé à titre disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée ». Dr. Soc. 1998. 803 rapport ph. Waquet.
177 Soc 16 février 1994, Bull. civ, V, n°56.
178 Soc. 20 février et 17 avril 1991, Dr. Soc. 1991. 469, note Mazeaud.
179 Tribunal de première instance de Daloa, Jugement inédit n°1 du 4 janvier 2018.
180 L'article 3 de décret n°96 197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur.
181 Article 1er décret n°96 197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur ; Article L. 62 CT malien.
182 Article 2 du décret n°96-197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur.
183 Article 3 code du travail du Niger.
184 Article 4 du code du travail du Niger.
185 Article L. 212-4 code du travail français.
186 Directives n°93/104/CE du 23 novembre 1993.
187 Soc. 2 avril 2003, Dr. Soc ? 2003, 652, obs. Ph. Waquet.
188 Soc. 10 mars 1998, Dr. Soc. 1999. 524 obs. C. Radé.
189 Soc. 9 mars 1999, Ref 6 p. 790.
190 Soc. 28 octobre 2009, n°2009, n°08-41954, p, RDT 2010, 176, obs. M. Véricel.
191 Soc. 20 Juin 2007, n°05-44 715.
192 Article 13. 24 alinéa 2CTI.
193 Article 13. 32 alinéa 3 CT I.
194 Soc. 26 mars 2008, 05-41476, p. Dr. ouvr 2008. 499, note N. Bizot et A. Mazères, RJS 5/08, n°550.
195 Cass. Soc. 27 février 2002 et Cass. Soc. 13 mars 2002, RJS 2002, n° 571.
196 Article L 221-4 bis Code du travail français.
197 Cass soc. 7 février 2001 RS 2001 n°453.
198 Article 21 et suivants du CTI.
199 Kouadio, 2019, p. 299.
200 Article 24.1 CTI.
201 Article 25.1 CTI.
202 Article 25. 9 CTI.
203 Article 142 CT malien.
204 Cass. Soc. 4 mai 1999 n 97 40. 576.
205 Pelissier, 2006, p. 171.
206 Tribunal de Dimbokro, jugement n°22 du 19 juillet 2005, in Répertoire jurisprudentiel de droit social CNDJ, juris- social, 2014, p. 62.
207 Cass soc. 14 mai 1997, n°94- 43. 696.
208 Cass. 26 janvier 200n°97-45. 297.
209 Cass. soc.8 octobre 2003 n° 01-44. 772.
210 Daloa arrêt n°58 du 26 avril 1999, le juris social, 2014, p. 13.
211 Abidjan, 2e ch. soc. B arrêt n°116 du 12 mars 2010, Le juris-social, n°123, mars 2011, p. 15-21.
212 Baugard, 2021, p. 46. • Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 18-23.966, F-P+B+I, commenté à la LCS
213 Article 41-2 CTI.
214 En effet, l'article 5 de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 précitée, interdit le travail dangereux des enfants c'est- à- dire celui, qui par les conditions dans lesquels il s'exerce est de nature à mettre leur vie en danger, les priver de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité. Il s'ensuit que la dignité ressort directement de l'environnement de travail. La même interdiction est prévue par l'article 3- d du code du travail de la République Démocratique du Congo.

- 215** Cass. crim 11 décembre 2001. Bull. crim 2001. N°256. Dans cette affaire, la Cour européenne des droits de l'homme est également intervenue pour condamner la France, au motif que « les employeurs » n'avaient pas été condamnés (CEDH 2e section 26 juillet 2005, ADJDA 2005, 1890, observation Flauss J.F).
- 216** Cass. Crim 13 janvier 2009, Dr. Soc 2009, p608, observations chaumette P.
- 217** Cass. crim . 03/12/2002. Bull. d'information Cass. N°571 du 15/01/2003, n°18.
- 218** Article 6 code du travail guinéen.
- 219** Conseil constitutionnel français, décisions n°94-359 DC19/01/1995 et n°98-403DC 29/07/1998.
- 220** Les articles 225-13 et 225-14 du code pénal.
- 221** Accord européen sur la responsabilité sociale du groupe Gaz de France du 2juillet 2008 liaisons sociales quotidien 2008, n°183/2008.
- 222** Article 185 CT béninois.
- 223** Article 41. 4 CTI.
- 224** Article 3 du décret n°2020 956 du 9 décembre 2020 relatif au devoir d'alerte et au droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
- 225** Article 41.4 alinéa 2 CTI.
- 226** L'article 41. 4 CTI, l'article 185 CT béninois,
- 227** Article 2 de la constitution ivoirienne de 2016, les article 418 et 419-1 du code pénal, les articles 4, 5 et 6 du code du travail etc.
- 228** Article 3 de l'ordonnance 2018-646 du 1er août 2018 portant code des investissements.