

Pour un acte uniforme OHADA portant harmonisation du Droit du Travail en Afrique

Par Ivan P. MELACHEO*

Au cours des trois dernières décennies en Afrique, l'influence des multinationales et des sociétés commerciales en tant qu'acteurs de l'économie s'est considérablement développée. Cette situation quoique intéressante du point de vue économique laisse transparaître des préoccupations importantes au sujet du sort des travailleurs en raison du risque de deshumanisation des entreprises engendré par la globalisation des échanges et son cortège de conséquences ; exigence de productivité accrue, compétitivité accrue, accroissement du stress au travail et des préoccupations relatives à la rémunération, etc.

Des actes uniformes régissant la vie des sociétés commerciales par exemple ont été adoptés et même révisés mais qu'en est-il du sort des travailleurs et des salariés qui y officient ? Doit-on faire du travail une matière exclusivement du ressort des législations nationales avec le risque de disparités qui en découlerait ? Il nous semble que cela serait préjudiciable au bon développement de la vie des entreprises des pays membres de l'OHADA dans lesquelles le capital humain joue un rôle prépondérant.

Si les normes régissant la création, la vie et l'extinction des sociétés commerciales font l'objet d'autant d'attention (harmonisation, révision, interprétation) en Afrique du fait de l'OHADA, pourquoi le sort des travailleurs qui officient dans ces sociétés commerciales ne ferait-il pas l'objet de la même attention ?

La notion de risque psychosocial bien que reconnue par d'éminent(e)s Professionnel(le)s du Droit dans le monde tels que Patrice Adam, Maître de Conférences de droit privé, Université Nancy 2 (CERIT-CRDP) ; *La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français*, reste encore peu ou mal appréhendée dans les textes régissant le Code du Travail en Afrique et dans plusieurs pays membres de l'OHADA. Les risques psychosociaux sont encore sous-estimés, ils sont pourtant bien réels, comme la situation humaine et sociale touchant certaines entreprises le montre de façon particulièrement dramatique ; multiplication chez les salarié(e)s des maladies liées au travail, à la compétitivité et à la recherche frénétique de performance ou de perfection, etc. L'émergence de la notion de risque psychosocial met en lumière la dimension mentale, psychique, de la question de la protection de la santé au travail.

Et cette question intéresse les législateurs des pays membres de l'OHADA et par extension, le législateur OHADA lui-même à plus d'un titre. Qu'il nous soit permis de relever ici que sur le plan international le sort des salarié(e)s fait l'objet d'une attention particulière car depuis quelques années, le 28 avril est le jour où le mouvement syndical international commémore les travailleurs qui sont morts, ont été blessés ou sont tombés malades au travail. C'est pour soutenir cette initiative que l'OIT a choisi le 28 avril comme Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, une journée consacrée à attirer l'attention des gouvernements, syndicats et organisations d'employeurs du monde entier sur un programme commun centré sur des mesures préventives qui réduiront les souffrances liées au travail.

Les risques psychosociaux sont souvent résumés avec simplicité sous le terme de « stress », qui n'est en fait qu'une manifestation de ce risque. Ils recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature variés, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psycho-sociaux" car ils sont à l'interface de l'individu : le "psycho", et de sa situation de travail : le contact avec les autres (encadrement, collègues, clients...), c'est-à-dire le "social".

Les facteurs de tension susceptibles de créer des risques psychosociaux sont très nombreux et divers. On peut schématiquement les regrouper en quatre grandes catégories :

- Les facteurs liés aux exigences du travail, à la nature des tâches ou à l'organisation du travail ;
- les facteurs liés aux exigences des salariés vis à vis de leur travail, à la politique de ressources humaines

- les facteurs liés aux relations de travail, aux difficultés avec les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés, avec les collègues ;
- les facteurs liés à un vécu difficile des changements.

Dans un nombre croissant d'endroits, les travailleurs, employeurs et gouvernements prouvent à travers la coopération et le dialogue qu'il est possible de créer des lieux de travail plus sûrs et plus sains, tout en améliorant la productivité et les résultats financiers. Pourquoi n'en serait-il pas de même dans les pays membre de l'OHADA ?

Dans les pays membres de l'OHADA en plus des actes uniformes adoptés pour harmoniser le fonctionnement des sociétés commerciales et fluidifier les échanges économiques, on assiste depuis quelques années à la course aux certifications. Les certifications en tant que Normes internationales garantissent des produits et services sûrs, fiables et de bonne qualité. Pour les entreprises, elles sont des outils stratégiques permettant d'abaisser les coûts en réduisant les déchets et les erreurs tout en améliorant la productivité. Elles aident les entreprises à accéder à de nouveaux marchés, établissent des règles de jeu équitables pour les pays en développement et facilitent le libre-échange et le commerce équitable dans le monde. Cf. <http://www.iso.org/iso/fr/>

Elles augmentent également les exigences faites aux salarié(e)s résidant dans ces pays en termes de compétitivité, de productivité et de performance aggravant les risques psychosociaux auxquels les exposent déjà leur activité professionnelle.

Dans un rapport publié dans la première décennie des années 2000 et intitulé *Une culture de la sécurité sauve des vies*, le Dr Jukka Takala ; Directeur du programme SafeWork du Bureau international du travail à Genève émettait l'idée selon laquelle '*Des études menées par le Forum économique mondial et le «Lausanne Institute of Management» en se référant aux données de l'OIT ont prouvé que les pays les plus compétitifs sont aussi ceux qui offrent les conditions de travail les plus sûres. Compétitivité et sécurité au travail vont donc de pair.*'

Autrement dit, la compétitivité d'une économie induit nécessairement la prise en compte du sort des travailleurs qui y exercent et non exclusivement l'attention aux règles affectant le fonctionnement des entreprises actives dans cette économie.

Les questions relatives à l'encadrement de l'activité professionnelle des salarié(e)s, à la rémunération des salarié(e)s, aux critères de recrutement et de licenciement des salarié(e)s, aux difficultés telles que le harcèlement moral ou sexuel doivent être appréhendées dans un Acte uniforme portant harmonisation du Droit du Travail en Afrique.

'Imaginez un jour les titres de vos journaux: «Deux millions de morts, 270 millions de blessés et 160 millions de malades!» Un bilan terrible qui dépasserait largement celui de bien des désastres naturels et de bien des tragédies causées par l'homme, qui font trop souvent la une de l'actualité. Ces chiffres sont pourtant bien réels, mais ils sont entourés d'un mur du silence ou d'ignorance. Pire, l'hécatombe qu'ils évoquent pourrait être évitée et les coûts financiers énormes qui y sont associés aussi, si seulement les mesures de préventions étaient respectées. Ces chiffres, ce sont ceux des décès, des lésions et des maladies liés au travail enregistrés chaque année de par le monde. En moyenne, plus de 5.000 personnes meurent chaque jour d'accidents de travail et de maladies professionnelles, soit un décès toutes les quinze secondes, et des centaines de milliers d'autres travailleurs sont blessés ou contractent une maladie sur leurs lieux de travail. L'Organisation internationale du Travail (OIT), seule agence tripartite des Nations Unies (y sont représentés, outre les gouvernements, les organisations patronales et syndicales de 175 Etats), estime que quatre pour cent du produit intérieur brut mondial, soit plus de mille milliards de dollars, sont perdus chaque année en raison de ces accidents de travail et maladies professionnelles.' Dr Jukka Takala

Dans quelles proportions sont représenté(e)s les salarié(e)s des pays membres de l'OHADA victimes de maladies professionnelles, d'accidents de travail, etc ? Le chiffre ainsi effectué concerne les salarié(e)s des pays du monde entier et donc également ceux des pays membres de l'OHADA.

Dans la zone CEMAC par exemple, les Codes du travail en vigueur dans les pays membres (ils sont également pour la plupart, membres de l'OHADA) datent pour la plupart des années 90 et contiennent souvent des dispositions qui ne tiennent pas compte de l'évolution des pratiques et des exigences en milieu professionnel. Les salarié(e)s ne sont pas véritablement pris en compte.

Par ailleurs on observe dans cet espace, des disparités au niveau du SMIG** et pourtant la mobilité des biens et des personnes y est consacrée. Comment le salarié résidant dans un pays où le SMIG est élevé et lui donne droit à une rémunération confortable va-t-il apprécier la perspective d'une affectation professionnelle dans un pays où le SMIG est bas et ne lui donne pas accès à une rémunération aussi confortable ? L'emploi serait-il plus rassurant dans certains pays de l'OHADA que dans d'autres ?

Des pays dans lesquels l'industrie extractive et tous les risques liés à ce type d'activité se développent depuis des décennies. Des pays dans lesquels la globalisation oblige, en quête de nouveaux marchés, des entreprises de secteurs variés se hâtent d'obtenir des certifications, augmentant ainsi les risques de burn out auxquels s'exposent leurs salarié(e)s du fait de l'augmentation des exigences en termes de productivité et de compétitivité qui s'imposent à eux. Des pays dans lesquels le harcèlement sexuel et le harcèlement moral font des victimes parmi les jeunes en phase d'insertion professionnelle. Des pays dans lesquels le droit à une rémunération décente ou même celui d'effectuer une formation continue n'est pas toujours garanti aux jeunes qui constituent pourtant la majeure partie du capital humain des économies et des entreprises des pays membres de l'OHADA.

Si dans les pays membres de l'OHADA les questions relatives au sort des salarié(e)s ne sont pas appréhendées dans une approche d'harmonisation en vue de promouvoir l'épanouissement des travailleurs, cela peut affecter les perspectives de développement des économies de ces pays. Les questions de paix et de sécurité débattues à l'échelle internationale incluent notamment la problématique de l'emploi des jeunes dans les pays africains et par extension, dans les pays membres de l'OHADA.

Si les jeunes en phase d'insertion professionnelle dans les pays membres de l'OHADA continuent à se poser des questions sur le droit à une rémunération décente, les mécanismes juridiques de défense mis à leur disposition en cas de harcèlement moral ou sexuel, la transparence dans les processus de recrutement tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ils seront en crise. Une crise liée à l'absence de perspectives et qui les exposera aux artisans de la violence transnationale contemporaine que constituent les mouvements terroristes internationaux ; Etat Islamique, BOKO HARAM, etc.

Le travail est perçu dans la plupart des pays membres de l'OHADA, comme un instrument de lutte contre la pauvreté. Mais un travail qui ne donne pas droit à une rémunération décente altère cette perception. Dans les pays membres de l'OHADA, le SMIG n'est pas harmonisé par exemple pourtant les salarié(e)s répertorié(e)s dans cette espace exercent dans des sociétés régies par les dispositions des actes uniformes OHADA notamment celui relatif au Droit des sociétés commerciales. Un Acte Uniforme portant harmonisation du Droit du Travail en Afrique permettrait par exemple de fixer un SMIG harmonisé applicable à tou(te)s les salarié(e)s exerçant dans les pays membres de l'OHADA, leur garantissant ainsi une rémunération décente.

Le travail en tant que source de revenu représente en effet pour eux comme pour tou(te)s les salarié(e)s du monde, un intérêt certain. Mais si ce travail offert en partie par les entreprises les TPE/TPI, PME/PMI et les multinationales présente en Afrique et donc dans les pays membres de l'OHADA ne garanti pas leur épanouissement effectif, le développement des économies de ces pays s'en trouvera affecté. Le sort du capital humain des entreprises des pays membres de l'OHADA devrait être encadré dans un Acte Uniforme portant harmonisation du Droit du travail dans les pays membres de l'OHADA.

* Ivan P. MELACHEO contact : ivan.melacheo@gmail.com et cvanture@gmail.com tel : 00237 696033946 www.vantureconsulting.bridgeafrica.com

**Smig au Cameroun 36 270 FCFA Smig au Gabon 150 000 FCFA Smig au Congo 90 000 FCFA Smig au Tchad 60 000 FCFA
Smig en RCA 35 000 FCFA