

**HERITAGE POSTCOLONIAL ET NEOLIBERALISME :
LA RESOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL AU BURKINA-FASO**

**Communication du Colloque "Interroger l'histoire du management"
Université Paris-Dauphine, 9-10 décembre 2020**

Maïmouna Ouampaguié AKOWOURA

Docteur en Sciences de Gestion, Université Aube Nouvelle
Ouagadougou (BF)

Yves Frédéric LIVIAN

Professeur honoraire à IAE-Université Lyon 3

Les conflits sociaux en Afrique de l'Ouest, et particulièrement au Burkina-Faso sont dans une situation paradoxale.

D'un côté, ces conflits sont nombreux et souvent chaotiques. Souvent liés à une instabilité politique, ils perturbent l'activité économique et la vie sociale et ne sont pas favorables à l'accroissement des investissements étrangers.

Outre le cas du Burkina-Faso, on a pu signaler des tensions sociales nombreuses en Côte d'Ivoire en 2017, l'automne "chaud" du Togo et du Bénin la même année...¹. Si les médias traitent davantage les conflits politiques, les luttes sociales n'en sont pas moins fréquentes.

D'un autre, le Burkina-Faso dispose d'un corps de règles juridiques précises. C'est un pays qui a signé un nombre impressionnant de conventions internationales sous l'égide de l'OIT (plus de 43 dont 40 sont en vigueur)². Il dispose d'institutions démocratiques, d'une presse libre et de syndicats indépendants. Il est aussi reconnu pour avoir une gouvernance convenable³.

Cependant, un dysfonctionnement apparaît dans la capacité du système de relations sociales à traiter cette conflictualité et il est donc légitime d'en interroger les raisons.

Nous proposons de les rechercher dans un double mouvement : d'une part, celui de l'héritage d'un code du travail élaboré en contexte colonial, d'autre part dans les aménagements depuis l'indépendance tendant principalement à flexibiliser l'emploi. Cette double source du code du travail burkinabé ne conduit pas à le rapprocher des réalités de terrain, et notamment des conditions réelles dans lesquelles émergent et se développent les conflits du travail. C'est l'explication que nous proposons des difficultés à les traiter.

Sur le plan empirique, notre propos est fondé sur un travail de thèse en gestion portant d'une part sur l'analyse de 47 cas de conflits collectifs de travail relatés dans la presse burkinabé en 2014-2015 (dont 30 dans le secteur privé) et sur l'étude approfondie de cinq cas de conflits (également dans le secteur privé) entre 2008 et 2016.

La période étudiée a correspondu à une instabilité politique suite à une révolte populaire et au changement du Président de la République⁴.

¹ La pandémie (à l'impact plus faible que prévu) et les élections présidentielles du 22 novembre 2020 semblent avoir ralenti la conflictualité sociale au Burkina-Faso.

² www.ilo.org, Août 2016

³ Il se situe dans la moyenne africaine, 23^e sur 54 pays dans le "Ibrahim Index of African Governance" (2017).

⁴ L'insurrection populaire d'octobre 2014

Les thèmes de ces conflits ont été les conditions de travail (18 fois), les salaires (8), le départ d'un dirigeant (5), l'application d'un accord collectif (5), les licenciements (5) et la levée de sanctions disciplinaires (2). Sept de ces conflits ne concernaient pas une entreprise particulière mais une profession (chauffeurs-routiers, avocats, gérants de stations-services...).

Nous étudierons d'abord en quoi les modes de résolution des conflits du travail au BF semblent inadéquats, avant d'examiner l'évolution de la réglementation du travail, dans sa double influence coloniale et néolibérale.

En conclusion, nous esquisserons quelques pistes de solution, en incitant les législateurs à refonder un ordre social et juridique plus adapté aux réalités africaines d'aujourd'hui.

1. Des modes de résolution des conflits inadéquats

L'étude des conflits collectifs de travail réalisée au Burkina-Faso, permet de dégager quatre difficultés principales, autour de la notion même de conflit, de l'inadéquation de la conciliation obligatoire, de la multiplicité des formes extra-juridiques de dialogue et de la faible légitimité des partenaires sociaux.

1.1. Une notion de "conflit du travail" étroite

Le Burkina-Faso a été traversé, notamment dans la période 2014-2018 par de nombreux conflits : revendications salariales, foncières, agricoles, lutte contre la corruption et contre l'augmentation des prix de certains produits de première nécessité.

L'actualité du Burkina-Faso comme celle de la Côte d'Ivoire, du Togo, du Bénin, a été marquée par des manifestations de rue fréquentes, des grèves... Ces conflits sont le lot quotidien de la vie sociale et revêtent souvent des formes violentes (occupations de locaux, barrages routiers, manifestations...) et multiples, au cours desquelles s'affrontent des forces économiques et sociales, entre elles ou avec l'Etat. Les sociologues utilisent la notion de "conflit social" pour désigner ces formes variées.

Pour les conflits du travail proprement dits, la plupart des législations africaines ont repris une définition classique (occidentale) du conflit comme étant un différend naissant à l'occasion d'un contrat de travail et opposant un ou plusieurs employeurs à un groupe de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif (définition du code du travail burkinabé de 2008). Entre d'un côté un conflit politique et social multiforme, de l'autre un strict conflit

relatif à l'exécution d'un contrat de travail, il y a donc toute une gamme de situations qui ne sont pas couvertes par des règles légales.

Or, dans la réalité, elles s'interpénètrent et rendent difficile un classement qui serait seulement juridique. Au Burkina-Faso, on a vu de nombreuses manifestations à l'occasion de licenciements qui mettaient en avant la "cherté de la vie" et les "mauvaises conditions de travail". Ou encore des mouvements à l'encontre d'un dirigeant d'entreprise (ou un Ministre) réclamant son éviction et en même temps une augmentation de salaires. Les revendications sont mêlées et dépassent souvent la relation de travail.

Une autre raison de questionner le centrage de la notion de conflit sur le seul contrat de travail, est la place de l'emploi salarié par rapport aux autres activités de la main-d'œuvre. Même formalisé, le travail industriel ou tertiaire est parfois, dans les zones rurales, perçu par les travailleurs comme un simple complément à leur activité essentielle. Celle-ci peut être d'abord de nature agricole. Véritables "ouvriers-paysans", ces travailleurs ont un rythme lié aux saisons, s'absentent au moment des récoltes ou abandonnent leur emploi dès qu'ils ont pu acheter du matériel agricole. D'autres ont une activité commerciale, de réparation ou de petite confection : là aussi l'emploi salarié officiel peut pâtir des contraintes de ces activités, conçues comme essentielles par les personnes concernées (et donc provoquer de l'absentéisme, des refus d'heures supplémentaires, des retards...). Cette coexistence est à l'origine de nombreuses difficultés de gestion de la main-d'œuvre et des tensions sociales.

Même en faisant l'effort de rester sur le terrain du travail, un concept de conflit uniquement accroché à la seule notion de contrat néglige le fait qu'au Burkina-Faso par exemple, 42 % des salariés du secteur privé officiel n'ont pas de contrat de travail écrit (chiffre de 2009). Le cadre juridique est donc en lui-même réducteur et inapte à capter les formes conflictuelles complexes existant dans ces sociétés.

1.2. Une conciliation obligatoire rarement utilisée

Le code du travail prévoit un préavis de 72 heures avant le déclenchement d'une grève, rarement respecté. La conciliation par l'entremise de l'Inspection du Travail est aussi obligatoire en droit burkinabé.

Dans les cinq cas approfondis étudiés, deux seuls ont vu se dérouler cette conciliation, et dans les deux cas elle s'est soldée par un échec.

Sur les trente cas analysés dans la presse, cinq ont fait l'objet de conciliation (non aboutie).

Plus généralement, les tensions sociales sont telles que l'administration du travail a peu de ressources pour inciter à un accord. Par contre, l'intervention directe du Ministre a été visible dans deux cas : le recours au "chef" paraît plus efficace que le respect de la procédure, passant par des fonctionnaires de terrain plus ou moins reconnus...

1.3. Des formes de dialogue multiples

Les acteurs sociaux n'hésitent pas à mobiliser un grand nombre d'institutions et d'interlocuteurs, et cela de manière non prévue par le Code du Travail. Du côté des travailleurs (quand il s'agit des hommes), on voit leurs femmes manifester bruyamment. Des familles entières vont en délégation rencontrer un manager pour plaider la cause de salariés visés par un licenciement, par exemple.

Les grévistes vont voir les autorités locales, les mouvements de jeunesse, les partis politiques, la presse. Dans plusieurs cas, les chefs traditionnels sont sollicités pour donner leur opinion et influencer dans le sens de l'apaisement.

Du côté des employeurs, le recours aux chambres de commerce, aux maires, aux préfets ou gouverneurs, voire directement aux Ministres est assez courant. Cette multiplicité de recours sort le conflit du terrain de l'entreprise et contribue à sa visibilité régionale, voire nationale.

De ce fait, les interlocuteurs ne sont plus seulement les "partenaires sociaux". C'est un ensemble d'acteurs, concernés de près ou de loin, qui interviennent. Les employeurs se plaignent d'ailleurs d'être l'objet de "pressions" multiples.

Dans les cas étudiés, des solutions de compromis ont été trouvées dans trois des quatre cas où des acteurs "informels" sont intervenus, hors de la procédure officielle.

1.4. Des partenaires sociaux officiels contestés

Dans 21 cas sur les 47 repérés dans la presse burkinabé, les syndicats de salariés ne sont pas à l'origine du conflit. Les organisations syndicales plus fortes dans le secteur public, sont nombreuses et divisées et si certains leaders s'affirment avec force, leur ancrage sur le terrain dans le secteur privé est parfois limité⁵. Les employeurs n'hésitent d'ailleurs pas à

⁵ Le Burkina-Faso compte six centrales syndicales et 80 syndicats autonomes.

licencier des syndicalistes quand l'occasion se présente. Beaucoup d'entreprises se refusent à organiser des élections de délégués pourtant prévues par la loi.

Du côté des salariés, on n'hésite pas à attaquer personnellement tel ou tel interlocuteur et exiger comme un des objectifs du mouvement l'éviction de tel DRH ou responsable d'établissement.

Dès lors, le cadre des "relations sociales" institutionnalisées, sous-jacent à une réglementation du travail héritée de l'Europe est débordé.

2. Une évolution de la réglementation du travail inopérante

Pour comprendre les questions posées par l'inadéquation des règles, il faut s'interroger sur les origines du cadre juridique en vigueur. On rappellera d'abord l'origine coloniale de la législation du travail, au Burkina-Faso comme ailleurs en Afrique, puis on constatera que les changements introduits par le législateur devenu indépendant ne correspondent pas à une prise en compte des réalités sociales africaines mais bien davantage à une pression internationale néolibérale.

2.1 Une origine commune : le code du travail des TOM de 1952

Le socle du droit du travail dans les pays francophones d'Afrique est le "code du travail des Territoires d'Outre-Mer" français de 1952.

L'héritage colonial est donc direct : les nouveaux Etats devenus indépendants (dont le Burkina-Faso) adoptent ce code comme base normative.

Il n'est pas inutile, pour comprendre cette adoption, de rappeler quelques éléments historiques⁶. En effet, ce code de 1952 constituait un progrès important par rapport à une situation coloniale complexe. Dès les débuts de la colonisation, le souci principal est de contraindre les "indigènes" à travailler dans les plantations ou exploitations gérées par les colons. Les seuls textes existant régissent les différentes formes du travail contraint. Nul souci bien sûr de protection des travailleurs (mais il en était aussi de même en métropole à la même époque). Le législateur français s'intéresse d'ailleurs davantage aux Antilles-Guyane-Réunion qu'à l'Afrique. Dans les années 1872-1873, un débat a lieu sur le fait d'appliquer aux colonies

⁶ Voir notamment : "Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)" sous la direction de J.P. Crom, Rapport Droit et Justice, décembre 2016.

la même législation qu'en France (ce qui sera adopté pour ces territoires particuliers après la première guerre mondiale mais pas pour l'Afrique). On convient que cela serait "prématuré" et d'ailleurs les colons mènent un combat permanent pour bloquer toute tentative d'appliquer en Afrique des règles concernant les relations du travail. Des décrets disparates sont adoptés, selon les territoires, tout au long des années 1920-1930. On voit apparaître des éléments protecteurs (âge minimum d'embauche de 12 ou 14 ans par exemple) et de surveillance des rapports de travail par l'administration "tutrice des indigènes". Mais les mesures répressives sont aussi présentes et la domination du travailleur "indigène" est totale.

Le gouvernement de Front Populaire se fixe, lui, pour objectif "d'améliorer les conditions de travail des indigènes". Des mesures relatives aux "40 heures", aux conventions collectives, au salaire minimum sont étendues à l'empire colonial. Mais leur application se heurte aux oppositions locales et le travail forcé n'est pas aboli (il faudra attendre 1946 pour le voir disparaître entièrement).

Le code de 1952 constitue donc l'aboutissement d'un long processus, permettant l'apparition d'un texte complet, cohérent et considéré comme "moderne", largement inspiré par la législation métropolitaine. Parallèlement aux anthropologues (mais avec retard), les juristes français s'intéressent à l'Afrique et aux liens entre le droit et les sociétés où il est supposé s'appliquer (la Faculté de Droit de Paris crée, en 1956, une chaire de "droit coutumier")⁷.

Outre le fait que les pays nouveaux pouvaient difficilement créer de toutes pièces rapidement une législation du travail originale, il était admis que ce code constituait un net progrès par rapport à la situation antérieure⁸.

Constitué de dix titres, ce code (loi du 15.12.1952) traite classiquement des syndicats professionnels, du contrat de travail, du salaire, des conditions de travail, de l'hygiène et sécurité, des "différends du travail", de la formation et des pénalités.

On remarquera que des pratiques anciennes, telles le tâcheronnat et le cautionnement, qui faisaient l'objet d'articles de ce code, ont été conservées dans le code du travail burkinabé.

⁷ Hasard ou influence familiale ? Son titulaire est Henry Lévy-Bruhl (fondateur de la sociologie du droit), qui n'est autre que le fils de l'anthropologue Lucien Lévy-Bruhl, auteur du livre fameux : "La Mentalité Primitive" en 1922.

⁸ Un pays africain accédant beaucoup plus tard à l'indépendance, la République de Djibouti (1977), n'a pas fait autrement... Là aussi il a fallu attendre la vague de libéralisation économique pour le remettre en cause, à travers le nouveau code djiboutien de 1997, puis 2008.

Des éléments "protecteurs" sont nombreux (dont on peut douter de l'application réelle) : logement assuré par l'employeur, non obligation de se fournir à l'économat, limitation du travail de nuit, soins gratuits pour la salariée enceinte, rôle de l'inspection du travail, etc.

Pour ce qui est des "différends à l'occasion du contrat de travail", il est constitué des Tribunaux du travail (la plupart des articles lui sont consacrés). Avant d'y recourir, une procédure "amiable" est possible grâce à l'inspecteur du travail (on retrouve cette disposition dans le code burkinabé). Du progrès, même "la femme mariée" peut avoir recours à ce tribunal ! (art. 195).

Pour les différends collectifs, est instaurée une procédure de conciliation qui, si elle échoue, aboutit à la nomination d'un expert qui fera une recommandation. La grève ou le lock-out sont interdits avant la fin de cette procédure.

2.2. Les aménagements depuis l'indépendance

L'économie générale du code de 1952 a été conservée après les indépendances, avec quelques variantes selon les pays (Gabon, Sénégal, Cameroun en reprennent même la structure, c'est moins le cas du Mali) (Auvergnon 2005). C'est dans la période 1970-1980 que des aménagements se font jour dans la volonté de "moderniser" les relations sociales.

Le Burkina Faso adopta son premier code du travail en 1962, qui fut remplacé par la suite cinq fois, pour aboutir à celui en vigueur aujourd'hui, celui de 2008.

Dans la perspective d'ouvrir ses marchés et encourager l'investissement étranger, le code de travail de 2004 semblait avoir beaucoup de limites : les rigidités et coûts en matière de licenciement étaient tels que le Burkina Faso était classé en 152^{ème} position sur 178 à l'indice « *employing workers* » de l'enquête Doing Business 2008 de la Banque mondiale. Conscient que certaines rigidités du Code du travail de 2004 étaient excessives, le Burkina Faso a donc adopté plus de souplesse et flexibilité dans la gestion des relations de travail grâce au code de 2008. Ces réformes ont permis au Burkina Faso de faire un bond dans le classement « *employing workers* » de Doing Business 2009 en passant en 57^{ème} position sur 181. Une nouvelle réforme du code de travail est en réflexion depuis quelques années.

De tels constats peuvent dans une large mesure, être étendus à l'ensemble des pays d'Afrique de l'Ouest. La libéralisation économique, impulsée par les "programmes d'ajustement structurel", a poussé les législateurs à assouplir les règles juridiques en matière de recrutement, de travail temporaire, de rupture du contrat de travail (Mali, Cameroun, Sénégal).

Cette évolution est comparable à celle vécue en France : dans les années 80, on adopte la flexibilisation des contrats de travail, la fin de l'autorisation administrative du licenciement, l'annualisation du temps de travail. Là encore, l'homothétie est frappante : le même mouvement de libéralisation (et la même doctrine économique sous-jacente) conduit aux mêmes évolutions, d'un continent à l'autre. "Les adaptations du droit du travail paraissent "tomber" du nord sur le sud" (Auvergnon 2005, p. 131).

On aurait pu imaginer que les législations africaines se détachent progressivement du modèle français (et occidental) pour approfondir leurs spécificités et coller le mieux possible aux réalités économiques et sociales des pays. Ce n'est pas vraiment le cas. Elles adoptent, en les aménageant quelque peu, les grandes tendances internationales favorables à la flexibilité économique.

Pour ce qui est des conflits du travail, aucune adaptation réelle aux coutumes n'est faite, ni aucune prise en compte des spécificités des acteurs sociaux. Le concept même de conflit du travail reste étroitement lié à une conception juridique occidentale. La pluralité des sources de droit (coutumes, pratiques sociales) n'a pas été intégrée. "Il en est résulté une crise dont la manifestation la plus évidente est la contradiction entre l'officiel et le réel" (Kuyu 2005).

3. Pistes d'actions

3.1. La conciliation des intérêts : un défi à relever

Des révisions effrénées des Codes de Travail un peu partout en Afrique (Burkina Faso, Algérie, Sénégal, Mali, ...), l'adoption de trois (03) Codes de travail en l'espace de 10 ans au Burkina, dénotent la complexité d'adaptation des textes non seulement à l'Afrique mais aussi à son environnement évolutif (Mutabazi, 2006 in Akowoura, 2016). En effet, de l'évolution des codes du travail au Burkina Faso, les mesures concernant les conflits de travail et leur résolution n'ont pas varié, et celles-ci n'ont pas non plus dissuadé les pratiques alternatives informelles ou traditionnelles. Bien au contraire, l'actualité montre une explosion de ces pratiques.

Le colonisateur lui-même s'était vu contraint d'instituer deux types de juridictions, à savoir les juridictions de droit écrit et les juridictions de droit local ou coutumier, même si c'est à tort que l'on continuait de parler de juridictions coutumières tant la dénaturation subie par le droit traditionnel du fait de l'organisation étatique des juridictions chargées de l'appliquer était manifeste (Yonaba, 1997)

Est-ce qu'on devait s'attendre aux lendemains des indépendances, par une saine logique comme le souligne Yonaba (1997), à la 'réhabilitation' des sociétés traditionnelles par une restitution des droits qui leur avaient été retirés à travers l'institution de juridictions Coutumières contrôlées par l'Etat colonial ? Probablement pas une réhabilitation, mais, plutôt une adaptation à la nouvelle réalité.

Il est donc certain que les Codes de Travail doivent être révisés, se décoller de l'héritage colonial, afin d'y intégrer les réalités actuelles internes comme externe. Cependant cette révision ne peut plus être soumise à la relecture « au jour le jour » des textes ou basé sur des intérêts égoïstes des dirigeants (Asike, 2006) ou encore sur des objectifs immédiats, à court terme. Elle doit refléter une vision sur le long terme et des comportements anticipatifs, seul moyen de favoriser et de maintenir un bon et durable climat de travail. La réussite des codes futurs résidera dans cette option anticipatrice et inclusive.

Il faut dire qu'il existe une différence entre la gestion des conflits « moderne », importée de l'Occident, fondée sur la représentation des intérêts des parties (syndicats, employeurs, Etat) et la conception traditionnelle, qui cherche surtout le retour à la paix.

Une autre raison qui justifie la réadaptation du Code est le fait qu'il est peu appliqué. Il faut le rendre pratique avec une simplicité des procédures, des actes et des mesures d'application bien définis, ... Il faut l'innovation pour qu'il soit compétitif et qu'il améliore le climat du travail en responsabilisant les entreprises et les salariés mais aussi l'Etat. On ne peut oublier non plus l'aspect relatif à l'insuffisance des moyens humains (juridictions, inspections du travail) et à leur professionnalisation.

Aussi, il faut créer ou repenser un cadre pour les procédures informelles dans la résolution des conflits de travail. Ces procédures sont plus rapides, plus accessibles, plus souples, applicables à tous types de problèmes, ne prévoient pas de date butoir ni d'enregistrement, et toutes les discussions sont menées sur une base strictement confidentielle (BIT, 2008).

Il appartient donc à chaque Nation, d'élaborer des mécanismes de résolutions des conflits sociaux selon ses cultures et ses traditions. « Nous disposons de ces mécanismes et ces derniers fonctionnent parfaitement car légitimes et justes, mais ne sont malheureusement pas pris en compte et inscrits dans nos textes de loi. Nous devons cesser de défendre et de faire appliquer des modèles importés, qui ne permettent pas de répondre aux attentes de la

majorité des travailleurs et des employeurs burkinabè »⁹. Alors quel néolibéralisme pour l'Afrique ?

3.2. Une particularité de la médiation à intégrer

La médiation est un processus de dialogue et de négociation prisé au Burkina Faso et en Afrique. Une de ses particularités se trouve au niveau de son processus de recours.

Si aux Etats-Unis et en France, la médiation est un métier formalisé et pratiqué par des professionnels en la matière avec des voies de recours réglementées (Touzard, 1968 ; Le Flanchec, Rojot, 2009), les cas étudiés montrent une médiation différente pourtant avec les mêmes objectifs à atteindre.

Cette médiation reste traditionnelle tout d'abord parce qu'elle n'est pas légale mais aussi, de par le profil diversifié et la pluralité des acteurs qui y prennent part. La solidarité en Afrique (Atangana-Abé et Ouedraogo, 2013) veut que la collectivité prime sur l'individuel même dans l'appréhension des problèmes.

Aussi, il ressort que le médiateur n'intervient pas seulement à la demande des parties ni lorsque la négociation est dans une impasse (cas des Etats-Unis selon Touzard). La médiation semble un recours autonome pouvant intervenir à tout moment. Leur neutralité n'est pas forcément engagée, l'essentiel étant l'obtention du retour de la paix (Samb 2016). Cela explique peut-être la forte oralité constatée dans les cas (absence d'accords écrits)

Un autre aspect est le rôle de la personnalité du médiateur. Pour le médiateur par voie légale (France et Etats Unis), la personnalité est liée à sa capacité de conduire la recherche des accords entre les parties (Touzard, 1968 ; Le Flanchec, Rojot, 2009) mais dans les cas présents, la personnalité est plutôt liée au rang social qui lui confère une autorité à laquelle on doit se soumettre (Chefs coutumiers et religieux, famille) et à qui on doit du respect (autorité administrative, politique).

Conclusions

Cette situation n'est pas sans issue, à condition qu'on veuille ne pas se contenter d'une vision juridique occidentale, mais fonder l'édifice juridique sur des enquêtes sociologiques de terrain¹⁰.

⁹ Omar KONATE, Economiste burkinabé. <https://www.burkina24.com/2020/01/17/la-gestion-du-capital-humain-qui-implique-le-droit-de-greve-et-de-lock-out-au-burkina-faso/0>
Posté le 17 janvier 2020

¹⁰ Nous n'avons évidemment pas ici l'ambition de proposer un programme de réformes !

Un élargissement de la notion de conflit du travail devrait être opéré, en faveur d'un conflit autour "des situations de travail", incluant ainsi les formes informelles, les malaises sociaux...

La possibilité de faire appel comme médiateurs ou conciliateurs à des autorités religieuses ou coutumières, comme on vient de le dire, pourrait être reconnue. Le rôle de l'inspecteur du travail, s'il est maintenu, devrait être appuyé sur un recrutement massif de fonctionnaires formés. Des séminaires de dialogue social devraient être organisés.

Entre l'héritage colonial et la pression libérale mondiale, les Etats d'Afrique de l'Ouest semblent ne pas avoir trouvé la voie d'un droit du travail réellement adapté à leurs caractéristiques propres, notamment pour ce qui concerne les conflits du travail.

Les sociologues du droit connaissent bien cette difficulté à faire coexister les différentes sources du droit : en l'occurrence, le droit étatique, les pratiques sociales et les coutumes. Les expressions sont nombreuses pour désigner cet enchevêtrement, ce droit "hybride" (Panier 2015). Les pays d'Afrique de l'Ouest sont des Etats de droit et les acteurs sociaux ont recours aux formes officielles (comme à d'autres formes). Ces règles sont complétées ou concurrencées par d'autres. On retrouve donc un droit officiel complété ou supplanté par d'autres règles. La situation est d'autant plus complexe en Afrique que les deux sources du droit officiel (héritage colonial et néolibéralisme) paraissent également déconnectées des réalités sociales profondes.

De plus, l'effort d'harmonisation interafricaine a peu avancé.

Le droit du travail a été considéré comme le "parent pauvre" de l'OHADA¹¹. La recherche d'un "acte uniforme" portant sur le droit du travail s'est avérée très difficile. (Un avant-projet était encore en discussion en 2018, après douze années de négociation).

Pour les conflits du travail, des pistes de solution existeraient, et les capacités de dialogue et de négociation sont présentes dans le fonds culturel africain, particulièrement au Burkina-Faso. Mais la constitution d'un cadre juridique adapté aux conflits tels qu'ils existent réellement ne paraît pas avoir été une priorité du législateur, et les organisations représentatives (des travailleurs comme des chefs d'entreprise) n'ont sans doute pas la force (ni la formation) pour établir eux-mêmes des règles satisfaisantes. La santé économique de ces pays, comme le bien-être des populations nécessiteraient pourtant un tel effort. "La

¹¹ "Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique", créée en 1993 et regroupant 17 pays, dont le Burkina-Faso.

question d'une réforme profonde des législations du travail en Afrique se pose non seulement pour tenir compte des réalités culturelles mais également de l'évolution formidable du contexte économique et social" déclarait O. Sidibé, Ministre de l'Emploi et du Travail du Mali en 2000.

Il n'est pas sûr que cet appel ait été réellement entendu.

Bibliographie

Akowoura M., Livian Y. (2018), *La conflictualité du travail dans le secteur privé en Afrique de l'Ouest : le cas du Burkina-Faso*, 10^e Congrès Atlas-AFMI, Paris, 21-23 mai.

Akowoura M., Livian Y. (2019), *La résolution des conflits du travail dans le secteur privé au Burkina-Faso : entre procédures juridiques et méthodes informelles*, Congrès AIMS, Dakar, 11-14 juin 2019.

Akowoura O. M. (2016), *La conflictualité du travail au Burkina Faso : Quelques pistes de réflexion sur la problématique contextualisation de la GRH en Afrique*, Journal Ouest-Africain des Sciences de Gestion ISSN 2424-7413 : Vol.1,o2,1-, 2016

Atangana-Abé J. et Ouedraogo A. (2013), *Culture stratégique africaine*, chap. 17 in Tannery F. et al. (dir.), *Encyclopédie de la stratégie*, Paris, Vuibert.

Auvergnon Ph. (2005), *Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains*, COMPTRASEC, pp. 117-138, Hal-Shs-00130733.

BIT, (2008), *Le règlement des problèmes sur le lieu de travail Les procédures de prévention et de règlement des conflits au BIT – Guide de l'utilisateur*, DEPTS-2008-08-0027-01-Fr.doc/v.4.

Bovy L., (1967), *La nature du mouvement syndical ouest-africain d'expression française*, Académie royale des Sciences d'Outre –Mer, Classe des Sciences morales et politiques - N.S. XX XV-2 - Bruxelles 1967

Kuyu C. (dir.) (2005), *A la recherche du droit africain du 21^e siècle*, Paris, Communication et Savoir.

Le Flanchec A., Rojot A. (2009), *La médiation dans les relations de travail in Négociations*, n° 2, De Boeck, pp. 155-170.

Panier E. (2015), *Une approche des relations de travail en Afrique en termes de mobilisation du droit : l'exemple du contrat de travail au Togo*, Droit et Société, 90, pp. 373-392.

Samb M. (2016), *A propos de la résurgence de la médiation comme mode alternatif de résolution des conflits sociaux en Afrique*, Ponant n° 894, janv.-mars.

Tata S. B., (2010), *L'analyse des efforts de promotion de l'Investissement à étranger Direct (IED) au Burkina Faso*, Master en commerce international marketing global et internationallisation, Ecole espagnole de négociations internationales (EENI-global business school)

Touzard H., (1968), *La médiation dans les conflits du travail*, *Sociologie du Travail* 10-1, pp. 91-102.

Yonaba, S. (1997), *Indépendance de la justice et droits de l'homme : Le cas du Burkina Faso*, PIOOM, c/o LISWO, Leiden University, Centre for the Independence of Judges and Lawyers, p. 23-24