

Table des matières

Liste des abréviations et sigles	15
A. Introduction	19
I. Vue synoptique sur l'OHADA et le droit du travail dans son ordre juridique	19
1. Grandes lignes sur l'OHADA	19
2. Droit du travail dans l'ordre juridique OHADA	23
II. Nécessité et caractère délicat de l'adoption d'un droit-OHADA du travail	24
III. Question de recherche	28
IV. État de la question dans la doctrine et angle d'approche personnelle	32
V. Délimitation de l'objet d'étude	34
VI. Méthodes	35
VII. Annonce sommaire du plan	36
B. Intégration par le droit sous l'OHADA	37
I. OHADA : origine, missions et nature	37
1. Origine	37
2. Missions	44
3. Nature	47
3.1. Intégration juridique : définition et techniques	50
3.1.1. Le concept « intégration juridique »	50
3.1.2. Les trois techniques d'intégration juridique	52
3.2. Qu'est-ce que l'OHADA ?	56
3.2.1. OHADA : une organisation internationale	57
3.2.2. Le droit-OHADA : un droit communautaire ?	58
II. Institutions de l'OHADA	67
1. Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement	67
2. Conseil des Ministres	68
3. CCJA	71
3.1. Composition	71

3.2. Missions	75
3.2.1. Attributions en matière consultative	75
3.2.2. Attributions en matière d'arbitrage	77
3.2.3. Attributions en matière juridictionnelle	78
4. Secrétariat Permanent	85
5. Commissions Nationales OHADA	86
III. Sources formelles du droit-OHADA	90
1. Actes d'application du Traité-OHADA	90
2. Droit substantiel : Actes Uniformes	91
2.1. Élaboration et adoption	92
2.2. Entrée en vigueur et valeur juridique	96
2.3. Révision	97
IV. Relation entre OHADA et États membres	100
1. Rapport normatif : Actes Uniformes et droit interne	101
1.1. Une relation essentiellement hiérarchique	101
1.2. Complémentarité entre normes OHADA et dispositions de droit interne	117
2. Relation juridictionnelle	120
V. Relation entre OHADA et autres organisations africaines d'intégration	125
VI. Principales critiques à l'œuvre OHADA	130
1. Le droit-OHADA : un droit importé ?	130
2. Difficultés relatives à l'exécution des décisions de justice	134
VII. Défis	136
1. Extension spatiale de l'OHADA	136
2. Consécration des libertés fondamentales relatives à la libre circulation	141
VIII. Conclusion intermédiaire	142
C. Normes OHADA en vigueur concernant la relation de travail	145
I. Relation de travail sous l'AUS	145
1. Vue synoptique sur l'AUS	145
2. Aspects de l'AUS touchant à la relation de travail	146
II. AUPCAP et relation entre employeur et travailleur	147
1. Vue panoramique sur l'AUPCAP	147
2. Dispositions de l'AUPCAP touchant à la relation de travail	148
2.1. En matière de créances salariales	148

2.2. En cas de concordat accordé au débiteur	152
2.3. En matière de licenciement pour motif économique	153
III. AUPSRVE et relation de travail	156
1. Bref aperçu sur l'AUPSRVE	156
2. Dispositions de l'AUPSRVE concernant la relation de travail	157
2.1. Saisie des rémunérations	157
2.1.1. Principes	157
2.1.2. Effets de la saisie des rémunérations	162
2.2. Cession des rémunérations	163
2.2.1. Principes	163
2.2.2. Effets de la cession de rémunération	164
IV. AUSCGIE et relation de travail	164
1. Exposé succinct sur l'AUSCGIE	164
2. Aspects de l'AUSCGIE concernant la relation de travail	165
2.1. Participation des salariés au sein de la société anonyme	165
2.1.1. Société anonyme OHADA	165
2.1.2. Participation des salariés	167
2.1.2.1. Actionnariat salarié et participation individuelle	168
2.1.2.2. Participation du personnel salarié à l'administration de l'entreprise	170
2.2. Restrictions relatives au statut de salarié-actionnaire	179
V. AUSCOOP et relation de travail	180
1. Bref aperçu sur l'AUSCOOP	180
2. Aspects de l'AUSCOOP concernant la relation de travail	181
VI. Conclusion intermédiaire	182
D. Mise en œuvre de la réglementation du droit du travail sous l'OHADA	185
I. Vue synoptique sur l'évolution du salariat dans l'espace OHADA	186
1. Le salariat dans les ex-colonies françaises membres de l'OHADA	186
1.1. Période coloniale	189
1.2. Période postcoloniale	195

2. Le salariat en RDC sous la période coloniale et postcoloniale	199
2.1. Période coloniale	200
2.2. Période postcoloniale	203
2.2.1. Premier Code du travail	203
2.2.2. Remplacement de Code du travail de 1967	205
2.2.2.1. Relèvement de l'âge d'admission à l'emploi	206
2.2.2.2. Durée légale du travail	206
2.2.2.3. Travail de nuit dans un établissement industriel	206
2.2.2.4. Capacité de la femme mariée en matière du travail	211
2.2.2.5. Participation des étrangers à la direction d'un syndicat	218
II. Pertinence de l'intégration par le droit du travail sous l'OHADA	221
1. Soubassement légal	221
2. Faisabilité	222
2.1. Choix de différents degrés d'uniformisation comme solution pour la réalisation du projet	222
2.2. Nécessité de la disposition au compromis	224
2.3. Sélection des matières pour la réglementation supranationale : une menace à l'esprit d'uniformisation de l'OHADA ?	225
3. Opportunité	226
3.1. Utilité juridique de l'adoption d'un droit-OHADA du travail	227
3.2. Opportunité sur le plan économique	230
III. Choix de la technique d'intégration juridique	232
1. Option levée par l'OHADA : Uniformisation	232
2. Technique développée par l'UE : un modèle transposable à l'OHADA ?	235
2.1. Vue synoptique sur l'évolution du droit du travail de l'UE	237
2.2. Transmissibilité de la technique développée par l'UE à l'OHADA	262

IV. Aperçu sur l'Avant-projet d'Acte Uniforme sur le droit du travail	271
1. Exposé succinct sur le contenu	272
2. Champ d'application	278
2.1. Travailleurs concernés	280
2.2. Entreprises ou employeurs concernés	281
3. Droits fondamentaux au travail dans l'A-P_AUDT	283
3.1. Exposé succinct sur la notion de « droits fondamentaux au travail »	283
3.2. A-P_AUDT à l'aune des principes fondamentaux au travail	285
3.2.1. Liberté d'association et droit de négociation collective	285
3.2.2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	289
3.2.3. Abolition du travail des enfants	290
3.2.4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi	292
3.2.5. Principe d'un milieu de travail sûr et salubre	299
4. Flexibilisation des relations du travail sous l'A-P_AUDT	301
4.1. Facilitations concernant la conclusion du contrat de travail	304
4.2. Facilitations en matière de cessation du contrat de travail	308
5. Cas particulier du régime répressif	314
5.1. Propos liminaires sur l'utilité du régime répressif en droit du travail	314
5.2. Questions relatives à la compétence de l'OHADA en matière pénale	315
6. Question du travail des étrangers	319
6.1. Propos liminaires	319
6.2. Nécessité d'institution de la libre circulation de la main-d'œuvre	324

V. Quelques défis	325
1. Prise en compte de certaines spécificités ou réalités africaines dans l'intégration par le droit du travail sous l'OHADA	325
1.1. Notion de « spécificités ou réalités du monde du travail africain »	328
1.2. Quelques cas illustratifs	329
1.2.1. L'oralité	329
1.2.2. Cas des congés pour événements communautaires	331
1.2.3. Suspension du contrat de travail pour pratiques religieuses	335
2. Déphasage entre le voulu et le vécu : effectivité de la législation du travail	342
2.1. Constat général	342
2.2. Cas de l'économie informelle	343
VI. Conclusion intermédiaire	346
E. Quelques perspectives	353
I. Futur des administrations nationales du travail en rapport avec l'adoption d'un droit-OHADA du travail	353
1. Le terme « administration du travail »	353
2. Administration du travail dans l'A-P_AUDT	354
II. Implications de l'uniformisation des normes du travail sur le plan judiciaire	355
III. Avenir de la représentation des travailleurs de l'espace OHADA	356
1. Propos liminaires	356
2. Le futur du syndicalisme au sein de l'espace OHADA	359
IV. Conclusion intermédiaire	363
F. Conclusion générale	365
Annexes	371
Annexe 1 : Résumé détaillé en allemand [Ausführliche Zusammenfassung]	371
Annexe 2 : Avant-Projet d'Acte Uniforme sur le droit du travail	390
Bibliographie	475