



**McGill**



**LLDRL**

LABOUR LAW AND DEVELOPMENT  
RESEARCH LABORATORY

LABORATOIRE DE RECHERCHE  
SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET  
LE DÉVELOPPEMENT

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE COMME SOURCE DE NORMATIVITÉ EN DROIT DU  
TRAVAIL IVOIRIEN**

*Assata Koné-Silué*

**Working Paper Series**

©Assata Koné-Silué, 2014. Published online by the LLDRL on **July 25 2014**

The *Labour Law and Development Research Laboratory* (LLDRL) housed at McGill University's Faculty of Law in Montreal, Canada, brings together international and interdisciplinary researchers interested in the links between labour law, development and the social contradictions of gender, race and ethnicity.

The Laboratory is financed by the Canadian Foundation for Innovation, an independent corporation created by the Government of Canada to fund research infrastructure.

Contact information:

Labour Law and Development Research Laboratory  
New Chancellor Day Hall  
3644 Peel Street Montréal, Québec  
H3A 1W9

Phone (514) 398-2743

E-mail : [lldrl.law@mcgill.ca](mailto:lldrl.law@mcgill.ca)

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE COMME SOURCE DE NORMATIVITÉ EN DROIT DU TRAVAIL IVOIRIEN

*Assata Koné-Silué*

Introduction.....	4
<b>I- Le cadre institutionnel et normatif de la négociation collective en Côte d'Ivoire.....</b>	<b>7</b>
<b>A Les organes de la négociation collective .....</b>	<b>7</b>
<b>1- Les organes classiques .....</b>	<b>8</b>
<b>a. Les organes bipartites.....</b>	<b>8</b>
<b>b. La commission consultative du travail (CCT).....</b>	<b>9</b>
<b>2- Les organes nouveaux.....</b>	<b>10</b>
<b>a. La Commission indépendante permanente de concertation (CIPC).....</b>	<b>10</b>
<b>b. Le Conseil national du travail (CNT) en voie de devenir le conseil national du dialogue social .....</b>	<b>12</b>
<b>B La typologie .....</b>	<b>14</b>
<b>1. Les conventions collectives.....</b>	<b>14</b>
<b>2. Les protocoles d'accord .....</b>	<b>17</b>
<b>a. Le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique.....</b>	<b>17</b>
<b>b. Le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique .....</b>	<b>19</b>
<b>3. Les accords d'établissement.....</b>	<b>20</b>
<b>II- Des apports des conventions collectives et accords professionnels.....</b>	<b>21</b>
<b>A Dans le contrat .....</b>	<b>21</b>
<b>1. Accès à l'emploi .....</b>	<b>21</b>
<b>2. L'exécution du contrat.....</b>	<b>23</b>
<b>3. Les droits pécuniaires .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Les droits extra-pécuniaires.....</b>	<b>26</b>
<b>B Au moment de la rupture du contrat .....</b>	<b>29</b>
<b>1- Le retardement de la cessation des relations de travail.....</b>	<b>29</b>
<b>2- La fatalité.....</b>	<b>30</b>

## Introduction

La négociation collective occupe une place de plus en plus grandissante dans les sources du droit du travail. Cette montée en puissance résulte en réalité de l'impulsion donnée au dialogue social par l'OIT. Au niveau régional, le Programme régional pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) est un exemple de dialogue social qui remporte un grand succès<sup>1</sup>. Il permet aux pays de nourrir et de développer une culture de dialogue entre les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Quelque 23 à 25 pays africains ont bénéficié du soutien du PRODIAF pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à initier et à consolider le dialogue, la consultation et la négociation<sup>2</sup>.

De nombreuses bonnes pratiques de travail sont le résultat du dialogue social. Il en est ainsi de la journée de travail de huit heures, la protection de la maternité, les lois sur le travail des enfants et un éventail de politiques qui font la promotion de la sécurité au travail et de relations industrielles sereines<sup>3</sup>.

Le principal but du dialogue social est de promouvoir le consensus et la participation démocratique des parties prenantes dans le monde du travail que sont les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Lorsqu'il est bien mené, le dialogue social peut favoriser la résolution des questions économiques et sociales importantes, il peut promouvoir la bonne gouvernance, favoriser la paix, la stabilité sociale et stimuler l'économie<sup>4</sup>. Cependant, cette finalité ne peut être atteinte qu'à condition qu'il existe des structures et des processus qui permettent d'échanger afin de résoudre des

---

<sup>1</sup> - OIT, M. Oumarou et I. Barry, *Programme de promotion du dialogue social en Afrique (PRODIAF)*, Phase III (Avril 2010).

<sup>2</sup>- PRODIAF est intervenu dans au moins 25 pays d'Afrique, dans lesquels des missions exploratoires, des études nationales sur la situation du dialogue social et de la coopération tripartite, des réunions tripartites nationales et sous-régionales et des ateliers de renforcement de capacités, ont été réalisés. C'est dans ce cadre qu'il a surtout appuyé les processus d'institutionnalisation du dialogue social qui ont abouti au Niger, au Sénégal, en République démocratique du Congo, au Togo, au Tchad, en Centrafrique et en Côte d'Ivoire, à la mise en place de structures nationales chargées de sa mise en œuvre. Voir M. Oumarou & I. Barry, *supra* note 1.; ILO, *Programme de Promotion du dialogue social en Afrique (PRODIAF III)*, (Décembre 2010). ; OIT, Bureau International du Travail, *Activités de L'OIT en Afrique, 2004-2006 ; Rapport du Directeur général, onzième réunion régionale africaine, Addis Abeba, Ethiopie - Avril 2007, (2007)* à la p. 38.

<sup>3</sup> - OIT, Bureau International du Travail, Brochure: *L'égalité hommes-femmes au coeur du travail décent*, (mai 2008), à la p. 1.

On peut constater de même que toutes les Conventions de l'OIT sont le résultat du dialogue social. Sur cette question voir : OIT, "Normlex, page d'accueil", en ligne: Organisation Internationale du Travail <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.html>.

<sup>4</sup> - OIT, "Département de dialogue social et tripartisme", en ligne: Organisation Internationale du Travail <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.html>.

problèmes économiques et sociaux importants. Ces mécanismes de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer ces deux caractéristiques comme c'est souvent le cas.

À ce titre, l'OIT appréhende le dialogue social de façon large comme « celui qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun... »<sup>5</sup>. Dans ces modes de consultation, la négociation collective occupe une place importante comme il en résulte de sa Déclaration sur les principes et droits fondamentaux de 1998. En effet, dans cette Déclaration, l'OIT confirme l'importance de la négociation collective et sa volonté à faire du renforcement de ce mécanisme l'un de ses objectifs. C'est dans cette même veine que la Convention n°154 sur la négociation collective, 1981, et la Recommandation n°163 de cette même organisation internationale décrivent des méthodes de promotion de la négociation collective.

Aussi, invite-t-elle ses États membres et particulièrement les pays africains à promouvoir la négociation collective à travers le dialogue social. Mais que faut-il entendre par « négociation collective » et quel rapport entretient-elle avec le dialogue social ?

Définie comme l'ensemble des discussions entre les représentants des employeurs ou des organisations professionnelles d'une part et des syndicats de salariés d'autre part, en vue de conclure une convention collective<sup>6</sup>, la négociation collective apparaît comme un processus volontaire qui permet aux employeurs et aux travailleurs de consulter, discuter et de s'accorder sur les conditions de travail en faisant éventuellement des compromis.

L'analyse de cette définition montre que la négociation collective constitue un substrat du dialogue social dans la mesure où, à l'instar de ce dernier, la négociation collective vise à rechercher des compromis, à encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique dans la prise des décisions. Tout comme le dialogue social, la négociation peut revêtir diverses formes qui varient d'un pays à un autre. A ce titre, elle peut prendre une forme bipartite lorsqu'elle se déroule entre les travailleurs et les chefs d'entreprise ou les syndicats et les organisations d'employeurs<sup>7</sup>. Elle peut prendre également la forme d'un processus tripartite dans lequel le gouvernement participe officiellement aux côtés des organisations syndicales ou patronales.

Il en résulte que les conventions collectives, « fruits » de ces négociations collectives peuvent être conclues à divers niveaux. Elles peuvent être conclues au niveau régional, national, tout comme au niveau de l'entreprise, du groupe d'entreprise ou même de l'établissement. De même, ces conventions peuvent être interprofessionnelles, de branches ou sectorielles. Ces différents niveaux de conclusion dépeignent sur la dénomination de ces conventions. Elles seront donc désignées selon le cas, convention interprofessionnelle, convention de branche, accord d'entreprise ou encore accord d'établissement.

---

<sup>5</sup> - OIT, Bureau International du Travail, Brochure: *Dialogue social; A La recherche d'une voix commune*, en ligne: Organisation Internationale du Travail en ligne: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/brochuref.pdf>

<sup>6</sup> - Serge Guinchard et Thierry Debard, *Lexique des termes juridiques*, 21<sup>ème</sup> éd., Dalloz, 2013.

<sup>7</sup> - Avec une participation indirecte du gouvernement.

Grâce à la réglementation des conditions d'emploi qu'elle organise par le biais de l'élaboration des conventions collectives, la négociation collective apparaît comme une source consensuelle de normativité du droit du travail. C'est dans cette perspective que, dans sa Convention n° 98, l'OIT encourage ses États membres à mettre en place les systèmes de négociations collectives. Cette promotion de la négociation collective par l'OIT repose d'une part sur l'idée que la méthode participative qui en résulte contribue à créer un cadre sain des relations professionnelles où se dégagent des décisions consensuelles. D'autre part, elle permet de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, à leur fournir une protection sociale tout en prenant en compte les intérêts de l'entreprise pourvoyeuse d'emploi. Une telle démarche constitue sans conteste une source de progrès social.

Transposant cette approche participative dans le système juridique de la Côte d'Ivoire quant à l'élaboration de la législation du travail, en l'occurrence, la détermination de solutions relatives à l'emploi, les partenaires sociaux ivoiriens vont donner une nouvelle dignité à la négociation collective<sup>8</sup> dans la perspective d'un dialogue social plus dynamique et plus efficace. Une telle démarche valorise sans aucun doute les sources alternatives de normativité dont il convient de préciser le sens. Renvoyant au caractère de ce qui correspond à une norme, à une règle, la normativité doit être entendue au sens large comme une règle de droit quelle qu'en soit la source<sup>9</sup>.

Au moins deux raisons justifient ce choix : d'abord, les recommandations susmentionnées de l'OIT, ensuite, les différentes crises politico-militaires qui ont secoué le pays à partir de 1999. En effet, ces différentes crises ont eu pour corolaire les fermetures d'entreprises et les licenciements massifs. Or, les sources de normativité classiques que sont le Code du travail et la Convention interprofessionnelle de 1977 ont démontré leurs limites en ce qui concerne tantôt leurs caractères obsolètes tantôt leurs caractères inadaptés.

Devant cette situation, l'État de Côte d'Ivoire, en sa double qualité de garant de la détermination de la politique de développement, mais également d'employeur<sup>10</sup>, s'est vu obligé de susciter, voire de créer un cadre propice à la négociation collective en vue de dégager des solutions non seulement consensuelles, mais surtout appropriées à la situation de crise que traversait le pays. Selon lui, cette condition était indispensable non seulement pour relancer l'économie nationale, gage du développement économique et social, mais également pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs.

---

<sup>8</sup> - En effet, il faut souligner que les conventions collectives ont toujours existé en Côte d'Ivoire. En témoignent les nombreuses conventions collectives qui existaient dans diverses branches d'activités avant l'avènement de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 et qui ont été abrogées.

<sup>9</sup> - Gérard Cornu, *Vocabulaire Juridique*, 9<sup>ème</sup> éd., Paris Presses Universitaires de France, 2011.

<sup>10</sup> - Il faut dire que dans le cadre de l'application des mesures d'austérité imposées par les politiques d'ajustement structurel consécutives à la persistance de la crise économique, l'État de Côte d'Ivoire a été obligé de réduire ses charges parmi lesquelles, on note les charges relatives à son personnel non fonctionnaire. Malgré cela, l'État reste un grand pourvoyeur d'emploi au sein de la population active. Pour une étude comparative sur la question, voir OIT, Bureau International du Travail, Adien Diouh, Document de Travail n°26: *Relations professionnelle et négociation collectives au Sénégal*, (Septembre 2011) à la p. 24.

C'est ainsi, que l'exigence de revitalisation de la négociation collective en Côte d'Ivoire s'est traduite par une rupture avec l'ancienne conception des Conventions collectives. C'est dans cette perspective que l'on a assisté à un dépassement de la fonction traditionnelle d'adaptation et un ajustement des Conventions collectives contenues dans l'article 71.1 du Code du travail ivoirien<sup>11</sup>. Ce dépassement s'est manifesté par la création de normes nouvelles plus adaptées et consensuelles qui s'affranchissent du cadre formel de la négociation collective.

Avec cette nouvelle approche, les partenaires sociaux ivoiriens ont placé la négociation collective, « boîte » de production des normes conventionnelles tant formelles qu'informelles<sup>12</sup>, au cœur des sources du droit du travail en Côte d'Ivoire. D'où l'intérêt du sujet. Il s'en suit la question suivante : comment ou en quoi la négociation collective, « boîte » de production des conventions et accords collectifs de travail participe-t-elle de la création des normes nouvelles dans le droit du travail ivoirien ?

La réponse à cette question réside d'abord dans le constat de l'enrichissement du cadre institutionnel et normatif de la négociation collective en Côte d'Ivoire. Celui-ci va désormais au delà des structures bipartites et tripartites de la négociation collective pour davantage intégrer les organes de la société civile dans l'élaboration des normes du droit du travail. Quant à la création de normes nouvelles, elle se perçoit dans le contenu des règles produites dès lors que celles-ci s'affranchissent du simple rôle d'adaptation et d'harmonisation des lois et règlements pour prendre en compte des situations nouvelles.

Ainsi, l'étude consacrée à la négociation collective comme source de normativité en Côte d'Ivoire sera appréhendée à travers d'une part l'analyse du cadre institutionnel et normatif de la négociation collective (Première Partie) et d'autre part, l'analyse des apports des conventions collectives à la réglementation du travail (Deuxième partie).

## **I- Le cadre institutionnel et normatif de la négociation collective en Côte d'Ivoire**

Le cadre juridique des relations professionnelles en Côte d'Ivoire sera analysé à travers d'une part, l'identification des organes de la négociation collective (A) et d'autre part les conventions ou accords professionnels existants en Côte d'Ivoire (B).

### **A Les organes de la négociation collective**

---

<sup>11</sup> - Les conventions collectives sont définies par l'article 71.1 du Code du travail ivoirien, comme « un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ». Elles ont pour fonction d'ajuster l'application des lois et règlements en vigueur au contexte en tenant compte des spécificités liées à l'exécution ou à l'exercice de chaque activité ou métier ».

<sup>12</sup> - Entendu dans le sens d'inhabituelle

Par organe de la négociation collective, il faut entendre les groupements de personnes qui sont généralement habilités à mener des négociations et conclure des conventions collectives de travail<sup>13</sup>. Ce disant, deux nouveaux organes habilités à mener des négociations collectives ont fait leur apparition (2) à côté des organes traditionnels parmi lesquels on repère un organe spécifique (1).

## **1- Les organes classiques**

Parmi les organes traditionnellement habilités à mener des négociations collectives, certains sont des organes bipartites et d'autres, des organes tripartites.

### **a. Les organes bipartites**

La négociation collective est généralement menée par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs. En ce qui concerne les organisations syndicales, il faut dire que seules les plus représentatives des salariés sont habilitées à négocier au nom des salariés. La représentativité se définit comme la capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît au syndicat ; c'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés.

Les critères de représentativité des syndicats sont définis par l'article 56.1 du Code du travail qui dispose que « pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et le secteur géographique qui est le sien. L'audience d'un syndicat de travailleur est considérée comme suffisante dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel au premier tour ou au second tour, au moins 30 pour cent des suffrages valablement exprimés représentant au moins 15 pour cent des électeurs inscrits ». Dans un cadre professionnel et géographique plus large, l'audience doit toujours être considérée comme suffisante lorsque l'organisation est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins 15 pour cent des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné<sup>14</sup>. Il existe en Côte d'Ivoire, trois grandes centrales syndicales qui mènent généralement les négociations collectives et concluent des conventions ou accords professionnels de travail au nom des salariés. Ce sont : l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (l'UGTCI), la Confédération ivoirienne des syndicats libres de Côte d'Ivoire (DIGNITE), la Fédération des syndicats autonome de Côte d'Ivoire (FESACI). Ces centrales syndicales ont des syndicats de base affiliés dans les entreprises privées et publiques de Côte d'Ivoire.

S'agissant des organisations patronales, on peut citer la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGE), la Fédération des petites et moyennes entreprises de Côte d'Ivoire (FIPME), l'Association interprofessionnelle des employeurs de Côte d'Ivoire (AICI), le Conseil national du patronat ivoirien (CNP).

Outre les partenaires sociaux susmentionnés, les négociations collectives peuvent être menées sous les auspices du gouvernement dans un cadre tripartite au sein de la Commission consultative du travail (CCT).

---

<sup>13</sup> - Nikitas Aliprantis, « La nature et les agents de la négociation collective (Évolutions caractéristiques dans les pays européens occidentaux) » (1979) 31:4 Revue Internationale de Droit Comparé 779 à la p. 780.

<sup>14</sup> - Art 56.2 Code du travail.

## b. La commission consultative du travail (CCT)

Instituée par la loi de 1964, la CCT se présente comme un service rattaché au cabinet du ministre du travail et de l'emploi. Organe tripartite, sa composition est fixée par le décret n° 95-542 du 14 juillet 1995 relatif à la durée et la composition des membres de la commission consultative. Selon ce décret, la CCT est constituée en nombre égal des représentants des organisations des travailleurs et des organisations patronales. Le nombre de représentants de chacune de ces organisations ne peut excéder 12 membres.

Selon l'article 2 du décret précité, les représentants des employeurs sont désignés par les organisations d'employeurs que sont le Conseil national du patronat ivoirien (CNPI), l'Union des employeurs agricoles et forestiers (UNEMAF), le syndicat des commerçants importateurs et distributeurs (SCMPEX), le Syndicat des entrepreneurs et industriels de Côte d'Ivoire (SEICI), le Mouvement des petites et moyennes entreprises (MPME) et l'Union des professions libérales (UNIPL). Quant aux représentants des travailleurs, ils sont désignés par les centrales syndicales que sont l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et la Centrale des syndicats libres de Côte d'Ivoire-Dignité (Dignité).

S'agissant des pouvoirs publics, ils sont représentés par le Ministre du travail et de l'emploi ou son représentant. C'est ce dernier qui assure d'ailleurs la présidence de la commission consultative du travail lors de la tenue des réunions qui sont convoquées soit par le Ministre du travail lui-même soit par la majorité des membres de la Commission<sup>15</sup>. Lors de ses réunions, la CCT peut solliciter la présence de fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, juridique, médicale, sociale ou ethnographique pour les entendre à titre consultatif.

Le Code du travail ivoirien retient une seule commission consultative du travail à compétence générale pour tout le territoire national<sup>16</sup>.

Une mission générale est assignée à la CCT. Il s'agit d'émettre des avis ou d'examiner tous les problèmes qui relèvent normalement de sa compétence et pour lesquels elle a reçu délégation et tous ceux présentant un caractère d'urgence<sup>17</sup> parmi lesquels figurent les problèmes relatifs aux conventions collectives. À ce titre, elle procède à l'étude des missions concernant le travail et la sécurité sociale. Pour lui permettre d'accomplir efficacement les tâches qui lui sont confiées, la CCT jouit d'une large compétence même si un auteur pense le contraire<sup>18</sup>. Ainsi, elle est saisie pour tous les projets de lois ou décrets d'application afférents au travail.

Des fonctions lui sont spécialement attribuées par le Code du travail<sup>19</sup>. À ce titre, elle doit être obligatoirement consultée par le Ministre du travail avant la prise de tout décret ou arrêté réglementant

---

<sup>15</sup> - . Article 5 D 67 du *Décret n°68-300 du 20 juin 1968*.

<sup>16</sup> - Paul Ahizi Akoi, "L'Administration du travail en Côte d'Ivoire" (1977) 1 *Annales de l'Université d'Abidjan* à la p. 81.

<sup>17</sup> - *Ibid* à la p. 83.

<sup>18</sup> Henri Joël Tagum Fombeno, *L'action des syndicats professionnels en Afrique Noire francophone*, Paris, L'Harmattan, 2006, à la p. 68.

<sup>19</sup> - Voir les dispositions de l'article 5 D 63 du *Décret n° 68-300 du 20 juin 1968 supra* note 15 qui organise la Commission consultative du travail.

les conditions de travail dans une profession déterminée. C'est dans ce cadre, que son avis a été sollicité sur le projet d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)<sup>20</sup>, conformément à l'article 31.6 du Code du travail, projet pour lequel elle a donné un avis favorable. Il en va de même de l'augmentation de la prime de transport pour les travailleurs, sur proposition du Ministre du travail.

En outre, elle est consultée avant la prise d'un décret fixant les cas dans lesquels un logement doit être fourni au travailleur ou fixant les heures durant lesquelles le travail est considéré comme un travail de nuit.

Outre ces consultations obligatoires fixées par la loi, la CCT est facultativement consultée de façon générale sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre, à la sécurité sociale et sur les difficultés nées à l'occasion de la négociation des conventions collectives et sur les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives.

## **2- Les organes nouveaux**

Afin de créer des bases solides garantes d'un vrai dialogue social en Côte d'Ivoire, deux nouveaux organes de régulation chargés de toutes les questions d'ordre économique et social en rapport avec le monde du travail ont été créés. Il s'agit de la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC) et du Conseil national du travail (CNT).

### **a. La Commission indépendante permanente de concertation (CIPC)**

Organe paritaire, la CIPC est composée des représentants des organisations patronales du secteur privé et de ceux des organisations des travailleurs.

Sa mission est de donner son avis sur toutes les questions qui concernent les employeurs et les salariés, et de gérer les conflits.

En ce qui concerne ses avis, on peut relever que certaines de ses propositions ont été validées par la CCT avant d'être entérinées par décret par les autorités gouvernementales. Peut-être citée à l'actif de cet organe, la signature du protocole d'accord sur le chômage technique de 2007. Celle-ci est en réalité le fruit des négociations qui avaient été entamées en 2001 après la crise politico-militaire qui a secoué le pays. En effet, les membres de la CIPC c'est-à-dire le patronat et les organisations syndicales s'étaient retrouvés pour discuter des effets de cette crise sur l'emploi et particulièrement le chômage qu'elle

---

<sup>20</sup> - La Commission consultative du Travail (CCT), a donné un avis favorable au projet de décret fixant le montant mensuel du SMIG à 60 000 FCFA. Le projet de décret prévoyait une entrée en vigueur de ce montant à compter du 1er janvier 2010. Cet avis fait suite à l'examen par la CCT des travaux de la CIPC ayant conduit à la nécessité d'une révision en hausse du montant du SMIG assorti de mesures d'accompagnement en faveur des entreprises que sont : l'annulation de la Réforme de l'IGR, le plafonnement de l'indemnité de transport à 30000 FCFA, la réforme du barème des impôts sur le salaire en raison de sa vétusté (1979), la non imposition du SMIG, la suppression de la CRN employeur, le maintien ou la réforme des plafonds actuels de cotisation employeur au régime de retraite de la CNPS.

avait engendré. Vu que la crise perdurait et qu'elle continuait d'avoir des effets néfastes sur l'emploi, un protocole d'accord a été signé en 2003. Puis à la suite des négociations et concertations qui se sont poursuivies en 2006, ces partenaires sociaux sont parvenus à la signature du protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique.

En outre, c'est après examen des travaux de la CIPC, travaux ayant conduit à la nécessité d'une révision en hausse du montant du SMIG assorti de mesures d'accompagnement en faveur des entreprises, que la Commission consultative du travail (CCT) a donné un avis favorable à cette augmentation lorsqu'elle a été consultée par le Ministère du travail et de l'emploi. Il en va de même de l'augmentation des primes de transport. À ce niveau, il convient de souligner que la CIPC s'est accordée avec les organisations patronales pour que toute augmentation de cette prime ne concerne désormais que les entreprises qui sont au minimum légal et non celles qui sont au dessus.

Outre les avis qu'elle donne, la CIPC a désamorcé la grève liée à la crise alimentaire de 2008. Cette crise résultait de l'augmentation du coût du pétrole qui avait entraîné une hausse du prix des denrées alimentaires de première nécessité.

Si ces différents acquis sont appréciables, la CIPC ne compte pas s'arrêter là. En effet, plusieurs chantiers sont en cours. Ainsi, elle maintient la pression sur les autorités gouvernementales afin que l'application de la recommandation relative à la revalorisation du SMIG qui a été validée par la Commission consultative du travail (CCT) soit effective. Cette recommandation trouve son fondement dans la flambée des prix des denrées alimentaires et des produits pétroliers qui n'est autre que l'une des conséquences de la crise mondiale de 2008 qui a commencé aux États-Unis. Les partenaires sociaux réunis au sein de la CIPC ont donc souhaité que le SMIG dont le montant actuel est fixé à 36607 FCFA passe à 60000 FCFA. Pour faciliter l'application de cette recommandation, l'article 2 de ladite recommandation propose que des mesures d'accompagnement qui devront faire partie intégrante du projet de revalorisation à soumettre à la CCT soient prises en faveur des entreprises<sup>21</sup>. En réalité, ces dites mesures d'accompagnement<sup>22</sup> visent à assurer l'équilibre financier des entreprises qui appliqueront la recommandation. Fort heureusement, certaines dispositions en lien avec certains points de cet accord ont déjà été prises par le ministère de l'Économie et des Finances.

L'accord de revalorisation prévoyait pour sa mise en application, que les partenaires sociaux doivent saisir le Ministre de tutelle en vue de la convocation d'une réunion de la Commission consultative du travail (CCT) ayant pour seul ordre du jour, la revalorisation du SMIG<sup>23</sup>. Les partenaires sociaux ivoiriens peuvent se réjouir car cette mesure a été prise récemment par le gouvernement, en novembre 2013<sup>24</sup>.

En plus du SMIG, la CIPC envisage de lancer la négociation sur la revalorisation du Salaire minimum agricole (SMAG) tout comme celle des minimas catégoriels. La validation des acquis professionnels à

---

<sup>21</sup> - Ces mesures sont mentionnées à la p. 5.

<sup>22</sup> - Il s'agit notamment de la l'amendement du projet de réforme de l'IGR et de l'exonération du SMIG de ce type d'impôt, d'une part et, d'autre part, de la suppression de l'impôt pour la Reconstruction Nationale tant à l'égard des salariés que des employeurs voir *Annexe Fiscale à L'Ordonnance n°2008-381 du 18 décembre 2008 portant Budget de L'Etat pour La gestion 2009*, JO,16 avril 2009, 17.

<sup>23</sup> - Article 3 de la recommandation sur la revalorisation du SMIG.

<sup>24</sup> - Voir APA du 20 nov. 2013 ; lien : [www.abidjan.net](http://www.abidjan.net) du 20 nov. 2013.

travers entre autres, l'adaptation des formations universitaires aux besoins des entreprises intègre également ses chantiers. Autrement dit, la CIPC souhaite lancer le débat sur la professionnalisation de l'enseignement universitaire ce qui nous amène à nous interroger sur la question de savoir si l'institution du système Licence Master Doctorat (LMD) depuis la rentrée universitaire 2012-2013 dans nos différentes universités ne répond pas à ce besoin.

En outre, la CIPC est en négociation en vue de la prise en compte de nouvelles mesures d'accompagnement dans le projet de texte de réforme de la branche retraite de la CNPS, projet dans lequel le taux de cotisation à la retraite est désormais porté à 12 %. La CIPC milite pour que cette cotisation soit supportée à hauteur de 45 % par les salariés et 55 % par les employeurs. Il en va de même de la désindexation du plafond de cotisation retraite du SMIG.

Par ailleurs, elle entend lancer le débat sur la réforme de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 qu'elle juge obsolète.

La CIPC crée un tel rapport de confiance que de nouveaux syndicats veulent l'intégrer. Il s'agit du syndicat Humanisme UNATRCI, mais leur demande est encore à l'étude.

Outre la CIPC, le conseil national du travail joue un rôle important dans le paysage conventionnel ivoirien.

#### **b. Le Conseil national du travail (CNT) en voie de devenir le conseil national du dialogue social**

Situé à un niveau plus élevé que le précédent, le Conseil National du Travail (en abrégé CNT) est une institution d'utilité publique créée par le décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007 sur instigation du BIT. En fait, cette institution veut, conformément à sa résolution de 2003 sur le dialogue social, créer dans chaque pays un cadre permanent de dialogue social comme cela a été susmentionné, un cadre de participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Le dialogue social englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent sur les politiques économiques et sociales et les politiques du travail. Selon cette résolution de 2003, le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne à la population l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et le lieu de travail<sup>25</sup>. Autrement dit, le dialogue social est un moyen qui permet à ses différents acteurs, en l'occurrence aux partenaires sociaux, de participer au processus décisionnel en vue d'aboutir à des solutions consensuelles.

L'institution de cet organe tripartite de dialogue social qui est composé des membres de l'administration du travail et des partenaires sociaux a été motivée par la dégradation de la situation économique de la Côte d'Ivoire. Cette dégradation trouve sa source comme déjà indiqué, dans les différentes crises politico-militaires qui ont secoué le pays depuis le coup d'État de 1999. La nécessité de la mise en place d'un comité de crise en vue de réfléchir aux solutions propices permettant de redonner confiance au

---

<sup>25</sup> - OIT, Bureau International du Travail, *Rapport IV : L'emploi et La protection sociale face à La nouvelle donne démographique*, ILC.102/IV Conférence internationale du Travail, 102<sup>e</sup> sess, (2013). Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

secteur privé, considéré comme le moteur du développement économique s'est donc imposée. C'est dans cette perspective que ce comité de crise a recommandé entre autres la création de cet organe dont l'objectif était de réaliser une trêve sociale.

Bien qu'il soit placé sous la tutelle technique des Ministères en charge du travail et de la Fonction publique et sous la tutelle financière du Ministère en charge de l'Économie et des Finances, cette institution est dotée d'une personnalité morale. À ce titre, elle jouit d'une autonomie administrative et financière, ce qui lui permet d'assurer efficacement sa mission.

Destiné à assurer la régulation et la veille sociale, le CNT se définit comme un cadre de consultation, de médiation, d'arbitrage, de concertation et de réflexion permanente entre le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions de toute nature en rapport avec le monde du travail, qu'il s'agisse du secteur privé comme du secteur public ou parapublic<sup>26</sup>. Ainsi, il se présente comme une instance au sein de laquelle les questions liées aux conflits sociaux et aux projets de développement sont débattues<sup>27</sup>. À ce titre, une mission essentielle lui est assignée : promouvoir le dialogue social en Côte d'Ivoire. Dans cette perspective, le CNT contribue à l'instauration d'un dialogue social effectif entre les partenaires sociaux ; au règlement de toutes les questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail. C'est dans ce cadre que le CNT s'attèle à désamorcer des crises dans des secteurs sociaux donnés, et procède à des règlements de litiges lorsqu'une crise éclate<sup>28</sup>. Ainsi, il a joué un rôle important lors de la crise politico-militaire qui a secoué la Côte d'Ivoire depuis 2002 et dont les conséquences sont encore perceptibles. En effet, cette crise a engendré la fermeture de nombreuses entreprises ce qui a entraîné de nombreux chômages techniques, mais surtout les mouvements de personnes en l'occurrence les « déplacements massifs » parmi lesquels on pouvait dénombrer plusieurs travailleurs. Le CNT s'est attelée avec les autres organes de dialogue social à trouver des mécanismes pour atténuer les difficultés des travailleurs à travers l'harmonisation des bonnes pratiques en matière de travail. Comme exemple, on peut citer entre autres, la conclusion du protocole d'accord sur le chômage technique de 2007 et le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé en 2009 par les partenaires sociaux. D'ailleurs, en tant que gardien du protocole d'accord sur la trêve sociale, le CNT est tenu de faire un rapport sur le dialogue social chaque année<sup>29</sup>.

Par ailleurs, le CNT procède au règlement des conflits majeurs dans le monde du travail et des conflits de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et en assure l'arbitrage.

En outre, il est chargé du règlement des conflits nationaux en matière de travail, avant leur éventuelle soumission aux instances internationales. Au vu de ces différents rôles notamment en matière de règlement des litiges, on peut s'interroger sur la question de savoir si cet organe ne peut pas être érigé en une institution de conciliation, facultative évidemment, à l'instar de l'inspection du travail dont la décision qui acquiert l'adhésion des parties conflictuelles doit être homologuée par le juge. Une telle réflexion trouve sa justification d'une part, dans la lenteur des procédures judiciaires et l'engorgement

---

<sup>26</sup> - Ministère d'État, ministère de l'emploi, des affaires sociales et de la solidarité.

<sup>27</sup> - Patrice Yao, Directeur du Conseil National du Travail, allocution d'ouverture, Journées de promotion du Conseil National du Travail, présentée à Abidjan Xinhua, 23 mars 2012.

<sup>28</sup> - *Ibid.*

<sup>29</sup> - *Ibid.*

des tribunaux ivoiriens en général et du tribunal du travail en particulier, et d'autre part, la capacité du CNT à concilier des intérêts opposés, en l'occurrence ceux de travailleurs et de l'entreprise<sup>30</sup>.

Le CNT joue un rôle tellement important dans le paysage conventionnel ivoirien, que le gouvernement, sous l'impulsion de l'OIT, envisage de l'ériger en un Conseil national du dialogue social qui serait un cadre encore plus dynamique et permanent de l'instauration du dialogue social. La finalité ainsi recherchée est de susciter et d'animer le dialogue entre les différents acteurs, notamment les employeurs et les travailleurs, afin de maintenir entre eux un climat harmonieux permettant d'éviter et d'anticiper les conflits. À ce titre, le CNT aura un champ d'intervention plus large que celui du CNT.

La diversité des organes de la négociation collective a un impact sur les conventions ou accords professionnels qui revêtent une diversité de forme.

## **B La typologie**

Il résulte de l'examen du champ des relations professionnelles ivoiriennes que trois types de normes émanent de la négociation collective. Ce sont : les conventions collectives, les protocoles d'accords et les accords d'établissement.

### **1. Les conventions collectives**

À l'inverse de certains pays de l'Afrique noire francophone tels que le Cameroun<sup>31</sup>, où il existe plusieurs conventions collectives dans les diverses branches d'activité ; en Côte d'Ivoire, il n'existe qu'une seule convention collective dénommée Convention collective interprofessionnelle.

Conclue en 1977, entre l'Association interprofessionnelle des employeurs de Côte d'Ivoire (AICI) et l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), cette convention est le fruit du premier congrès ordinaire de l'UGTCI qui s'est tenue en 1968. La signature de cette convention n'est intervenue qu'à la suite d'un long processus, en ce sens que la négociation avec les employeurs a été longue en raison de la réticence de nombreuses entreprises qui n'étaient pas habituées à une telle pratique. Ce n'est qu'en mai 1976 qu'un accord global est intervenu entre l'UGTCI et l'Association interprofessionnelle de Côte d'Ivoire (AICI) pour la généraliser<sup>32</sup>. Ce processus conventionnel aura donc duré 18 mois.

---

<sup>30</sup> - Sur l'importance du rôle joué par le dialogue social dans la crise financière mondiale voir Bureau International du Travail et Institut International d'Etudes sociales, *Lutter contre la crise financière et économique par Le travail décent*, (2009) aux pp. 58-59. ; International Labor Organization, International Institute for Labor Studies, *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy*, (2012).

<sup>31</sup> - Jean-Marie. Tchakoua, « Les tendances de la négociation collective de l'ère nouvelle au Cameroun » (2010) série de document de travail, LLDR Mc Gill.

<sup>32</sup> - I. Touré, *Le travail en Côte d'Ivoire : du collectivisme de fait à La participation provoquée*, Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Abidjan, Institution d'ethno-sociologie, 1978, à la p. 359.

L'article 3 de cette Convention précise qu'elle abroge et remplace toutes les conventions collectives et leurs avenants antérieurement conclus entre employeurs et travailleurs dans les branches d'activité visées à l'article 1er de ladite Convention<sup>33</sup>.

La Convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977 a pour objet selon son article 1<sup>er</sup>, de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements exerçant leurs activités sur l'étendue du territoire de Côte d'Ivoire relevant des branches professionnelles mentionnées par ladite convention<sup>34</sup>.

L'apport de cette convention est appréciable à plusieurs titres. D'une part, elle a un champ d'application territorial très étendu dès lors qu'elle est nationale ; ce qui revient à dire qu'elle est applicable sur l'ensemble du territoire ivoirien. D'autre part, elle a un champ d'application professionnel et personnel élargi. Défini par branche d'activité conformément à l'article 71.3 de ladite Convention, le champ d'application professionnel regorge d'une multitude de branches d'activités qui sont définies par l'article 1<sup>er</sup> de ladite Convention. En plus des activités visées, sont également prises en compte les activités connexes nécessaires au fonctionnement des établissements ou entreprises qui exercent les activités concernées de même que celles liées à la préparation et à l'évacuation des produits de ces entreprises et établissements. L'article 72.1 du Code du travail prévoit une possibilité d'extension de la Convention collective interprofessionnelle de 1977. Cette hypothèse n'est possible comme le précise l'article 74.2, qu'en l'absence de dispositions contraires, applicables aux services, entreprises et établissements publics visés, qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

S'agissant du champ d'application personnel, on peut relever que la convention s'applique à l'ensemble des travailleurs du secteur privé avec la possibilité d'adhésion postérieure de tout groupement professionnel conformément à l'article 71.7 du Code du travail. Est également soumis à la Convention collective de 1977, le personnel des services, entreprises et établissements publics qui n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier tel qu'il ressort de l'article 74.1 du Code du travail.

---

<sup>33</sup> - Plusieurs conventions régissaient diverses branches d'activité en Côte d'Ivoire avant la conclusion de la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977. Il s'agissait de : la Convention collective du Bâtiment et des Travaux publics du 6 /7/1956 , la Convention collective de l'industrie du textile, Convention collective des industries de la Mécanique du 8/10/1957, la Convention collective de la Mécanique générale, la Convention collective de l'industrie Hôtelière, la Convention collective des industries chimiques du 12/7/1958, la Convention collective des Banques, la Convention collective du travail des industries Polygraphiques du 7/12/1962, la Convention collective des Corps gras du 4/7/1958, la Convention collective des conducteurs de véhicules, la Convention collective des Transporteurs aériens du 22/11/1968, la Convention collective du commerce, la Convention collective des Auxiliaires de transport, la Convention collective des Industries extractives et de la prospection minière, la Convention collective des Industries du bois, la Convention collective des entreprises pétrolières et la Convention collective des industrie alimentaires.

<sup>34</sup> - Voir article 1<sup>er</sup> de la Convention collective interprofessionnelle de 1977.

De façon plus générale, la Convention collective de 1977 s'applique à l'ensemble des travailleurs salariés dont le contrat de louage de services s'exécute en Côte d'Ivoire.

Font partie de la présente Convention de 1977, les personnes rémunérées à la commission et astreintes à un horaire de travail ou remplissant des obligations ou responsabilités vis-à-vis de leurs employeurs.

Sont en revanche exclues, les personnes rémunérées à la commission et ne faisant pas partie de l'établissement et jouissant d'une indépendance totale vis-à-vis de leur commettant.

Si la conclusion de cette Convention a été unanimement appréciée par les partenaires sociaux en raison du fait qu'elle constituait une première ou le fruit du consensus entre le syndicat le plus représentatif des salariés d'alors et le patronat ivoirien, force est de reconnaître cependant qu'elle comporte de nombreuses insuffisances. Cette insuffisance est d'abord liée au champ d'application professionnel. En effet, étant interprofessionnelle, la Convention collective de 1977 vise à régler les rapports de travail dans toutes les branches d'activités concernées. Il s'ensuit que les normes qu'elle édicte sont uniformes pour tous les secteurs d'activité visés. Ce qui revient à dire qu'elles ne tiennent pas compte de la spécificité de chaque branche d'activité de sorte que cette convention apparaît comme un « fourre tout ». Autrement dit, la Convention collective de 1977 ne distingue pas entre les petites et les grandes entreprises et encore moins, entre le statut des travailleurs. Pour illustrer cette idée ou même cette limite, on peut relever que les règles relatives à la conclusion, à l'exécution et à la rupture du contrat de travail s'appliquent de la même façon aux travailleurs des grandes entreprises qu'aux travailleurs domestiques qui exercent leurs activités dans des conditions particulières par rapport à ceux des grandes entreprises. Il est donc inadmissible qu'un traitement identique soit appliqué à ces deux catégories de travailleurs dès lors que la probabilité que ce traitement soit défavorable aux travailleurs domestiques est grande.

Conscients de cette insuffisance, les rédacteurs de cette Convention ont envisagé dans son article 1<sup>er</sup>, la possibilité de conclure des annexes ou des conventions sectorielles afin de tenir compte des spécificités de chaque secteur d'activité. Ainsi, la note n° 1 de cette Convention indique clairement que des annexes par branches professionnelles formant complément de ladite convention et contenant des clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs que sont : chauffeurs, ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, ingénieurs, cadres et assimilés, sans que cette énumération soit limitative, devront être signées. Malheureusement, à ce jour, seules quatre annexes à la Convention collective interprofessionnelle de 1977 ont été conclues. Il s'agit de la convention collective de l'enseignement catholique conclue le 2 octobre 1973, la convention collective de l'enseignement méthodiste du 2 avril 1992 ; la convention collective du personnel enseignant des établissements privés laïcs de Côte d'Ivoire conclue le 1er octobre 1994 ; la convention collective des journalistes conclue le 12 février 2008.

La particularité de ces conventions qu'on pourrait appeler « sectorielles de branche » est qu'elles excluent de leur champ d'application le personnel relevant d'autres professions.

Ensuite l'insuffisance de la Convention collective interprofessionnelle relève de son champ d'application matérielle. On peut souligner à ce niveau, une absence d'harmonisation ou de mise en conformité de certaines dispositions de la Convention collective de 1977 avec celles du Code du travail de 1995. Conclues sous l'empire du Code du travail de 1964, certaines dispositions de cette Convention sont en total décalage avec celles du Code du travail de 1995. C'est le cas par exemple des dispositions relatives à la libéralisation du marché du travail. L'article 13 de la Convention collective interdit aux employeurs de procéder à des embauches directes. Il leur demande de faire connaître leur besoin en main d'œuvre auprès de l'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI). L'analyse de cette disposition montre qu'elle est en déphasage avec la nouvelle doctrine des relations de travail en l'occurrence la flexibilité de

l'emploi que prône le Code du travail ivoirien, dans sa réforme de 1995. En effet, ce Code a institué la libéralisation de l'embauche des travailleurs grâce à l'assouplissement des procédures d'embauche prévues aux articles 11.1 à 11.5. À ce titre, les articles 11.1 à 11.3 autorisent les employeurs à embaucher directement les travailleurs ou à recourir aux services de bureaux privés ou publics de placement de main d'œuvre, ce qui est d'ailleurs une bonne chose.

Toutefois, deux réformes sont à l'actif de cette Convention. La première porte sur l'institution de la prime de précarité et la seconde est relative à la fixation du délai au-delà duquel le contrat journalier se transforme en contrat à durée indéterminée.

La consécration de ces deux éléments répond à la nécessité de prendre en compte les travailleurs journaliers qui sont exposés à une grande vulnérabilité. Il est donc logique qu'une attention particulière leur soit accordée afin de réduire la précarité dans laquelle ils se trouvent.

De tout ce qui précède, il apparaît clairement que contrairement aux recommandations de l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 qui préconise la conclusion d'annexes à cette convention dans les diverses branches d'activité, l'analyse du champ conventionnel des relations professionnelles montre que la tendance actuelle en Côte d'Ivoire porte plutôt sur la conclusion de protocole d'accords entre les partenaires sociaux et d'accords collectifs dits accords d'établissement.

## **2. Les protocoles d'accord**

Suite aux différentes crises politico-militaires qui ont secoué la Côte d'Ivoire depuis 1999, crises qui ont eu un impact négatif tant sur le plan économique que sur le plan social en raison de la fermeture de nombreuses entreprises et des licenciements qu'elle a engendrés, le Président de la République d'alors a recommandé la mise en place d'un comité de crise. De composition tripartite, le but de ce comité de crise était de réfléchir aux solutions propices pour relancer l'économie et prendre en charge les travailleurs. C'est ainsi que ce comité de crise s'est fixé pour objectif de mettre en place des structures ou des mécanismes pour réaliser une trêve sociale, condition indispensable selon lui de la relance de l'économie nationale. Mais cela doit se faire dans le respect des droits fondamentaux des salariés. C'est donc pour concilier les intérêts en présence que des protocoles d'accords ont été signés par l'Etat de Côte d'Ivoire et les partenaires sociaux. C'est dans cette perspective que deux protocoles d'accords sont venus enrichir le paysage conventionnel ivoirien. Il s'agit du protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique (a) et le protocole d'accord sur le chômage technique (b).

### **a. Le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique**

Comme sus indiqué, la signature de ce protocole a été suggérée par le comité de crise dont la mise en place a été recommandée par le Président de la République dans le but de trouver des solutions appropriées aux effets néfastes de la dégradation de la situation économique de la Côte d'Ivoire tant sur le plan économique que sur le plan social. Au moins trois raisons justifient la signature de ce protocole. D'abord, la nécessité de relancer l'économie nationale affectée par la crise. Ensuite la reconnaissance

que la productivité et la compétitivité des entreprises sont un gage certain pour la relance économique. Enfin, la prise en compte de la nécessité du respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Or, la réalisation de ces différents objectifs n'est possible qu'en présence d'un climat social apaisé, d'où l'exigence de l'instauration d'une trêve sociale. Ainsi, l'article 1<sup>er</sup> du protocole définit ce qu'il convient d'entendre par la trêve sociale. Elle est appréhendée comme l'engagement pris durant une période fixée d'accord partie, de privilégier la concertation et la négociation dans le règlement de tout différend qui pourrait surgir entre les partenaires sociaux, en l'occurrence l'Etat, les employeurs et les travailleurs.

Quant à l'article 2, il fixe clairement l'objectif du protocole : permettre au gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, au vu de la situation économique et financière difficile résultant de toutes les turbulences, de collaborer de bonne foi et dans la sérénité afin de favoriser la relance économique et d'assurer à chacun une redistribution équitable des fruits de la croissance. Dans cette perspective, le protocole s'attèle à la mise en place d'une plate-forme commune de travail devant conduire les parties, pendant une période déterminée, à privilégier la négociation dans tout conflit collectif social.

Pour la mise en œuvre de ce protocole, des engagements ont été pris par chacune des trois parties. En ce qui concerne le gouvernement, il s'engage à favoriser l'octroi par voie législative ou réglementaire des subventions financières de l'État aux organisations de travailleurs représentatives au niveau national afin de leur permettre d'accomplir leur mission. La mesure de l'audience des organisations des travailleurs par l'organisation d'élections sociales au plan national à une période unique permettant de déterminer les organisations de travailleurs respectives, la révision du Code et son évaluation, la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur la base de la représentativité dans les institutions sociales et les organisations de promotion de l'emploi que sont le Conseil économique et social, l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE), l'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP), le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), la Caisse nationale de la Prévoyance sociale (CNPS) etc., la création d'un CNT avec des sous-commissions par secteur ; l'équipement de l'Administration du travail en moyen d'action, la confirmation et la poursuite par le gouvernement de son rôle de facilitateur de dialogue social, la prise de mesures d'incitation à l'embauche, etc.

S'agissant des organisations d'employeurs, elles s'engagent à la mise en place d'un mécanisme de recouvrement des cotisations syndicales sur le salaire des travailleurs syndiqués sur autorisation expresse de ceux-ci, la sensibilisation de leurs adhérents au respect de la liberté syndicale, à la recherche de bonne foi au sein de l'entreprise d'une solution alternative au licenciement avant la saisine du conseil national du travail, à la soumission au Conseil national du travail pour avis de tout licenciement collectif pour motif économique, huit jours avant la réunion d'information et d'explication, sa réponse devant intervenir dans le même délai, ainsi qu'à la promotion de l'emploi par une politique hardie de l'embauche.

Quant aux organisations de travailleurs, elles s'engagent à recourir systématiquement au dialogue social avec les employeurs dans le cadre de l'entreprise et ensuite de la CIPC, avec l'autorité gouvernementale dans le cas où une décision administrative serait en cause, et à ne considérer la grève comme ultime recours qu'après épuisement des étapes ci-dessus indiquées.

Pour garantir la mise en œuvre de ce protocole, il est prévu la création d'un comité de suivi pour suivre et évaluer le protocole d'accord.

C'est dans cette même veine de recherche de la trêve sociale que s'inscrit le protocole d'accord sur le chômage technique.

### **b. Le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique**

La signature de ce protocole résulte en réalité d'un long processus. En effet, un premier protocole d'accord avait été signé par les partenaires sociaux en 2001. Mais celui-ci n'a pas connu beaucoup de succès de sorte qu'un second protocole avait été signé en 2003. C'est ce dernier protocole d'accord qui a été actualisé en 2007 et porte sur le chômage technique.

En effet, avant la loi de 1995, la Convention collective de 1977 réglementait le régime du chômage technique. Ainsi, l'article 24 de cette Convention permettait au salarié de prendre acte de la rupture du contrat et de réclamer les différents droits y afférents en cas de mise en chômage technique par l'employeur, et cela sans délai. Mais avec l'avènement du Code du travail de 1995, l'article 15.11 de ce même Code impose au salarié le respect d'un délai de 2 mois avant de pouvoir réclamer le paiement des indemnités de licenciement. Cette disposition s'est avérée insuffisante, voire inadaptée aux réalités des relations de travail suite à la crise qui a secoué le pays depuis 2002. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont voulu aller plus loin dans le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique en le réaménageant.

Ainsi, l'Etat et les partenaires sociaux regroupés au sein de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC), ont convenu de la signature de ce protocole d'accord dont l'objectif est selon son article 1<sup>er</sup> de renforcer les mécanismes du dialogue social, notamment en ce qui concerne les modalités d'application du chômage technique. Pour la mise en œuvre de ce protocole d'accord, plusieurs engagements ont été pris par les différents partenaires sociaux.

À ce titre, le patronat s'est engagé sur plusieurs points. Il a pris l'engagement de demander aux groupements qui le composent de préconiser aux entreprises adhérentes les modalités d'application du chômage technique visées, en période de crise, qu'après épuisement de toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi<sup>35</sup>, de l'outil de travail et de l'emploi et notamment, en accord avec les travailleurs. Ces mesures consistent par exemple dans la proposition, s'il y a lieu, du travail à temps partiel ; de la mobilisation des salariés pour des tâches de catégories inférieures, de la répartition autant que faire se peut de l'impact des mesures prises sur l'ensemble des travailleurs dans la limite des impératifs d'exploitation propres à chaque entreprise, de la réduction des salaires.

De leur côté, les Centrales Syndicales s'engagent à sensibiliser leurs adhérents à l'intérêt que représente pour ces derniers, l'acceptation du chômage technique en période de crise ainsi que toute prolongation qui sera décidée par accord des parties.

De même, pour garantir une meilleure information, base d'un vrai dialogue social, l'alinéa 2 de l'article 5 du protocole d'accord prévoit que l'employeur doit réunir au moins une fois par trimestre, tous les travailleurs aux fins de les informer de l'impact des événements à l'origine de la décision de mise au chômage technique sur l'entreprise et des perspectives à court, moyen et long terme pour ces derniers.

Au cours de ces réunions, il sera débattu des questions relatives aux modalités de paiement des salaires, des indemnités et des gratifications. L'alinéa 3 de cette même disposition stipule que l'employeur

---

<sup>35</sup> - Article 3-1 du protocole d'accord sur le chômage technique du 18 décembre 2007.

accordera aux travailleurs, dans la mesure du possible, des permissions exceptionnelles à l'occasion des événements familiaux, même non prévus par la loi et la Convention collective.

Pour s'assurer de la mise en œuvre effective des dispositions de ce protocole d'accord, l'article 6 dudit protocole prévoit qu'il sera créé au sein des groupements patronaux et des centrales syndicales, des cellules de suivi qui auront pour attribution principale de recueillir toutes les difficultés d'application et de les faire connaître à la CIPC .

L'article 9 du dudit protocole prévoit de rendre l'accord applicable à l'ensemble des partenaires sociaux. À cet égard, les parties signataires s'engagent à demander au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi de prendre un arrêté d'extension dudit protocole d'accord.

Outre les protocoles d'accords, les accords d'établissement intègrent également le champ des relations collectives ivoiriennes.

### **3. Les accords d'établissement**

La signature de ces accords d'établissement est prévue par l'article 73.1 du Code du travail ivoirien mais aussi par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective interprofessionnelle de 1977. Les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Toutefois, leur négociation est libre de sorte que ces accords peuvent concerner l'ensemble de l'entreprise, tout comme ils peuvent concerner uniquement un établissement ou un groupe d'établissements d'une même entreprise.

La particularité de l'accord d'établissement est qu'il est local, c'est-à-dire applicable, uniquement dans l'établissement visé. Il en résulte que les salariés d'un autre établissement de la même entreprise qui ne sont pas signataires de ces accords ne peuvent pas prétendre être victimes d'une discrimination au seul motif qu'ils ne bénéficient pas des avantages attribués à des salariés d'un autre établissement dont ils ne relèvent pas<sup>36</sup>.

L'article 73.2 du Code du travail de 1995 qui précise l'objet de ces accords dispose qu'ils ont pour finalité d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des Conventions collectives nationales, régionales ou locales et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement des primes à la production individuelle et collective et des primes de productivité. L'alinéa 2 de cette même disposition précise que ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, de sorte qu'on peut valablement soutenir que l'accord d'établissement crée une certaine autonomie de l'établissement ou de l'entreprise par rapport aux normes qui leur sont externes. Aussi contribue-t-il à désamorcer les conflits en apportant des solutions négociées dans un cadre approprié, et librement défini par les partenaires sociaux eux-mêmes.

De ce qui précède, il résulte que la logique qui sous-tend la signature des accords d'établissement réside dans l'élaboration d'une cascade de privilèges accordés aux travailleurs, en vertu du fait que ces accords sont en principe plus favorables aux travailleurs que les lois, les règlements et même la Convention collective interprofessionnelle elle-même ; ce qui renverrait à l'application du principe de faveur. À ce niveau, une nuance doit être relevée quant à l'application des normes contenues dans l'accord d'établissement. Au fond, il ne semble pas s'agir tant de l'application du principe de faveur à l'égard des

---

<sup>36</sup> - Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 26e éd, Dalloz, 2011, au n°1289.

travailleurs comme cela semble être le cas. En effet, l'analyse de quelques accords d'établissement montre que les droits contenus dans ces accords ne constituent pas seulement un avantage accru pour les travailleurs, mais également la prise en compte de la réalité de l'emploi et des conditions d'exécution du travail dans l'établissement concerné. Il s'ensuit que la création de droits nouveaux ou le renforcement des droits existants participe de la restitution de la spécificité de l'établissement. Il est tout à fait normal voire légitime que des avantages particuliers soient reconnus ou même adaptés aux travailleurs qui exercent leur activité dans des conditions spécifiques par rapport aux autres.

L'étude des accords d'établissement révèle que ceux-ci sont en principe distincts d'un établissement à l'autre. Toutefois, en plus des thèmes traditionnels qui y sont traités, une tendance se dégage quant aux sujets abordés. Premièrement, les accords d'établissement traitent les questions salariales c'est-à-dire celles qui concernent le salaire de base catégoriel et le sursalaire, c'est-à-dire les différentes primes et indemnités dues en raison de la spécificité de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement. Deuxièmement, l'organisation de la carrière du salarié. Troisièmement, le régime des assurances comprenant non seulement une couverture médicale pour le salarié et sa famille, mais également l'assurance retraite complémentaire au profit du salarié.

Les conventions collectives et les différents accords collectifs étant identifiés, il convient à présent d'analyser le contenu des normes édictées. L'accent sera mis sur l'apport de ces règles à la réglementation du travail.

## **II- Des apports des conventions collectives et accords professionnels**

Les normes édictées seront analysées dans le contrat et au moment de la rupture de celui-ci.

### **A Dans le contrat**

Deux moments caractérisent la vie du contrat : l'accès à l'emploi et son exécution

#### **1. L'accès à l'emploi**

Un certain malaise se dégage de l'analyse de la réglementation relative à l'accès à l'emploi des différentes conventions collectives étudiées. En effet, les dispositions existantes sont laconiques en ce sens qu'elles ne font que reprendre de façon générale celles contenues dans le Code du travail de 1995. En fait, ces conventions collectives ne s'intéressent pas véritablement aux problématiques nouvelles liées à l'embauche telles que les questions de discrimination. Ce qui revient à dire que c'est l'article 4 du Code du travail de 1995 énonçant les motifs de discrimination qui s'applique<sup>37</sup>. Or, il semble que la liste établie par le législateur ivoirien nécessite une amélioration. Comment interpréter alors l'attitude des partenaires sociaux ? Se justifie-t-elle, quand on sait qu'en matière de discrimination, seuls les motifs définis par le législateur ont droit d'être cités ? Autrement dit, la liste des motifs de discrimination est

---

<sup>37</sup> - Article 5 de l'Accord d'établissement LGL Côte d'Ivoire.

limitative<sup>38</sup>. Doit-on critiquer plutôt dans un autre sens, l'attitude des partenaires sociaux dans la mesure où ces derniers ne semblent entreprendre aucune démarche d'intégration de nouveaux motifs de discrimination en vue de l'amélioration de la liste légale?

Par ailleurs, l'analyse de l'annexe de la Convention collective de l'enseignement catholique de Côte d'Ivoire laisse perplexe en raison des dispositions discriminatoires qu'elle comporte.

En effet, l'article 12 de cette convention mentionne que le candidat doit produire en vue de son engagement, outre, les pièces exigées pour le dossier d'autorisation d'enseigner, une attestation de vie chrétienne. Cette dernière mention est sans aucun doute discriminatoire même si l'enseignement prodigué aux élèves de ces écoles comporte un volet religieux. Fort heureusement, la pratique montre que des enseignants d'autres confessions religieuses sont admis dans ces écoles. Ce qui implique incontestablement une absence d'harmonisation de cette convention avec les dispositions de l'article 4 du Code du travail ivoirien de 1995. On pourrait même parler d'une violation de la disposition de l'article 4 du Code du travail.

D'ailleurs, cette absence d'harmonisation se perçoit également dans les dispositions relatives à l'embauche contenues dans l'article 13 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977. En effet, l'interdiction de l'embauche directe par les employeurs qui doivent faire connaître leur besoin en main-d'œuvre auprès du service de l'Office de la main d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI) continue de figurer dans ledit article de la Convention collective interprofessionnelle. Or, comme susmentionné, cette interdiction a été abandonnée par le Code du travail ivoirien dans sa réforme de 1995 dans laquelle le législateur prône désormais la libéralisation des embauches à travers l'assouplissement des procédures d'embauche<sup>39</sup>. Ainsi, les articles 11.1 à 11.3 autorisent les employeurs à embaucher directement les travailleurs ou à recourir aux services de bureaux privés ou publics de placement de main d'œuvre. Selon l'article 11.2 du Code du travail, ces derniers agissent comme intermédiaires entre employeur et travailleur. L'exercice de cette activité est autorisé par décret. Toutes ces dispositions légales sur la libéralisation du marché du travail offrent des facilités certaines d'embauche et d'emploi qui sont sans aucun doute avantageuses pour les salariés.

Un autre grief peut être relevé à l'encontre de cette Convention. Il s'agit du maintien de la dénomination de l'Office de la main d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI). Or, cette structure a été dissoute et remplacée par l'Agence d'études et de la promotion de l'emploi (AGEEP). Toutefois, l'analyse de quelques accords d'établissement montre que les partenaires sociaux prennent le soin de prévoir la mise en conformité sans délai des accords avec la nouvelle législation en cas de modification du Code du travail ou de la Convention collective de 1977<sup>40</sup>. Mais le problème demeure en ce qui concerne les

---

<sup>38</sup> - Assata Koné-Silué, *Précarité et droit social ivoirien*, Thèse de doctorat en droit, Université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Ecole Doctorale de Droit et de Science Politique, 2011, aux p. 282 et suiv. ; Nanga Silué, *L'égalité entre L'homme et La femme en Afrique noire francophone. Essai sur La condition juridique de La femme en Côte d'Ivoire*, Editions Universitaires Européennes, 2011, à la p.89. ; Danièle Lochak, « Réflexion sur la notion de discrimination » (1987) *Droit social* 778. ; Antoine Lyon-Caen, "observation sous Cass soc, 29 octobre 1996" dans Jean Pélissier et al, dir, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4e éd, Dalloz, 2008, à la p. 340 n°71.

<sup>39</sup> - Articles 11.1 à 11.5 du Code du travail ivoirien.

<sup>40</sup> - Voir Accord d'établissement LGL Côte d'Ivoire.

travailleurs des entreprises dont les activités restent soumises à la Convention collective mais dont les établissements n'ont pas signé d'accords d'établissement prévoyant une telle mise en conformité.

En revanche, l'examen des différentes conventions et accords collectifs révèle que la réglementation de la durée de l'essai a reçu un accueil plus favorable de la part des partenaires sociaux ivoiriens par rapport aux deux premières questions. En témoigne la fixation des différentes durées maximales de l'essai en fonction des catégories professionnelles. L'inobservation de ces délais conventionnels entraîne la transformation de la période d'essai en un engagement définitif<sup>41</sup>. Cette réglementation de la durée de l'essai doit être encouragée car elle permet d'éviter que certains employeurs malhonnêtes n'utilisent l'essai comme un moyen détourné de maintenir le salarié dans l'incertitude et donc dans la précarité en le prolongeant indéfiniment.

En plus de ces questions, la plupart des conventions collectives prévoient une priorité d'embauche pour les travailleurs licenciés par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel. L'article 13 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 fixe la durée de cette priorité d'embauche à deux ans, sauf disposition plus favorable au salarié.

## **2. L'exécution du contrat**

L'apport des conventions collectives et accords collectifs d'établissement au cours de l'exécution du contrat s'appréciera à travers l'étude critique des dispositions conférant des droits aux salariés. Les avantages octroyés portent d'une part sur les droits pécuniaires (a) et d'autre part, sur les droits extra-pécuniaires (b)

## **3. Les droits pécuniaires**

L'analyse des conventions et accords collectifs montre que les normes édictées visent d'une part, l'amélioration de la situation salariale des travailleurs et d'autre part l'organisation d'une assurance au profit de ces derniers.

Sur le premier point, il faut dire que les partenaires sociaux ont été particulièrement attentifs à la question salariale. À cet égard, l'article 44 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 prône l'égalité de salaire. De même, les conventions collectives et la plupart des accords d'établissement prévoient une augmentation périodique du salaire et du sursalaire par rapport aux taux légaux. Cependant, on déplore l'absence d'intérêts des partenaires sociaux pour les questions nouvelles telle que l'égalité entre l'homme et la femme en matière salariale.

En plus du salaire et des primes qui ont une origine légale telle que la prime de panier<sup>42</sup>, les conventions collectives et particulièrement les accords d'établissement ont prévu une augmentation périodique du salaire à des taux supérieurs aux taux légaux. Par ailleurs, ils ont institué de nombreuses primes qui sont liées soit au statut des salariés, soit à la spécificité de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement. Ainsi, l'article 44 nouveau de la Convention collective interprofessionnelle de 1977 a institué la prime de

---

<sup>41</sup> - Article 15 de la convention collective interprofessionnelle de 1977.

<sup>42</sup> - Article 9 du Décret n° 96-204 du 07 mars 1996 relatif au travail de nuit.

précarité au profit des travailleurs journaliers, dont l'effectivité du paiement à la fin du contrat reste à vérifier.

On trouve également la gratification qui n'est autre qu'un pur produit de la Convention collective de 1977. En effet, l'obligation de paiement de la gratification n'a pas été instituée par la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail, ni par ses décrets d'application. Comme susmentionné, le texte fondateur du paiement de la gratification est la Convention collective interprofessionnelle de 1977 qui l'intitule « Prime de fin d'année » dans son article 53. Cette disposition stipule : « Sous forme de prime ou de gratification, le travailleur percevra en fin d'année une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux trois-quarts du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie ».

L'analyse de cette disposition montre sans conteste l'origine conventionnelle de la gratification.

Si cet apport de la Convention collective doit être apprécié, des limites peuvent être en revanche relevées. En effet, étant un accord, la Convention collective interprofessionnelle ne s'applique qu'aux parties signataires de cet accord, en l'occurrence le patronat et les salariés exerçant dans les branches d'activité concernées. Il s'ensuit que les travailleurs dont les activités ne sont pas soumises à la Convention collective interprofessionnelle ne peuvent pas se prévaloir du non paiement de la gratification annuelle. Fort heureusement, les accords d'établissement peuvent prévoir le paiement de cette prime.

Outre ces deux primes, d'autres primes ou indemnités sont prévues aussi bien par les Conventions collectives que par les accords d'établissement. Dans la majorité des cas, ces conventions ou accords collectifs reprennent les primes légales en augmentant leur taux. C'est le cas par exemple de la prime d'ancienneté et d'assiduité; de l'indemnité pour frais professionnels et assimilés; des indemnités de déplacement; des primes de panier pour tous les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail; de la majoration pour travaux pénibles, dangereux; la prime d'expatriation; la prime d'équipement; l'indemnité de logement; la prime de départ à la retraite; la prime de salissure; la prime de tenue de travail et prime d'outillage. Ainsi, dans les entreprises minières par exemple, le montant de la prime de salissure sera forcément plus élevé que dans une autre entreprise qui ne se livre pas à une telle activité.

En plus de ces primes, d'autres primes telles que la prime de productivité et de sécurité dont l'attribution est soumise à un certain nombre de critères ont été instituées par les conventions collectives et accords collectifs. Par exemple, l'article 21 de l'Accord d'établissement LGL Mine Côte d'Ivoire prévoit que l'employeur accorde à tous les travailleurs, une prime basée sur la production présentée comme la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise. L'attribution de cette prime est analysée en fonction du rapport: production, coût et la santé d'une part et de la sécurité au travail d'autre part. Il en est de même de la prime mensuelle de responsabilité octroyée aux travailleurs limitativement énumérés en fonction de la catégorie professionnelle<sup>43</sup>, de la prime de caisse versée au personnel cadre de la comptabilité, la prime d'astreinte qui tient compte des sujétions particulières liées à l'emploi<sup>44</sup>.

On observe par ailleurs une particularité dans la convention annexe des journalistes professionnels et professionnels de la communication et de la presse écrite. Il s'agit de l'instauration de la prime de reportage qui est payée au journaliste professionnel en mission de service et qui ne donne pas lieu à une

---

<sup>43</sup> - *Convention annexe des journalistes professionnels et professionnels de La communication et de La presse privée, Accord d'établissement LGL de Côte d'Ivoire.*

<sup>44</sup> - Article 27 de l'accord d'établissement de la LGL Minier de Côte d'Ivoire.

mutation. Dans ce cas, les frais de transport, de repas, de coucher sont à la charge de l'employeur. Le montant de ces dépenses est convenu d'avance entre l'employeur et le journaliste et sont désignées frais de mission et de reportage. Ce qui implique que la somme qui sera octroyée au journaliste devrait être logiquement supérieure aux simples frais de mission.

La rémunération des heures supplémentaires est également concernée par la plupart des Conventions collectives et accords d'établissement. Ceux-ci prévoient des taux plus élevés que les taux légaux.

Pour le paiement de ces primes, certains accords d'établissement prévoient que leur montant sera indexé au coût de la vie. Une telle clause est intéressante et doit être encouragée et même promue dans les autres entreprises. Cela se justifie par le fait qu'en Côte d'Ivoire, les salaires ne sont pas automatiquement indexés au coût de la vie. Ainsi, selon l'article 29 de l'accord d'établissement de la société Mines de Tongo Tongo-SA, la Direction s'engage entre autres, à appliquer les augmentations négociées aux termes de l'indexation au coût de la vie dans le cadre des accords de l'industrie privée.

S'agissant de l'assurance, on distingue la couverture médicale de l'institution d'une assurance retraite complémentaire. Nombreux sont les accords d'établissement qui mettent en place une couverture médicale dans le cadre de l'assurance maladie. Les primes qui en résultent sont entièrement à la charge de l'employeur de sorte à permettre au travailleur et à sa famille de bénéficier d'une couverture de prise en charge d'environ 80 %. Cela revient à dire que seulement 20% de ces frais médicaux sont à la charge du travailleur au titre du ticket modérateur. Ainsi, l'article 28 de l'accord d'établissement donne une définition de la famille qui comprend d'une part l'époux, l'épouse, la concubine et d'autre part, les enfants célibataires non salariés et âgés de 21 ans au plus. La prise en compte de la concubine par la couverture maladie est appréciable et doit être encouragée en raison du nombre important de ce type de couple en Côte d'Ivoire. De plus, ici, aucune distinction n'est faite entre les enfants légitimes et les enfants naturels, ce qui constitue une conséquence logique de la définition de la famille susmentionnée.

Ces différentes mesures sont perceptibles dans les conventions annexes que sont celles des journalistes ou de l'enseignement, qu'il s'agisse de l'enseignement catholique ou laïc privé. Cette approche peut être considérée comme une adaptation de la législation sociale aux réalités africaines en général et ivoiriennes en particulier. Cette réalité est marquée par le nombre aussi élevé de relations de concubinage que de célébrations du mariage légal.

Par ailleurs, l'analyse de certains accords d'établissement tel que celui de la société de mine de Tongon Tongon-SA fait apparaître la création de primes particulières. Il s'agit de la prime de cantine et de la prime d'électricité. Selon l'article 46.5 de cet accord, la société Tongon accorde son assistance à son personnel qui vit hors du camp de la mine dans le règlement de leur facture d'électricité à travers l'attribution de cette prime dont le montant est fixé en fonction de la catégorie professionnelle.

Des caisses de solidarité existent aussi dans certaines conventions collectives en vue de venir en aide aux salariés qui sont dans le besoin ou victimes de maladies non professionnelles. Ainsi, l'article 29 de la convention annexe de l'enseignement catholique qui prévoit la création d'une telle caisse précise son but : d'une part, resserrer les liens de solidarité entre tous les travailleurs des écoles catholiques et d'autre part, secourir les travailleurs en cas de maladie non professionnelle d'une durée limitée à six mois. Ainsi, la caisse se charge du paiement du salaire à partir du sixième mois de maladie, des frais d'hospitalisation éventuelle, du remboursement des factures de soins médicaux.

En outre, il est fréquent de voir dans les entreprises, la mise en place d'un plan d'assurance retraite complémentaire.

#### **4. Les droits extra-pécuniaires**

Au premier rang peut être cité le droit de représentation des salariés. A ce niveau, un renforcement de la représentation des salariés peut être souligné. Ainsi, à l'instar des dispositions de l'article 61.9 du Code du travail, les Conventions collectives exigent que l'employeur informe chaque année les délégués du personnel sur la situation de l'entreprise. Certaines conventions prévoient des rencontres plus régulières entre les responsables patronaux et les représentants du personnel. Par exemple, l'accord d'établissement de LGL de Côte d'Ivoire prévoit que l'ensemble des délégués du personnel est reçu collectivement par la Direction une fois par mois. De même, l'accord d'établissement de la société de Mine de Tongo Tongo-SA prévoit que dans le cadre des réunions périodiques convenues, la direction de Tongo-SA et les représentants des employés se réuniront pour permettre à la direction de tenir le syndicat au courant des réunions du conseil d'administration de la société.

On assiste aussi à juste titre, à l'allongement légal de la durée du mandat des délégués du personnel qui passe de 1 à 2 ans, ce qui leur permet d'une part, une meilleure adaptation aux conditions économiques et sociales de leur entreprise, et d'autre part, une bonne appréhension des missions qui leur incombent<sup>45</sup>.

S'il est vrai que le Code du travail consacre la liberté syndicale à l'article 51.1 et suivants, il faut noter que ce sont les conventions collectives et accords d'établissement qui organisent véritablement les activités syndicales comme l'a si bien relevé le Professeur J.M. TCHAKOUA<sup>46</sup>. Ainsi, on peut constater que l'article 5 du protocole d'accord signé par les partenaires sociaux ivoiriens sur la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique prévoit la mise en place d'un mécanisme de recouvrement des cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs syndiqués sur leur autorisation expresse.

En outre, les conventions collectives s'intéressent à la santé et à la sécurité des salariés. En effet, le Code du travail comporte des lois en matière d'hygiène et de sécurité, mais ces dispositions légales protègent très peu les salariés. L'analyse des accords collectifs montre que dans une large mesure, ce sont les accords d'établissement qui renforcent les droits des salariés sur ces différents points en fonction de la spécificité de l'activité exercée et des exigences de protection qu'elle nécessite. C'est dans cette perspective que la plupart des conventions collectives étudiées exigent que les entreprises ou établissements assurent un service médical ou sanitaire minimum à ses travailleurs conformément au décret n° 96-206 du 7 mars 1996, relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces mesures de sécurité et d'hygiène sont par exemple renforcées dans les sociétés minières en raison de la spécificité de leur activité. À ce titre, l'article 19 de l'Accord d'établissement LGL Côte d'Ivoire dispose que le comité d'hygiène et de sécurité veille non seulement à l'application des prescriptions législatives et réglementaires, mais qu'il contribue également à l'éducation des travailleurs dans ce domaine.

---

<sup>45</sup> - Assiélin, *Connaissance du cadre juridique du travail et de La gestion de La paix sociale en entreprise*, fascicule de la Fédération Ivoirienne des Syndicats Mines, Métaux, Carrières et Connexes (FISMECA).

<sup>46</sup> - Tchakoua, *Supra* note 31.

Le maintien des avantages acquis que l'on trouve à l'article 4 de la Convention collective interprofessionnelle de 1977, mais également dans les annexes des conventions collectives et dans la plupart des accords d'établissement sont visés par ces droits extra-pécuniaires.

Sont également concernés, la promotion et le reclassement du salarié. La promotion se définit comme l'action qui a pour but de faciliter l'accès des travailleurs à un échelon supérieur dans la hiérarchie professionnelle et relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur<sup>47</sup> qui apprécie la capacité professionnelle de ses salariés et pourvoit à leur avancement<sup>48</sup>. Une telle méthode de classement peut s'avérer dangereuse en ce qu'elle peut rompre l'égalité entre les salariés. En effet, cette méthode peut être un moyen pour l'employeur de faire pression sur certains de ses salariés. Or, on le sait, en Afrique, l'employeur apparaît généralement pour les travailleurs comme un bienfaiteur ; celui-là même qui vous offre une opportunité de travail dans un contexte de chômage généralisé<sup>49</sup>. Pour éviter les abus qui pourraient en résulter, les partenaires sociaux se sont penchés sur la question de sorte que la plupart des conventions collectives et les accords d'établissement prévoient un avancement automatique des travailleurs qui intervient par période. Ces périodes varient généralement entre 2 à 3 ans<sup>50</sup>. Cette mesure peut être considérée comme un contrepoids au pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Par ailleurs, l'article 17 de la Convention collective de 1977 prévoit qu'en cas de vacances ou de création de poste au sein de l'entreprise, la priorité est accordée aux travailleurs en service au sein de l'entreprise. Ainsi, l'article 24 de l'accord d'établissement de la société des Mines de Tongon Tongon-SA prévoit que la société recherchera d'abord des candidatures internes qui répondent aux exigences du poste à pourvoir. L'employé qui remplit lesdites conditions, sera classé en fonction de la catégorie du poste et recevra la rémunération conséquente.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour ce poste.

En outre, les Conventions collectives et accords d'établissement réglementent le reclassement du salarié. Cette notion renvoie aux mesures par lesquelles un nouvel emploi est proposé à un salarié exposé à un licenciement. En Côte d'Ivoire, ces situations visent les hypothèses dans lesquelles le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non, perd ses capacités initiales de travail. Les dispositions conventionnelles obligent l'employeur à conserver le salarié au sein de l'entreprise ou de l'établissement en procédant à son reclassement dans une catégorie éventuellement inférieure afin de lui éviter le licenciement.

Quant aux mutations, elles peuvent s'appréhender comme le changement d'affectation d'un salarié ou de ses attributions<sup>51</sup>. L'article 18 de la Convention collective prévoit qu'en cas de mutation momentanée du travailleur dans une catégorie inférieure pour les nécessités du service, son salaire, les avantages acquis ainsi que son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui ne doit pas dépasser trois mois.

---

<sup>47</sup> - Cornu, *supra* note 9.

<sup>48</sup> - Tchakoua, *supra* note 31.

<sup>49</sup> - Ousmane Oumarou Sibide, « Réalité africaine et enjeux pour le droit du travail » (2000), en ligne: Afrilex <afrilex.u-bordeaux4.fr> à la p. 5.

<sup>50</sup> - Sur ce point voir Article 6 de l'annexe à la convention collective des journalistes et professionnels de la communication.

<sup>51</sup> - Cornu, *supra* note 9.

S'agissant des congés, on constate que la plupart des Conventions collectives et accords d'établissement se limitent à la liste légale prévue par l'article 2 du Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours fériés même si la durée de ces congés est généralement majorée. Pour ce qui concerne les permissions exceptionnelles, c'est l'article 25.4 et suivant du Code du travail qui y font référence sans pourtant définir ces permissions. C'est à la Convention collective interprofessionnelle de 1977 qu'est revenue la tâche de préciser cette notion à travers une liste énumérative de ces permissions en son article 25. Bien que l'adverbe « notamment » généralement usité dans ces hypothèses n'a pas été utilisé par les partenaires sociaux dans cette disposition, il est exact d'affirmer que la liste n'est pas limitative. Autrement dit, les partenaires sociaux peuvent la rallonger en tenant compte des pratiques et coutumes ivoiriennes comme cela semble se faire déjà au Cameroun<sup>52</sup>.

La Convention collective de 1977, en son article 43, 2<sup>e</sup> dispose que dans le but de la promotion économique et sociale, l'employeur peut demander aux salariés de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessite l'exercice de l'emploi et l'adaptation à l'évolution économique. Si cette initiative patronale est louable, dans la mesure où elle participe de la gestion prévisionnelle de l'emploi, force est de constater que la Convention collective est muette sur la possibilité de faire de telles formations lorsque l'initiative vient du salarié lui-même. Sur ce point, il faut souligner que le Décret n°96-285 du 03 avril 1996 relatif à la formation professionnelle est beaucoup plus complet que la Convention collective de 1977 dès lors qu'elle indique dans son article 1<sup>er</sup> que cette formation peut être à l'initiative de l'employeur tout comme du salarié.

De plus, il indique que la formation continue et le perfectionnement professionnel concernent tous les travailleurs, quel que soit le type de contrat qui les lie à l'employeur. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur, sous réserve du financement par un organisme compétent dans le domaine de la formation. Fort heureusement, d'autres conventions et accords collectifs pallient cette insuffisance de la Convention collective interprofessionnelle de 1977. Il en est ainsi, de la convention collective annexe des journalistes professionnels et des professionnels de la communication et de la presse privée dont l'article 5 met le coût de cette formation à la charge de l'employeur. De même, l'article 21 de l'accord d'établissement de la société des Mines de Tongon Tongon-SA dispose qu'un employé permanent peut demander à la direction, dans le cadre du développement de son épanouissement personnel, de l'aider à assister à un stage de développement pour des raisons d'épanouissement personnel. La société peut à sa seule discrétion, aider un tel salarié en proposant un « prêt d'études », remboursable par moyen d'un « accord de prêt d'études ». Le prêt d'études sera amorti par la société en contrepartie du travail de l'employé pour une période qui équivaut en termes de salaire au coût global des études.

De même, dans sa réforme de 1992, l'article 44 *in fine* de la Convention collective de 1977 règlemente la durée au-delà de laquelle le contrat du travailleur dit « journalier » se transforme en contrat à durée indéterminée. Selon cette disposition, les travailleurs occasionnels appelés « journaliers », lorsqu'ils justifient de trois mois de présence continue ou d'embauches successives pendant trois mois, deviennent salariés permanents. Malheureusement, cette disposition conventionnelle qui garantissait la stabilité de l'emploi a été réduite à néant par l'article 14.7 du Code du travail de 1995 qui dispose que « les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur qualité ».

---

<sup>52</sup> - Tchakoua, *supra* note 31.

Outre, la formation et l'exécution du contrat de travail, la fonction normative des conventions et accords collectifs de travail se perçoit également au moment de la rupture du contrat.

## **B Au moment de la rupture du contrat**

L'analyse des conventions collectives et des différents accords collectifs révèle que les partenaires sociaux sont favorables à la mise en place de mesures ou de mécanismes ayant pour but d'empêcher ou de retarder autant que faire se peut la cessation de la relation de travail (1). Ce n'est qu'en cas d'échec de ces mesures ou mécanismes, que la rupture du contrat de travail peut être envisagée (2).

### **1- Le retardement de la cessation des relations de travail**

En ce qui concerne la cessation des relations de travail, les partenaires sociaux ivoiriens ont mis en place un mécanisme original destiné à la sauvegarde de l'emploi. Ce mécanisme vise à repousser le plus loin possible la cessation des relations de travail lorsque l'entreprise connaît des difficultés de nature à compromettre son avenir. Il consiste à mettre en place toutes les mesures visant à éviter d'abord, le chômage technique et partant le licenciement pour motif économique des travailleurs. Ces mesures sont repérables dans le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. Ce protocole d'accord fait peser surtout sur l'employeur l'obligation de mettre en œuvre ces mesures. Selon l'article 3-1 dudit protocole, celles-ci visent en premier lieu, à la sauvegarde de l'emploi et en second lieu à rendre le chômage technique moins pénible pour le travailleur. Les premières mesures peuvent porter sur l'organisation du travail à temps partiel, une rotation du travail, la réduction de salaire, etc.

Lorsque ces mesures de sauvegarde de l'emploi échouent, l'employeur peut recourir dans ce cas au chômage technique des salariés tout en prenant soin de rendre plus supportable cette mise au chômage technique en accordant certains droits aux salariés. Le protocole d'accord prévoit même que l'employeur peut accorder une permission exceptionnelle au salarié en plus de celles prévues par la Convention collective de 1977.

Ce n'est qu'après épuisement de ces mesures que les employeurs appliqueront les nouvelles mesures retenues par les partenaires sociaux en matière de chômage technique. À ce titre, il faut rappeler que l'article 15.11 du Code du travail de 1995 qui régit la durée du chômage technique dispose que la mise au chômage technique ne peut être imposée au salarié en une ou plusieurs fois pendant une durée de deux mois au cours d'une même période de douze mois. Passé ce délai de deux mois, le salarié a la faculté de se considérer comme licencié. Autrement dit, la durée légale du chômage technique est fixée à deux mois. Certes, cette disposition a l'avantage d'être précise, en ce sens qu'elle permet d'éviter les conflits collectifs qui naissent généralement à l'occasion de la suspension de l'activité de l'entreprise. Toutefois, il convient de noter que ce régime légal du chômage technique est inadapté à la situation économique et sociale actuelle de la Côte d'Ivoire, secouée par plusieurs crises politico-militaires qui ont entraîné la fermeture de nombreuses entreprises et engendré par conséquent plusieurs licenciements.

Le régime conventionnel du chômage technique institué par les partenaires sociaux dans le protocole d'accord de 2007 vise à repousser autant que faire se peut le licenciement collectif pour motif économique en recourant à la solution alternative qu'est la prolongation de la durée du chômage technique. Selon l'article 4 de ce protocole d'accord, « D'accord parties, il est convenu la possibilité de

proroger, à l'expiration du délai légal, le chômage technique supplémentaire n'excédant pas 4 mois. Ainsi, la durée du chômage technique pourrait passer de 2 mois à 6 mois. En cas de prorogation du délai légal, dans la limite du délai supplémentaire mentionné ci-dessus, il est fait obligation au chef d'entreprise de payer au travailleur mis en chômage technique, le tiers (1/3) du salaire brut ».

Cette mesure présente plusieurs avantages. D'une part, elle participe au maintien de l'emploi du salarié en lui évitant le licenciement pour motif économique et d'autre part, elle permet à l'employeur de conserver certaines compétences au sein de l'entreprise<sup>53</sup>. Un autre avantage de cet accord est que dans cette hypothèse, l'obligation est faite à l'employeur de payer un certain montant du salaire au travailleur alors que le maintien ou le paiement du salaire est facultatif dans le Code du travail en cas de mise au chômage technique.

De même, la mise au chômage technique ne doit pas rompre le dialogue entre l'employeur et les salariés concernés. Ainsi, l'employeur doit réunir, au moins une fois par trimestre, tous les travailleurs aux fins de les informer de l'impact des événements à l'origine de la décision de mise en chômage technique sur l'entreprise et les perspectives à court, moyen et long terme pour ces dernières. Au cours de ces réunions, il sera débattu des questions relatives aux modalités de paiement des salaires, des indemnités et des gratifications.

En outre, l'article 5.4 de ce même protocole prévoit que l'employeur doit accorder aux travailleurs, dans la mesure du possible, des permissions exceptionnelles à l'occasion des événements familiaux, même non prévus par la loi et la Convention collective. Ainsi, on peut constater avec le Professeur JM. TCHAKOUA<sup>54</sup> que d'autres motifs de permission entrent dans la liste légale. C'est le cas des permissions accordées pour des événements comme le décès des collatéraux et des parents par alliance, le baptême, le mariage des collatéraux. Avec cette dernière précision, il ne serait pas surprenant que l'employeur accorde des permissions exceptionnelles pour les événements familiaux tels que les cérémonies, les messes d'action de grâce ou d'anniversaire de décès qui se développent de plus en plus en Côte d'Ivoire, à l'instar de la plupart des pays africains tel que le Cameroun<sup>55</sup>.

Si ces mesures relatives à la prolongation du chômage technique ne sont pas acceptées par les travailleurs, la rupture du contrat interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.

## 2- La fatalité

Les partenaires sociaux regroupés au sein de la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC) ont organisé également la rupture des relations de travail. À ce titre, ils donnent une nouvelle définition de la cessation de l'entreprise dans le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique. Selon l'article 7 de ce protocole, sont constitutifs d'un cas de force majeure, outre les cas retenus par la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code de travail, tout événement de nature à compromettre gravement le fonctionnement régulier des entreprises à l'instar de ceux du 6, 7, 8 et 9 novembre 2004<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> - Les discussions sont en cours en vue de l'intégration de cette mesure dans le Projet de réforme du Code du travail ivoirien qui est en chantier.

<sup>54</sup> - Tchakoua, *supra* note 31.

<sup>55</sup> - *Ibid.*

<sup>56</sup> - Lorsque les entreprises ont été fermées à la suite de la guerre qu'a connue la Côte d'Ivoire.

Il ressort de l'analyse de l'article 7 que le protocole donne une définition élargie de la cessation d'entreprise. Selon cette disposition, est constitutif d'un cas de force majeure, outre les cas retenus par la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code de travail, tout événement de nature à compromettre gravement le fonctionnement régulier des entreprises à l'instar de ceux du 6, 7, 8 et 9 novembre 2004<sup>57</sup>.

Toutefois, le protocole d'accord de 2007 sur le chômage technique ne s'est pas contenté de donner une définition élargie de la cessation d'entreprise. Par la même occasion, il s'est attelé à prendre des mesures visant à garantir les droits des travailleurs victimes de licenciement pour fermeture d'entreprise<sup>58</sup>. Ainsi, en cas d'impossibilité pour l'entreprise de payer les droits dus aux travailleurs du fait de l'insuffisance d'actif, les partenaires sociaux s'engagent, dans une démarche conjointe auprès de l'État, à faire en sorte que les droits des travailleurs concernés soient liquidés. La liquidation des droits sera effectuée par l'Etat grâce à un fonds alimenté par une quote-part de la Contribution pour la Reconstruction Nationale, à l'instar de ce qui avait été décidé pour les déplacés de guerre, conformément à la matrice du comité de crise.

Les entreprises qui ferment des suites de tels événements sont dispensées du respect du formalisme des dispositions des articles 16.7 et suivants du Code du travail.

Ainsi, on assiste à la mise en place d'un nouveau régime du licenciement pour motif économique

Si les partenaires sociaux ont réglementé le licenciement pour motif économique en adoptant des mesures adaptées à la situation de crise que le pays a connu et qui d'ailleurs sont acceptables, quelques insuffisances peuvent être constatées. Rentre dans ce cadre, l'abrogation de l'article 38 de la Convention collective de 1977 sur la procédure de licenciement. En effet, la réforme du Code du travail de 1995 a supprimé l'obligation qui pesait sur l'employeur qui envisageait de procéder à un licenciement pour motif économique de requérir préalablement l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Certes, la suppression de cette mesure était souhaitée par les employeurs en raison de la lenteur de la procédure face aux exigences de sauvegarde de l'entreprise et de recherche de flexibilité. Cependant, force est de reconnaître que cette suppression affaiblit, voire précarise la situation des travailleurs dès lors qu'aucune mesure compensatrice conséquente n'a été instituée pour assurer la stabilité de l'emploi du salarié exposé au licenciement pour motif économique. Cette situation est d'autant plus regrettable que l'article 38 de la Convention collective de 1977 offrait plus de garanties aux travailleurs par rapport aux dispositions relatives à la procédure du licenciement telle que prévue dans le Code de 1995.

Outre le licenciement économique, des faiblesses peuvent être soulignées dans le régime du licenciement individuel. En effet, l'article 38 de la Convention interprofessionnelle de 1977 laissait la fixation du quantum de l'indemnité de licenciement à la discrétion du juge, mais le Code du travail de 1995 a limité cette indemnité dont le montant ne peut désormais excéder dix huit mois de salaire. Si cette limitation s'explique par les abus qui en résultaient du fait de la fixation de montants colossaux par les juges, elle fragilise en même temps la situation du salarié. En effet, l'allocation-chômage qui est prévue uniquement pour les travailleurs victimes de licenciement collectif pour motifs économiques en Côte d'Ivoire est insignifiante. Cette limite se perçoit tant dans le quantum qui est de 50000 CFA que dans la durée qui est limitée à 9 mois.

---

<sup>57</sup> - Lorsque les entreprises ont été fermées à la suite de la guerre qu'a connue la Côte d'Ivoire.

<sup>58</sup> - Voir article 7 alinéas 3 et 4.

## Conclusion

L'analyse des travaux d'auteurs africains ou ivoiriens révèle que la négociation collective est le parent pauvre des sources de normativité en droit du travail. Pendant longtemps, ce regard condescendant a eu un sens à cause d'une part de l'argument de l'absence de la culture de la négociation dans l'entreprise ivoirienne et d'autre part, de l'épuisement de la négociation collective dans la Convention collective interprofessionnelle de 1977 de Côte d'Ivoire.

Depuis l'adoption du Code du travail ivoirien de 1995, et surtout depuis la crise politico-militaire qui a secoué le pays depuis 1999, on assiste à une revitalisation de la négociation collective comme source de normativité du droit du travail ivoirien. Plusieurs raisons expliquent cette posture. D'abord, l'élévation de ce mécanisme au rang des droits fondamentaux par l'OIT. Cette consécration a été suivie par la mise en place de mécanismes visant à encourager, faciliter et développer la mise en œuvre de la négociation collective dans les pays, et particulièrement dans les pays africains. La Côte d'Ivoire est bénéficiaire de ces programmes à travers le PRODIAF.

Ensuite, ce changement de posture s'explique par l'évolution de la mentalité de la société salariale. Aujourd'hui, les salariés sont plus favorables à l'application des normes négociées plutôt qu'aux règles étatiques qui, provenant directement d'autorité hiérarchiques, sont empruntées d'autoritarisme. Contrairement à cette dernière, la norme négociée présente plusieurs avantages. Elle est d'abord une norme consensuelle en ce qu'elle permet la convergence d'intérêts contradictoires vers un intérêt commun à travers la recherche d'une voix commune.

Ensuite, elle est flexible et réactive car les normes produites sont adaptées aux réalités locales, c'est-à-dire qu'elles correspondent aux besoins et aspirations de leurs auteurs qui en sont eux même les destinataires.

Enfin, la norme négociée revêt un caractère d'équité, car non seulement, elle défend et protège les droits et avantages des travailleurs, mais elle prend également en compte les intérêts de l'entreprise pourvoyeuse d'emploi. Les solutions dégagées par les partenaires sociaux ivoiriens dans la gestion de l'emploi après la crise politico-militaire qu'a connue la Côte d'Ivoire sont remarquables en ce sens.

De la sorte, la négociation collective s'exprime aujourd'hui en Côte d'Ivoire, à travers de nouvelles sources de normativité que sont les conventions collectives, les accords collectifs de travail, les accords d'établissement et les protocoles d'accords.