



## Synthèse du support de cours introduction générale au droit du travail

### I-: DEFINITION ET EVOLUTION HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL.

Le droit du travail est une branche du droit qui régit les relations entre employeurs et salariés, tant au niveau individuel que collectif. Les règles qui le composent découlent des revendications des travailleurs et des exigences économiques et politiques des gouvernements.

L'origine du droit du travail remonte à la fin du 16<sup>e</sup> siècle, lorsque les rapports de travail étaient basés sur l'esclavage et le servage. Les mauvaises conditions de vie et de travail ont favorisé l'émergence du régime corporatif, qui a été aboli lors de la révolution française de 1789 avec l'établissement du principe de "la liberté du travail". Au cours du 19<sup>e</sup> siècle, des réformes ont été adoptées, aboutissant à la reconnaissance du droit de grève en 1864 et à l'autorisation de création de syndicats professionnels en 1884.

En Afrique francophone, notamment au Burkina Faso, le travail salarié est apparu avec la colonisation, mais ce n'est qu'en 1952 qu'un code du travail a été adopté pour les territoires d'Outre Mer. Après les indépendances, chaque État africain a élaboré son propre code du travail, largement inspiré du code du travail d'Outre mer de 1952. Au Burkina Faso, le premier code du travail a été promulgué en 1962 et a connu plusieurs modifications avant d'être abrogé et remplacé par le code du travail actuel en 2008.

### II- : LES CARACTERES DU DROIT DU TRAVAIL.

Le droit du travail présente plusieurs caractéristiques distinctives.

D'abord, il est **protecteur** car il est axé sur la protection des travailleurs.

Ensuite, il est **autonome par rapport aux autres branches** du droit du fait qu'il dispose de ses propres techniques juridiques et concepts spécifiques.

En outre, il est **progressif** puisqu'il évolue lentement mais constamment pour améliorer les conditions de travail.

Il est également **évolutif et expansif** car il s'adapte aux revendications changeantes des travailleurs et aux exigences de l'économie.

De plus, il a un **caractère collectif** du fait que les travailleurs utilisent l'action collective et les négociations pour faire valoir leurs revendications.

Cependant, il peut parfois être **inappliqué** en raison des contraintes économiques et des tentatives des entreprises de contourner les dispositions qui leur semblent défavorables.

### **III- : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL.**

Les sources du droit sont l'ensemble des points d'émanation des règles juridiques applicables dans un État à un moment donné.

On distingue les sources nationales et les sources internationales.

#### *A) Les sources nationales*

Elles se divisent en sources étatiques et en sources professionnelles.

##### 1. Les sources étatiques

Elles comprennent la constitution, la loi, les règlements et la jurisprudence.

- La constitution est un document politique qui énonce les règles écrites ou coutumières relatives à l'organisation et au fonctionnement des pouvoirs publics. Bien que les constitutions abordent généralement de manière concise le droit social, elles contiennent souvent des principes fondamentaux tels que la liberté syndicale, le droit de grève et le droit au travail.
- La loi est une règle écrite, générale et permanente élaborée par le parlement. La constitution confère au législateur la compétence de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et des institutions sociales. Cela se traduit par l'adoption de codes du travail à travers des lois.
- Les règlements sont des actes de portée générale et impersonnelle édictés par les autorités exécutives compétentes. Ils viennent après la loi et doivent lui être conformes ainsi qu'aux règles constitutionnelles. Les règlements du droit du travail sont essentiels, car le code du travail renvoie souvent à des arrêtés ministériels pour préciser les règles en détail.
- La jurisprudence désigne l'ensemble des décisions prises par les juridictions dans un domaine donné. Elle constitue une source essentielle du droit du travail, car les interprétations des juridictions du travail peuvent contribuer à renforcer ou à assouplir la protection des travailleurs.

##### 2. Les sources professionnelles

Elles comprennent les conventions collectives, les règlements intérieurs, les usages et la coutume.

- Les conventions collectives sont des accords négociés entre les employeurs et les employés d'une même activité ou entreprise.
- Les règlements intérieurs sont des règles établies par l'autorité patronale au niveau de l'établissement, concernant les conditions de travail, l'organisation technique, la discipline, l'hygiène et la sécurité nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Les usages sont des pratiques habituelles et communément adoptées en tant que droit. Leur application dépend souvent d'une référence expresse à la loi. Par exemple, l'article 25 du code du travail de 2004 prévoyait que le contrat d'apprentissage devait tenir compte des usages et coutumes de la profession.
- La coutume représente de véritables lois non écrites qui s'imposent d'elles-mêmes. Elle comble les lacunes de la loi.

### *B) Les sources internationales*

Elles comprennent les conventions multilatérales et les accords bilatéraux.

#### 1. Les conventions multilatérales

Ce sont des traités conclus entre les États membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'OIT, créée en 1919 et devenue une institution spécialisée des Nations Unies en 1946, vise à harmoniser la législation du travail entre les États membres. Elle élabore des conventions que les États membres peuvent adopter dans leur législation nationale.

#### 2. Les traités bilatéraux

Ce sont des accords signés entre deux États dans le but de protéger les travailleurs migrants. Le Burkina Faso a conclu des accords bilatéraux avec certains pays, tels que le Gabon et la République de Côte d'Ivoire, pour réglementer les conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs.