

INTRODUCTION GENERALE.

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

Le droit du travail est la branche du droit qui régit les rapports individuels et collectifs qui existent entre employeurs et salariés.

L'ensemble des règles qui le composent reflète d'une part les revendications des travailleurs salariés d'autre part les exigences de l'économie et les orientations politiques des gouvernements.

Le droit du travail trouve son origine dans les revendications des travailleurs . Pour bien comprendre les origines du droit du travail, il convient de remonter à la fin du 16e siècle. Avant cette période, les rapports de travail dépendant étaient basés sur l'esclavage et le servage. L'évolution du droit du travail est indissociable de celle du mouvement ouvrier et de la conjoncture économique.

En effet, les mauvaises conditions de vie et de travail de l'époque ont suscité l'institution de régime corporatif. La révolution française de 1789 est venue supprimer les corporations de métiers en posant le principe fondamental de « la liberté du travail ». Ce n'est qu'en 1830 que des réformes ont été adoptées pour aboutir à la reconnaissance du droit de grève en 1864.

Progressivement avec l'intervention de la puissance publique, on a abouti le 21 mars 1884 à l'autorisation de création de syndicats professionnels. C'est en ce moment là que toutes les lois sociales ont commencé à voir le jour.

En Afrique francophone et particulièrement au Burkina Faso, le travail salarié est apparu avec la colonisation. Mais l'on attendra l'année 1952 pour voir l'adoption d'un code du travail des territoires d'Outre Mer.

Après les indépendances, chaque Etat africain élaborera son propre code du travail. Mais il faut le souligner, ces différents codes étaient largement inspirés du code du travail d'Outre mer du 15 décembre 1952 .C'est ainsi qu'au Burkina Faso, le premier code du travail a vu le jour à travers la loi n°26-62/ AN du 07 juillet 1962 ; loi qui a connu de différentes modifications avant d'être abrogée par la loi n°11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant code du travail. Celle-ci a été à son tour abrogée par la loi N° 033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail. Après quatre années d'application la loi n°033-2004/ AN a été abrogée par la loi n°028-2008 / AN du 13 mai 2008 qui fait office donc de droit positif.

II- : LES CARACTERES DU DROIT DU TRAVAIL.

L'originalité du droit du travail lui confère certains caractères propres :

a- C'est un droit protecteur, car il est essentiellement orienté vers la protection des travailleurs.

b- C'est un droit autonome par rapport aux autres branches du droit car il existe en son sein, des techniques juridiques particulières et de concepts appropriés.

c- C'est un droit progressif : l'évolution du droit du travail au fil des années témoigne d'un progrès social lent mais constant. Il est en effet difficile d'abroger des lois sociales, sinon pour les remplacer par des meilleures. Par ailleurs, toute réforme sociale a un caractère contagieux, les mesures prises dans un secteur étant réclamées par les autres.

d- C'est un droit évolutif et expansif : Il est évolutif car son contenu a subi des changements en fonction de la diversification des revendications des salariés d'une part et les exigences de l'économie d'autre part. Il est expansif parce qu'avec l'évolution, le droit du travail embrasse non seulement les rapports individuels mais aussi les rapports collectifs de travail. De même l'on remarque que son champ d'application s'est étendu à des professions et à des personnes qui, originellement n'étaient pas couvertes.

e- C'est un droit collectif, car les travailleurs utilisent l'action collective pour faire aboutir leurs revendications. Le droit du travail constate que les salariés ont besoin pour les représenter d'institutions collectives et que la recherche d'un équilibre des forces en présence suppose des négociations collectives.

f- C'est un droit parfois inappliqué, en effet les contraintes économiques peuvent amener les entreprises à chercher à échapper aux dispositions qu'elles pensent défavorables à leur survie ou à leur croissance et donc à remettre en cause les acquis.

III- : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL.

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

Les sources du droit du travail sont réparties en sources nationales (A) et en source internationale (B).

A) Les sources nationales.

Les sources nationales sont de deux sortes : les sources étatiques (1) et les sources professionnelles (2).

1) Les sources étatiques.

Les sources étatiques comprennent la constitution, la loi et les règlements et la jurisprudence.

- La constitution : C'est un document politique comportant un ensemble de règles écrites ou coutumières qui a trait à l'organisation et au fonctionnement des pouvoirs publics. Les constitutions sont en général laconiques sur le droit social. Mais elles contiennent souvent l'énoncé des principes fondamentaux en matière de travail tels que la liberté syndicale (article 21 de la constitution du 11 juin 1991), le droit de grève (article 22), le droit au travail (article 19).

Article 19 : « Le droit au travail est reconnu et égal pour tous. Il est interdit de faire des discriminations en matière d'emploi et de rémunération en se fondant notamment sur le sexe, la couleur, l'origine sociale, l'ethnie ou l'opinion politique ».

- La loi : C'est une règle écrite générale et permanente élaborée par le parlement (Assemblée Nationale). La loi comme source du droit du travail résulte essentiellement du fait que la constitution du 11 juin 1991 en son article 101 donne compétence au législateur de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et des institutions sociales. Cette compétence s'est traduite par l'adoption des différents codes du travail de 1962, 1992, 2004 et plus récemment le code du travail actuel à travers la loi n°028-2008 / AN du 13 mai 2008.

- Le règlement : C'est un acte de portée générale et impersonnelle édicté par les autorités exécutives compétentes. Il vient après la loi et doit être conforme à celle-ci mais aussi aux règles constitutionnelles. Il s'agit du décret et de l'arrêté.

Le règlement tient en matière du droit du travail une place essentielle. En effet le code du travail, dans de nombreuses dispositions, renvoie à des arrêtés du Ministre en charge du travail le soin de préciser les règles en détail.

Exemple : L'article 149 alinéa 2 du code du travail de 2008 renvoie au décret pour la définition de la nature des travaux interdits aux enfants et aux adolescents ainsi que les catégories d'entreprises interdites aux personnes âgées de moins de dix huit ans.

- La jurisprudence : C'est l'ensemble des solutions élaborées prises par les juridictions dans un domaine donné. Elle est une source essentielle du droit du travail. En effet, les interprétations des juridictions du travail peuvent contribuer à relâcher ou à consolider la protection des travailleurs.

2) Les sources professionnelles.

- La convention collective : C'est un accord négocié entre les employeurs et les employés d'une même activité ou d'une même entreprise.

La convention collective actuellement applicable à tous les secteurs d'activités est la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974. C'est un contrat ayant valeur de « traité ».

- Le règlement intérieur : C'est la manifestation de l'autorité patronale au niveau de l'établissement en y dictant les règles relatives conditions de travail et à l'organisation technique du travail, à la discipline et les règles relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

- Les usages : Ce sont des habitudes, suivies et pratiquées de longue date et communément adoptées comme étant le droit. L'usage ne s'impose que si la loi y renvoie expressément.

Ainsi l'article 25 du code du travail de 2004 disposait que « le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession ».

- La coutume : Ce sont de véritables lois non écrites, qui s'imposent d'elles mêmes. Elle supplée la carence de la loi.

B) Les sources internationales ou externes.

Les sources internationales sont de deux sortes : les conventions multilatérales (1) et les accords bilatéraux (2).

1) Les conventions multinationales.

Elles sont composées des différents traités conclus entre les Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) créée en 1919 par le traité de Versailles. Erigée en institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies en 1946, l'O.I.T a pour but d'harmoniser la législation du travail dans les Etats membres. Elle élabore des conventions que les Etats membres peuvent adopter dans leur législation.

2) Les traités bilatéraux.

Les traités bilatéraux sont des accords signés entre deux Etats dans le but de protéger les travailleurs migrants.

Le Burkina Faso a conclu des accords bilatéraux avec certains pays. Les deux principales conventions bilatérales sont : La convention entre le Burkina Faso et le Gabon signée le 13 août 1973 et relative à la coopération technique en matière de main-d'oeuvre et la convention du 09 mars 1960 entre le Burkina Faso et la République de Côte-D'Ivoire relative aux conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs voltaïques en Côte-D'Ivoire.