REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2016/1

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journa (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavori mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2016/1

ÉTUDES

p. 6 Isabelle Schömann
Mieux légiférer dans l'Union Européenne : simplifier ou dénaturer l'acquis communautaire ?
Analyse critique d'une initiative de la Commission au regard du Droit du travail

p. 16 Dalia Gesualdi-Fecteau
De l'usage du Droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit

p. 30 Ilyas Said Wais
L'évolution du Droit du travail en République de Djibouti

p. 42 Victoria Rodríguez-Rico Roldán
Les restrictions de la couverture de l'assurance maladie en Espagne

p. 52 Li-Chuan Liuhuang
La question de la migration circulaire : un examen des droits des travailleurs migrants à Taïwan

p. 62 Stefania Scarponi
La dernière réforme du Droit du travail italien :
le nouveau contrat de travail à durée indéterminée « à protection croissante »

p. 70 Francisco Villanueva
La définition du niveau de négociation collective au Pérou :
un processus singulier d'appropriation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT par le Tribunal constitutionnel

p. 84 Yannick Pagnerre
Regard comparatiste sur le co-emploi

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thématique :
La Jurisprudence Sociale et le Droit International : Complémentarité ou Hostilité ?

p. 93 Allison Fiorentino
Sydney Machado (Brésil)
Melda Sur (Turquie)
Patricia Kurczyn Villalobos et **Oscar Zavala-Gamboa** (Mexique)
Xavier Beaudonnet (BIT)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 124 Algérie
p. 126 Argentine
p. 128 Australie
p. 130 Autriche
p. 132 Bulgarie
p. 134 Canada
p. 136 Chili
p. 138 Conseil de l'Europe
p. 140 Espagne
p. 142 États-Unis
p. 144 Fédération de Russie
p. 146 France - Sécurité sociale
p. 148 France - Travail
p. 150 Hongrie
p. 152 Japon
p. 154 Lituanie
p. 156 OIT
p. 158 ONU
p. 160 Pays-Bas
p. 162 Roumanie
p. 164 Royaume-Uni
p. 166 Serbie
p. 168 Slovénie
p. 170 Turquie
p. 172 UE - Protection sociale

ÉTUDES

ILYAS SAID WAIS

Docteur en droit, Enseignant-chercheur à l'Université de Djibouti.
Thèmes de recherche : Droit du travail djiboutien, situation particulière des travailleurs intervenant dans la zone militaire américaine de Djibouti.
Parmi ses publications :
~ « L'ambivalente libéralisation du droit du travail en République de Djibouti », L'Harmattan, février 2016, 498p.

L'évolution du Droit du travail en République de Djibouti

ABSTRACT

Upon gaining independence, the Republic of Djibouti, just as the formerly colonized countries, renewed labour law implemented during the colonial period. This situation is marked by the lack of a normative creativity, which is unique in Africa and has lasted for almost half a century up until the economic crisis of 90's. This crisis impelled the Djiboutian authorities to turn to "International Financial Institutions" which had compelled them to disentangle from social and economic life. The reform of the labor law initiated in 1997 and endorsed by the adoption of the labor code in 2006 comes within this approach. However, this legislative evolution did not lead to a rolling back of the state. Instead, not peripheral points of the labour law continue to be subjected to a substantial legislation.

KEY WORDS : Liberalization, Trade-union freedom, Collective bargaining, Contractualisation, Protection, Strike.

RÉSUMÉ

En accédant à l'indépendance, la République de Djibouti, comme la plupart des pays anciennement colonisés, reconduit le droit du travail d'essence « ouvriériste » mis en place pendant la période coloniale. Cette situation caractérisée par une absence de créativité normative, unique en Afrique, a duré presque un demi-siècle, jusqu' à la crise économique des années 90. Cette crise contraint l'État djiboutien à se tourner vers les « Institutions financières internationales » qui le contraignent à se désengager de la vie économique et sociale. La réforme du droit du travail amorcée en 1997 et entérinée par l'adoption d'un Code du travail en 2006 s'inscrit dans cette optique. Toutefois, cette évolution législative n'a pas abouti à un retrait de l'État. Au contraire, des points non marginaux du droit du travail continuent de faire l'objet d'un encadrement légal substantiel.

MOTS CLÉS : Libéralisation, Liberté syndicale, Négociation collective, Contractualisation, Protection, Grève.

En accédant à la souveraineté internationale, la République de Djibouti a opté pour la continuité du droit mis en place pendant la période de colonisation. Lors de sa première session, le 27 juin 1977, l'Assemblée nationale a ainsi adopté une loi de reconduction non seulement de la législation mais également de la réglementation du travail jusqu'alors en vigueur[1], arguant du fait qu'« il était matériellement impossible de changer la législation du jour au lendemain »[2]. De ce point de vue, Djibouti s'inscrit dans « la situation globale d'importation institutionnelle et de dépendance juridique et politique qui caractérisent bon nombre d'États en Afrique »[3]. La prorogation du Code du travail des territoires d'outre-mer de 1952 s'est opérée, par ailleurs, dans la volonté de maintien d'un ordre public de protection. Il s'est agi pour les nouvelles autorités djiboutiennes de faire perdurer les effets d'une législation qui fut, « sous bien des angles, à l'avant-garde du progrès social »[4]. Cela s'est traduit concrètement par la conservation d'un dense réseau de dispositions de nature législative et réglementaire au caractère d'ordre public manifeste[5]. Le Professeur Lachaud écrit à ce sujet : « En Afrique francophone, en général, et à Djibouti, en particulier, la réglementation du marché du travail, historiquement liée au Code du travail français d'Outre-mer de 1952, a incarné (....) le souci d'assurer une sécurité économique accrue aux travailleurs, et la participation de ces derniers aux bénéfices de l'indépendance, lorsque les moyens de production étaient largement publics. De ce point de vue, la réglementation du travail a joué un rôle important en tant que filet de sécurité des travailleurs »[6].

Il n'en reste pas moins étonnant que le Code du travail des territoires d'outre-mer (CTTOM) soit resté en application durant près d'un demi-siècle en République de Djibouti[7], jusqu'à ce que la crise économique et financière des années 90 atteigne le pays[8]. C'est à cette époque que vont se développer un certain nombre de critiques. On reproche alors au droit du travail de n'être que faveurs et protections pour les salariés et de ne pas se soucier des intérêts de l'entreprise. On souligne en particulier qu'il limite la liberté de l'employeur en n'admettant que deux formes d'embauche : le contrat à durée indéterminée et celui à durée déterminée, ce dernier étant par ailleurs sévèrement réglementé

[1] L'article 5 de la loi constitutionnelle n° 1 du 27 juin 1977 dispose que « les lois ou règlements applicables au jour de la promulgation de la présente loi constitutionnelle restent et demeurent en vigueur en toutes leurs dispositions non contraires à la souveraineté nationale, et ce, jusqu'à ce qu'il soit légalement décidé de leur abrogation ou modification ».

[2] *Cf.* M. Ali Ragueh, *Essai de sociologie juridique sur la réception du droit du travail français en République de Djibouti*, Thèse, Droit, Nantes, 1998, p. 110.

[3] D. Darbon, J. du Bois de Gaudusson, « Avant-propos », in *La création du droit en Afrique*, Ed. Khartala, Paris 1997.

[4] *Cf.* M. Kirsch, « L'évolution du droit du travail en Afrique Francophone et les perspectives d'un acte uniforme de l'OHADA dans cette discipline juridique », *TPOM*, 2003, p. 3 ; voir aussi : Pierre Lampué qui parle « d'un grand pas en avant » in *Préface à l'ouvrage de Martin Kirsch* (Le droit du travail africain, *TPOM*, 1975, p. 2) cité par Jean-Pierre Laborde (« Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer », in *L'esprit du droit africain*, Mélanges en l'honneur du Professeur P.-G. Pougoué, éd. Lamy, Paris, 2014, p. 441.

[5] Sur la « publicisation » du CTTOM et les notions d'ordre public de protection et de direction, le Professeur Gonidec écrit : « Le contrat de travail, « *témoignage de la liberté humaine* », est en voie d'éclatement, et sur ses débris s'élève le rapport de travail complètement déterminé par la loi. La législation construit le contrat en l'autorisant ou en le réglementant. En matière de conventions collectives, le contenu est largement déterminé par le législateur ou l'administration, par le jeu des clauses obligatoires à tous les échelons et la possibilité de rendre obligatoires les clauses facultatives. En définitive, la part de statut dans le contrat de travail même individuel est infiniment plus considérable que la part du contrat » (*Cf.* P.-F. Gonidec et M. Kirsch, *Le droit du travail dans les territoires d'Outre-mer,* LGDJ, Paris, 1956, p. 54).

[6] J.-P. Lachaud, *Marché du travail, emploi et pauvreté à Djibouti : analyse et politiques*, OIT, Genève, 2004, p. 129.

[7] Cette situation de paresse législative ou de carence normative est unique en Afrique. Au début des années 2000, la plupart des pays africains francophones auxquels avaient été appliqués ce code, en était déjà à la troisième ou quatrième révision de leur législation du travail (*Cf.* not. Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droit du travail des pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117-138).

[8] *Cf.* A. Ebo Houmed, « Djibouti, tensions socio-politiques sur fond de succession », *l'Afrique politique*, 1997, p. 105.

au regard des risques de précarisation de l'emploi qu'il générerait. En outre, l'idée prédomine alors que le droit du travail découlant exclusivement de l'activité normative de l'État constitue un carcan. Il empêcherait toute flexibilité dans la gestion de l'emploi, des conditions de travail et des rémunérations, c'est-à-dire toute possibilité d'adaptation, singulièrement en cas de difficultés de l'entreprise.

Ces critiques sont avancées pour en appeler à des réformes « allant dans le sens de la libéralisation des procédures de recrutement et du marché du travail »[9]. Le changement annoncé[10] va finalement intervenir avec l'adoption de la loi du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952[11]. Celle-ci, reprise dans toutes ses dispositions par la loi du 28 janvier 2006 portant Code du travail[12], consacre une dynamique libérale. Elle promeut, tout d'abord, une série de libertés anciennes et nouvelles ayant trait aux relations individuelles et collectives du travail. Ensuite, elle entend faire régresser le droit d'origine étatique au profit d'un droit négocié, censé plus capable d'adaptations aux évolutions techniques et économiques.

Toutefois, cette transformation du droit du travail djiboutien apparaît à l'analyse singulièrement ambivalente. En effet, malgré l'introduction d'une certaine flexibilité, le droit du travail d'origine étatique résiste ; des dispositifs protecteurs de la législation antérieure sont maintenus. Il y a incontestablement une forme de paradoxe laissant coexister nouveaux espaces de liberté pour les partenaires sociaux et les individus et maintien d'une présence étatique prégnante en matière d'encadrement des relations de travail.

Notre étude concerne précisément ce paradoxe ou cette ambivalence. Elle entend mettre en lumière les éléments témoignant d'une dynamique libérale sur les relations de travail (I), mais aussi montrer combien la libéralisation du droit du travail à Djibouti ne rime pas nécessairement avec retrait de l'État (II).

I - Une dynamique libérale

Le processus de libéralisation de la vie politique et de l'activité économique engagé à compter des années 90 s'est traduit par des modifications majeures de la législation du travail. Un premier aspect du changement intervenu tient à la levée de contraintes administratives et juridiques pesant sur l'exercice de libertés intéressant les relations individuelles et collectives de travail (A). Un second aspect réside dans l'évolution du contenu même du droit du travail et dans l'extension des possibilités de dérogation contractuelle (B).

A - La consécration des libertés

Après avoir opté constitutionnellement pour le libéralisme comme mode privilégié des rapports entre l'État et les citoyens, le législateur réhabilite la liberté syndicale mise en veilleuse sous le régime du parti unique (1). Il instaure également une diversification des niveaux de négociation collective (2). Enfin, il libéralise l'accès à l'emploi (3).

1 - La réhabilitation de la liberté syndicale

La liberté syndicale suppose la réunion de trois éléments : la liberté de constitution, la liberté d'adhésion et de choix, l'autonomie du syndicat. Le principe de la liberté de constitution d'un syndicat est affirmé dans le nouvel article 215 du Code du travail issu de la loi du 16 février 2011[13]. Celle-ci avait supprimé, le contrôle de légalité auquel était soumis toute création d'un syndicat[14]. L'enregistrement des syndicats suit désormais une procédure courte ; le silence de l'inspection du travail dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la réception de la demande vaut enregistrement. En cas de refus d'enregistrement, le litige doit être porté devant la Chambre sociale du Tribunal de première instance.

[9] *Propositions pour une politique active de l'emploi à Djibouti*, BIT, 1994, p. 29.

[10] Article 6 de la Loi n° 150/AN/91/2ème L. du 10 février 1991 portant sur l'orientation économique et sociale de la République de Djibouti pour la période 1990 à 2000.

[11] Loi n° 140/AN/97/3ème L. du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952.

[12] Loi n° 133/AN/05/5ème L. du 28 janvier 2006 portant Code du travail.

[13] Loi n° 109/AN/10/6ème L. du 16 février 2011 portant modification partielle des dispositions des articles 41, 214 et 215 de la loi n° 133/05/5ème L. du 28 janvier 2006 portant Code du travail.

[14] L'ancien article 215 du Code du travail assujettissait l'existence légale des syndicats à des formalités de dépôt et à un strict contrôle de légalité. Ce dispositif procédural fut dénoncé par la Commission des experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) parce que contraire à l'article 2 de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (CIT, 100ème session, 2010, observation CEACR, Convention n° 87, Djibouti).

Le principe de la liberté d'adhésion au syndicat de son choix est posé à l'article 212 du Code du travail dès 2006 : les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. La liberté d'affiliation est garantie dès lors que sont interdits les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ; en ce sens est interdite toute pratique tendant à subordonner leur embauche, leur avancement, leur rémunération et autres conditions de travail à leur appartenance ou à leur non-appartenance à un syndicat[15]. Outre la nullité des actes discriminatoires en la matière, des sanctions pénales sont prévues[16]. Antérieurement, la liberté d'adhérer au syndicat de son choix était inexistante du fait de l'option du régime politique en faveur du monosyndicalisme[17]. Il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui, malgré l'instauration du pluralisme syndical et la simplification de la procédure de constitution des syndicats, le pouvoir politique use, dans les faits, de tous les subterfuges pour freiner l'émergence de syndicats libres[18].

Quant à l'autonomie syndicale, la première condition de son existence est l'indépendance financière. Le Code contient des dispositions de nature à la garantir. Ainsi, l'article 217-1 reconnaît-il aux syndicats le droit d'acquérir et de posséder, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles. De même, l'article 271-2 les autorise à constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuel. En revanche, la loi n'autorise, ni n'exclut expressément un prélèvement à la source sur le salaire du travailleur syndiqué. La seconde condition du respect de l'autonomie syndicale réside dans la liberté des adhérents de choisir la direction syndicale. Il y a eu ici manifestement la volonté de faire table rase d'un passé où le syndicat n'était qu'une émanation du parti unique ; il est ainsi dorénavant prévu que toute personne occupant des fonctions d'administration d'un parti politique ne peut être désigné comme dirigeant du syndicat[19]. Toutefois, la mise en œuvre de ce principe se heurte en pratique aux stratégies du pouvoir politique visant à pérenniser son emprise sur le fonctionnement des syndicats[20].

Au demeurant, l'élan du libéralisme porté par les textes rencontre sur le terrain des obstacles politiques et administratifs. Ceux-ci sont caractéristiques des forts reflexes dirigiste et autoritaire de l'État djiboutien. Il n'est pas excessif de penser que leur levée dépend, en grande partie, de la démocratisation du système politique.

2 - La diversification des niveaux de négociation collective

En 2006, avec le nouveau code du travail, a été introduite la figure des « conventions collectives contrats » concernant uniquement une entreprise ou un établissement. Ce faisant, on a modifié l'ordre juridique socioprofessionnel qui jusqu'alors n'envisageait l'existence que de conventions « fédérales, territoriales, régionales ou locales »[21]. Une telle prévision était justifiée par le souci de ne pas accorder à des « syndicats-maison » le pouvoir de conclure une convention collective[22]. La nouvelle approche législative fait fi de telles considérations et entend répondre à un besoin de différentiation et d'adaptation des normes relatives aux conditions d'emploi, de travail et de rémunération. L'article 254 du Code du travail dispose désormais que « la convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut également être conclue pour plusieurs branches d'activité ». De son côté, l'article 262 du même Code précise que « des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminées peuvent être conclus ». Ainsi, la négociation peut être menée à tous les niveaux[23]. Aucune

[15] Article 3 du Code du travail.

[16] Article 290-g du Code du travail.

[17] *Cf.* not. G. Kester, O. Sidibe, *Syndicats africains à vous maintenant ! Pour une démocratie durable*, Éd. L'Harmattan, 1997, p. 32.

[18] Refus de délivrance de récépissé de constatation légale, enquête de moralité, création de syndicats-maison, clonage syndical, etc.

[19] Article 214 du Code du travail.

[20] Sur le maintien de la pénétration du pouvoir politique qui caractérisent quelques syndicalismes africains : H.-J. Tagum Fombeno, « Libres propos sur la liberté syndicale en Afrique noire francophone », *Revue internationale de Droit africain-EJDA*, 2001, n° 50, p. 56 ; P.-G. Pougoué, « Nouveaux enjeux du droit du travail en Afrique Noire francophone et dynamique syndicale », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIème siècle*, Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Maurice Verdier, Dalloz, 2001, p. 127.

[21] *Cf.* Ancien article 68-3 du Code du travail.

[22] *Cf.* not. Anonyme, *Code du travail des TOM : guide de l'usager, Société d'éditions africaines*, Paris, 1953, p. 117.

[23] Si la possibilité de négocier à tous les niveaux est un principe essentiel du nouveau droit du travail, elle ne s'accompagne d'aucune obligation de négocier.

règle caractéristique de l'un ou l'autre de ces cadres de négociation n'a été posée par la loi. Il est seulement prévu que la négociation est menée dans le cadre de « commissions paritaires » dont les membres sont désignés par chacune des parties.

En pratique, toutefois, l'application de ces nouvelles règles, censées favoriser le dialogue social, reste bloquée à Djibouti. Le climat de forte suspicion politique à l'égard des syndicats indépendants depuis les années 90, en est en partie la cause. Par ailleurs, la prépondérance du pouvoir exécutif sur les autres institutions du pays[24] le conduit à statuer subjectivement sur la représentativité des syndicats. Dans ces conditions, le souhait gouvernemental dans le secteur public, et patronal dans le secteur privé de négocier avec qui on veut ne peut qu'être conforté.

3 - La libéralisation de l'accès à l'emploi

La libéralisation de l'accès à l'emploi s'est traduite par la levée de contraintes administratives et juridiques, entravant la liberté d'embaucher ou de travailler. Concrètement, ceci est passé par la consécration de la liberté de recrutement direct de l'employeur (a) et l'interdiction d'imposer toute clause de non-concurrence au salarié (b).

a) La liberté du recrutement direct

Le principe est désormais celui de la liberté reconnue à tout employeur de recruter son personnel directement ou, s'il le juge utile, de demander l'assistance de structures privées spécialisées dans le placement de main-d'œuvre. On a ainsi consacré l'abandon du monopole conféré au Service national de l'emploi par la législation antérieure[25]. Sous cette dernière, les employeurs devaient faire connaître leurs besoins au Service national de l'emploi et afficher, pour information du personnel, les emplois vacants et les catégories professionnelles concernées[26]. Le recrutement direct ne pouvant intervenir qu'après autorisation du Service national de l'emploi, si celui-ci se trouvait dans l'impossibilité de fournir la main-d'œuvre sollicitée[27]. Le placement privé et surtout lucratif était par la même occasion interdit[28].

Pareille procédure poursuivait le double objectif de protéger les salariés et de permettre à l'État de maîtriser le marché du travail. Il n'est pas besoin de dire combien elle péchait par sa lourdeur et son incapacité à mettre effectivement en relation profils recherchés et candidatures à l'emploi. De plus, le monopole de placement était utilisé par l'État pour se servir en premier parmi les candidats sortants des systèmes formels de formation, privant du même coup le secteur privé des ressources humaines qualifiées nécessaires à son développement[29]. La crise économique et financière des années 90 a indéniablement contribué à l'ouverture du marché du placement à la concurrence et à la consécration de la liberté de recrutement des employeurs.

b) L'interdiction formelle des clauses de non-concurrence

Pour se prémunir contre la concurrence susceptible d'être faite par le travailleur à son ancienne entreprise, les employeurs exigent parfois qu'il s'interdise, après l'expiration de son contrat, de s'adonner à une quelconque activité professionnelle[30]. Une telle clause se conçoit légitimement si elle a pour objectif d'empêcher une concurrence dommageable aux intérêts de l'entreprise. Mais, elle atteint la liberté du travail et, singulièrement dans un système se voulant libéral, les libertés d'entreprendre et de concurrence. Enfin, la possibilité d'une telle interdiction pouvait être ressentie comme socialement injuste dans un contexte déjà marqué par les difficultés à trouver un travail. Le législateur a ainsi, dès 1997, interdit les clauses de non-concurrence ; cette mesure a été reprise dans le Code du travail en

[24] *Cf.* J. N. Brass, « Djibouti's ununsual ressource curse », *Journal of Modern African Studies*, vol. 46, n° 46, 2008, p. 523.

[25] Articles 38, 39 et 40 de la loi du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952

[26] Article 36 de la Loi n° 21/AN/83 du 3 février 1983 portant organisation de l'administration centrale du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

[27] *Idem*.

[28] Article 35, *Ibidem*.

[29] *Cf.* not. I. Mahamoud Houssein, *Contraintes institutionnelles et réglementaires et le secteur informel à Djibouti*, Thèse, Economie, Paris-Est Créteil, 2008.

[30] En ce sens, elle doit être distinguée de l'obligation de loyauté qui interdit notamment au travailleur de se livrer à une activité concurrente pendant l'exécution du contrat de travail, que le contrat soit ou non suspendu. Une telle obligation est d'essence légale et n'a pas besoin d'être indiquée dans le contrat (*Cf.* not. W. Dross, Clausier : *Dictionnaire des clauses ordinaires et extraordinaires des contrats de droit privé*, Litec, 2011, pp. 331-349).

2006[31]. Il s'agit là d'un changement radical par rapport aux dispositions du CTTOM qui admettait ces types de clauses en les soumettant toutefois à des conditions strictes[32].

B - Une tendance à la contractualisation

La contractualisation peut être définie comme la prééminence de la logique contractuelle sur celle statutaire dans l'élaboration et la mise en œuvre des règles du droit du travail[33]. Après avoir fait longtemps primer la seconde logique sur la première[34], le législateur djiboutien a réalisé, au cours des dernières années, un rééquilibrage des rapports entre salariés et employeurs via, notamment, l'ouverture à un droit plus « contractualisé », du moins sur certains aspects. Cette tendance à la contractualisation se manifeste essentiellement en matière de détermination du salaire (1), au travers du renvoi à la négociation collective de questions relevant antérieurement de la seule loi (2), et enfin, en diversifiant les formes de contrat de travail à disposition (3).

1 - La liberté de fixation du salaire

Depuis la loi du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952, la détermination du salaire repose sur le principe du laissez-faire. La loi en son article 31 a alors affirmé que « la rémunération fixée au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou, le cas échéant, d'un accord entre les parties du contrat. Aucun plancher de la rémunération n'est fixée par la législation ». Cette mesure législative est venue démanteler l'ancien système de salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). En droit, rien ne s'oppose désormais à une individualisation quasi intégrale de la rémunération par voie contractuelle. La convention collective peut néanmoins aujourd'hui, sans y être obligée, prévoir des salaires minima par catégorie professionnelle dans l'entreprise[35].

Malgré ce choix radical en faveur de la liberté contractuelle, l'État ne s'est toutefois pas totalement désengagé dans le domaine des rémunérations. En effet, malgré la suppression officielle de l'obligation de respect du SMIG, ce dernier reste présent dans le paysage normatif. Il continue ainsi de servir de référence pour le calcul de certaines prestations prévues par la Sécurité sociale[36] et de l'indemnisation de nombreux dommages en droit des assurances[37]. On ne peut que souligner combien les normes internationales du travail plaident enfin en faveur de la préservation de ce minimum. Ainsi, la Convention n° 26 de l'OIT, ratifiée par la République de Djibouti, prévoit que tout membre « s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas ». L'abolition du SMIG peut, en l'absence de conventions collectives ou de système de fixation d'un salaire minimum, être regardée comme une violation de la Convention n° 26. Dans le contexte djiboutien où les possibilités de négociation salariale s'avèrent faibles, il semble que ce soit bien souvent le cas. En effet, même si quelques conventions ont pu être révisées, bon nombre d'entre elles n'ont pas été renégociées depuis des années. La suppression du SMIG pourrait donc s'analyser, selon la législation internationale, comme une illégalité tant sur le plan du fond que de la forme[38].

[31] Article 64-2 du Code du travail.

[32] Selon l'article 37 du Code de 1952, une clause de non-concurrence n'était licite que lorsque la rupture intervenait du fait du travailleur (démission) ou résultait de la faute lourde de celui-ci. Dans un cas comme dans l'autre, elle était valide dès lors que l'activité était de nature à concurrencer l'employeur. De plus, elle ne pouvait dépasser deux ans et ne pouvait s'appliquer que dans un rayon de deux cent kilomètres autour du lieu de travail (*Cf.* not. M. Kirsch, « La clause de non-concurrence. Évolution en Afrique par rapport à la jurisprudence française et la loi du 15 décembre 1952 », *TPOM*, 1972, n° 321, p. 7108).

[33] *Cf.* A. Supiot, « La contractualisation des relations de travail en droit français », *in* Ph. Auvergnon (dir.), « *La contractualisation du droit social* », COMPTRASEC, Bordeaux, 2003, p. 23 ; du même auteur : « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Dr. soc.*, 2003, p. 63.

[34] *Cf.* J.-P. Lachaud, *op. cit*, p. 129.

[35] *Cf.* Article 258 du Code du travail.

[36] Article 104 de la loi n° 154/AN/02/4ème L. du 31 janvier 2002 portant codification du fonctionnement de l'OPS et du régime général de retraite des travailleurs salariés.

[37] Articles 147 et 178 de la loi n° 40/AN/99/4ème L. du 8 juin 1999 fixant la réglementation applicable aux entreprises d'assurance.

[38] La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a rappelé à ce propos au Gouvernement djiboutien que l'établissement d'un mécanisme de fixation du salaire minimum en dehors du système de négociation collective est essentiel pour assurer une protection efficace aux travailleurs non couverts conventionnellement (CIT, 103ème session, 2013, observation CEACR, Convention n° 26, Djibouti).

2 - Les renvois à la négociation collective

Depuis 2006, la source conventionnelle s'est vue attribuer un rôle accru au point qu'*a priori* son domaine d'intervention peut apparaître équivalent à celui de la loi et du règlement. Toutefois, ce nouvel ordre normatif n'a pas la même teneur en présence de règles étatiques impératives ou supplétives. Trois hypothèses peuvent être distinguées.

Tout d'abord, certaines normes ne laissent, de par leur formulation, aucune marge de manœuvre à la production normative des partenaires sociaux. Il y a là un ensemble de règles intangibles relevant de la compétence exclusive du législateur. Elles concernent, par exemple, les conditions d'embauche et de licenciement, l'organisation et fonctionnement de l'apprentissage, celui de la formation professionnelle et de la formation permanente[39].

En revanche, dans certaines matières, la loi donne expressément à la négociation collective la possibilité de prévoir des normes plus favorables que celles fixées légalement, voire de déterminer concrètement un droit affirmé légalement ; il en va ainsi, par exemple, de l'article 88 du Code du travail prévoyant que « les heures supplémentaires sont rémunérés à un taux majoré fixé par voie de convention collective ou d'accord collectif » ; la fixation du niveau de majoration des heures supplémentaires est ainsi déléguée aux partenaires sociaux ; il n'y a pas là en soi une nouveauté puisque le CTTOM s'abstenait déjà de fixer le taux de majoration ; il renvoyait aux conventions collectives ou, à défaut, à des arrêtés des chefs du territoire[40]. La différence réside donc dans l'absence de renvoi exprès à un texte réglementaire faisant office de règle subsidiaire en l'absence de dispositions conventionnelles. Cette carence textuelle se voit néanmoins corrigée par la prévision générale de l'article 297 du Code du travail prévoyant le maintien des dispositions réglementaires antérieures à l'adoption du Code de 2006 dès lors que non contraires à ce dernier ; c'est en l'espèce le cas de l'arrêté du 28 février 1975 portant réglementation des heures supplémentaires[41].

Il peut arriver enfin que la convention collective accorde des opportunités ou avantages à propos desquels il n'existe aucune référence dans la loi. Il en va ainsi de la modulation dont la mise en œuvre revient aujourd'hui au seul droit conventionnel. La législation antérieure ignorait ce mode de répartition du temps de travail sur une période plus longue que la semaine[42]. Le fait que le législateur de 2006 n'ait pas indiqué les conditions et limites de mise en place d'un dispositif de modulation peut apparaître préjudiciable aux travailleurs concernés. Toutefois, cette crainte semble devoir être relativisée au regard du contenu des quelques conventions traitant de la modulation. Alors que la loi ne leur impose rien, celles-ci font dans leur ensemble référence à la durée moyenne de travail de 48 heures ainsi qu'aux durées maximales fixées par le Code du travail.

3 - La flexibilisation des formes contractuelles

La réforme de 1997, confirmée par le Code de 2006, ouvre la voie à une flexibilisation des formes contractuelles de recours à la force de travail et à un recul de l'emploi salarié stable. L'extension des possibilités de recours au contrat à durée déterminée (CDD) participe de cette tendance. Elle se manifeste essentiellement par la neutralisation d'une des deux règles-obstacles à ce type de contrat : pas plus de deux contrats successifs à durée déterminée, pas plus de deux ans par contrat[43]. Sous l'empire du CTTOM, les CDD ne pouvaient donc être renouvelés qu'une fois, quel que soit le cas de recours[44]. Le Code du travail de 2006, tout en main-

[39] Article 259 du Code du travail.

[40] Articles 74 et 78 du CTTOM.

[41] Arrêté n° 75-335/SG/CG du 28 février 1975, *JO TFAI* du 1er mars 1975, p. 102.

[42] L'arrêté du 23 octobre 1953 déterminant le régime des dérogations prévues à l'article 112 du Code de 1952 (*JO CFS* du 1er novembre 1953, p. 374) ne prévoit ni règle d'équivalence, ni références chiffrées renvoyant à une durée du travail qui ne serait pas hebdomadaire.

[43] *Cf.* J. Issa-Sayegh, « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les États africains de la zone franc », *Bulletin de droit comparé et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 1999, p. 170.

[44] La législation antérieure interdisait la conclusion entre les mêmes parties, de plus de deux CDD, et de renouveler, plus d'une fois, un CDD. Il s'ensuivait, en tout état de cause, que le troisième contrat ne peut être qu'à durée indéterminée (Tribunal du travail de Djibouti du 5 juillet 1968, TPOM, n° 268, p. 5925). Le Code de 2006 ouvre largement les cas de liberté de renouvellement du CDD. Une analyse est faite par M. Philippe Auvergnon à propos de la disposition similaire du projet d'acte uniforme de l'OHADA : « on voit ici que très paradoxalement, le choix a été fait d'exclure d'une règle *a priori* limitatrice de précarité nombre de travailleurs dans des cas de recours traditionnels au CDD » (*Cf.* Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail », *in*

tenant la règle d'une durée maximale de deux ans pour un CDD, a prévu que ce type de contrat peut être renouvelé autant de fois que les parties en conviendront. Le renouvellement reste en principe conditionné à la permanence du motif légal de recours initialement avancé. Logiquement si le contrat a effectivement été conclu conformément à l'un des cas légaux de recours, et si la durée fixée correspond bien à l'activité qui en est l'objet, son renouvellement n'interviendrait que rarement. En pratique, on constate un nombre inconsidéré de renouvellements ne s'avérant pas justifié par le cas de recours annoncé ; de fait, nombre de CDD sont aujourd'hui conclus pour pourvoir un emploi permanent qui devrait faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée[45].

Un autre indicateur de flexibilisation de l'emploi tient au développement du contrat d'intérim. Les pouvoirs publics ont certes réglementé les conditions de conclusion de ce type de contrat : obligation d'un écrit, durée maximale, interdiction de recours dans l'objectif de porter atteinte aux intérêts des travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Mais, pour le moins, on s'est montré peu regardant sur les conditions d'exécution du travail en intérim. Ainsi, en matière de rémunération, il est seulement prévu qu'une grille fasse l'objet de négociation entre les représentants des travailleurs, les représentants des entreprises utilisatrices et les représentants des Agences privées d'emploi (APE)[46]. La portée pratique d'une telle prévision laisse quelque peu songeur ne serait-ce qu'au regard des difficultés des travailleurs intérimaires à former un syndicat... Ils sont, en réalité, très mal payés et subissent une discrimination salariale[47]. Pis, ils sont parfois victimes de prélèvements de frais de placement sur leurs salaires et, ce, en contradiction avec l'article 7 du décret du 1er avril 2004 portant réglementation des APE leur interdisant de mettre à la charge des travailleurs des frais ou honoraires[48].

II - L'absence de retrait de l'État

Si la loi du 23 septembre 1997 et le Code de 2006 consacrent l'abandon de l'idée d'un droit du travail exclusivement statutaire et la promotion de la liberté contractuelle et collective, certains sujets continuent de dépendre fortement de la loi et du règlement[49]. Il est en particulier possible d'observer sur bon nombre de thématiques une production règlementaire vigilante des autorités publiques. Celle-ci témoigne de deux types de logique. La première vise le maintien de protections en faveur des travailleurs (A). La seconde exprime une claire volonté de neutralisation de la grève, fondée sur la crainte, justifiée ou non, de voir celle-ci dégénérée en conflit social voire politique[50] (B).

A - Une logique de protection persistante

L'évolution du droit du travail n'a pas eu pour conséquence la négation de toute protection du salarié. Ce dernier, parti à une relation contractuelle inégalitaire, a vocation à être protégé. Que vaut en effet une réforme qui tout en assurant la survie de l'entreprise, sacrifierait en même temps ceux qui y travaillent ? Procurer certes un peu plus de souplesse dans la gestion de la force de travail, mais en sauvegardant la fonction première et essentielle du droit du travail, telle semble avoir été le souci du législateur de 2006. Celui-ci a entendu maintenir un certain nombre de protections communes à tous les travailleurs (1) ou à certains d'entre eux (2).

1 - Les protections communes à tous les travailleurs

La première mesure de protection commune à l'ensemble des salariés concerne la durée du travail. Aux termes de l'article 84 alinéa 1 du Code, « la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur

L'esprit du droit africain, *op. cit.*, p. 126).

45 Toutefois, une décision semble prendre le contrepied de cette pratique en requalifiant un CDD de gardiennage en CDI après que ledit contrat ait été renouvelé plus de 15 fois (*Cf.* Jugement du Tribunal du travail de Djibouti du 24 janvier 2006 rendu au visa de l'article 5 de la loi de septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952 devenu l'article 11 du Code du travail, inédit).

46 Article 8 du décret du 1er avril 2004 portant réglementation des agences privées d'emploi.

47 On pourrait déplorer, en l'occurrence, l'absence d'un mécanisme légal destiné à atténuer les différences entre le salaire perçu par le travailleur intérimaire et un travailleur de l'utilisateur exerçant dans les mêmes conditions de qualification que le travailleur mis à disposition (*Cf.* not. B. Siau, *Le travail temporaire en droit comparé européen et international*, LGDJ, 1996, p. 298).

48 CIT, 103ème session, 2013, Demande directe CEACR, Convention n° 96, Djibouti.

49 *Cf.* I. Said Wais, *L'ambivalente libéralisation du droit du travail en République de Djibouti*, Éd. L'Harmattan, Paris 2016, p. 200.

50 *Cf.* not. M. Ali Ragueh, *op. cit.*, p. 339.

mode de rémunération, est fixée à quarante-huit heures par semaine ». Cette durée légalement fixée reste, en toute circonstance, un seuil impératif sauf dérogation légalement prévue. De son côté l'article 97 précise que « le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi ». Même si la loi ne l'indique pas expressément, ce principe a deux conséquences. La première est qu'il est interdit à l'employeur de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine, afin de lui permettre de jouir de son droit au repos hebdomadaire. Réciproquement, l'usage du qualificatif « obligatoire » implique l'interdiction pour tout salarié de renoncer au repos hebdomadaire, notamment en contrepartie d'une compensation financière. La seconde conséquence est que la journée de repos ne peut être fractionnée et doit donc être d'une durée minimum de 24 heures consécutives[51].

Par ailleurs, le Code prévoit des dispositions impératives en matière de congé du salarié. Ainsi, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, l'article 99 prescrit que le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif. En revanche, les majorations ou bonifications de congés de la législation antérieure n'ont pas été reprises[52].

Enfin, le législateur a reconduit les dispositions relatives à la santé et à la sécurité du travailleur issues de la législation antérieure. Mieux, il a innové en accordant au salarié le droit de quitter son poste de travail lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore pour l'entreprise[53].

2 - Les protections propres à certaines catégories de travailleurs

Le législateur a prévu certaines dispositions de nature à assurer une plus grande protection à certaines catégories de travailleurs. Il s'agit des femmes, des jeunes gens et des enfants.

En ce qui concerne les travailleuses, elles bénéficient d'un dispositif de protection générale consistant soit en l'interdiction, soit en l'aménagement de certains emplois. À défaut de l'adoption de l'arrêté visé à l'article 111 du Code du travail, on continue cependant ici à se référer à un texte très ancien[54]. Celui-ci distingue, dans le cadre de deux tableaux, les travaux interdits aux femmes et ceux auxquels elles peuvent être employées à certaines conditions. Une protection spécifique est due en cas de grossesse. Pendant cette période, la salariée peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité subséquente. *A contrario*, l'employeur ne peut rompre le contrat quel que soit le motif. La travailleuse concernée a droit à un congé de maternité de quatorze semaines, huit semaines avant l'accouchement et six après. La durée de ce congé peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Le législateur a apporté en 2006 deux innovations : d'une part, il a rendu obligatoire le congé privant la salariée enceinte de la liberté de le prendre ou non, d'autre part il a amélioré le régime d'indemnisation du temps de suspension du contrat[55]. En outre, la salariée bénéficie d'un repos d'allaitement d'une heure par jour pendant quinze mois après l'accouchement.

Il existe par ailleurs une protection spéciale des enfants et jeunes gens. Les enfants ne peuvent être employés, même comme apprentis, avant l'âge de seize ans révolus. Le travail de nuit leur est interdit. Quant aux jeunes gens de moins de dix-huit ans, ils ne peuvent en aucun cas être employés dans les secteurs d'activité suivants : emplois domestiques, hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'ex-

[51] Ainsi que le prévoit l'article 2-1 de la Convention de l'OIT n° 14 sur le repos hebdomadaire dans l'Industrie ratifiée par la République de Djibouti.

[52] Cette non-reconduction pose des problèmes d'incompatibilité avec la convention n° 52 sur les congés payés, en particulier avec le § 5 de l'article 2 prévoyant l'accroissement progressif de la durée du congé annuel avec la durée du service (CIT, 103ème session, CEARCR, demande directe, Convention n° 52, Djibouti).

[53] *Cf.* not. A. Bousiges, « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Dr. soc.* 1991, p. 283.

[54] Arrêté n° 787 du 17 juin 1955 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, *JO CFS* du 1er juillet 1955, p. 286.

[55] Lors des discussions parlementaires ayant précédé l'adoption du Code de 2006, le président de la Commission des lois a parlé de politique de « deux poids deux mesures » en soulignant cette différence de traitement statutaire en matière d'indemnisation de la maternité (*Cf.* Procès-verbal de la séance publique de l'Assemblée nationale durant laquelle a été adopté le Code de 2006).

ception des emplois strictement liés à la restauration. Ces emplois sont considérés, en raison même de leur nature, comme susceptibles de blesser la moralité de la jeunesse et d'exercer sur elle une mauvaise influence[56].

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs protecteurs, le Code du travail donne à l'inspecteur du Travail l'autorisation de requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés[57]. Si tel est le cas, le jeune travailleur ne peut être maintenu dans l'emploi en cause et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié par l'employeur et faire l'objet d'une indemnisation équivalente à celle due pour toute rupture du contrat de travail non fondée sur une faute du salarié[58].

Ainsi, le Code actuellement en vigueur n'a pas fait table rase des mesures regardées comme essentielles ou minimales de protection ; il a le plus souvent repris *in extenso* les règles prévues avant 2006. Cette tendance conservatrice peut être également observée à propos de la réglementation de la grève.

B - Une volonté de neutralisation du droit de grève

Les organisations professionnelles peuvent user de plusieurs moyens d'action afin de faire aboutir leurs revendications. C'est la grève qui est de loin l'arme la plus redoutable. La loi djiboutienne la définit comme « un arrêt collectif et concerté du travail provoqué par le personnel en vue d'obtenir une amélioration des conditions de travail ou de leur rémunération »[59]. Ce droit ne peut être exercé que collectivement. Du côté patronal, le *lock-out*, c'est-à-dire « la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur », n'est pas regardé en droit djiboutien[60] comme l'équivalent de la grève[61] mais comme un moyen de défense auquel l'employeur peut être obligé de recourir.

Le Code adopté en 2006, à l'instar du CTTOM, soumet l'exercice du droit de grève à une procédure dilatoire et dissuasive. La grève n'est licite que si elle est déclenchée après avoir respecté la procédure de règlement des conflits collectifs du travail. Selon l'article 177 du Code du travail « tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du Travail (...). Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation ». À l'issue de la tentative de la conciliation, l'inspecteur du Travail dresse un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties. En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans un délai de huit jours francs par l'inspecteur du Travail au Conseil d'arbitrage. Après examen du dossier, la sentence arbitrale est notifiée. Mais, il faut préciser que cette dernière peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la Cour suprême. Enfin, l'article 190 du Code du travail interdit toute grève, comme tout *lock-out*, avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage. Les sanctions en cas de violation de cette procédure de règlement des conflits collectifs sont par ailleurs sévères.

On peut estimer que la longueur et la complexité de la procédure régissant l'exercice du droit de grève témoigne du souci du législateur de privilégier la concertation et le dialogue à la confrontation. En tous cas, cette procédure a indéniablement un caractère dissuasif dès lors qu'elle impose plusieurs mois de patience. De ce fait, il est permis, sans exagération, de parler d'une procédure dilatoire destinée à faire gagner du temps aux employeurs et à créer un état de lassitude chez les salariés. L'objectif des autorités publiques est de préserver la paix sociale, et au-delà, la stabilité du système politique.

La crise économique des années 90 a permis de prendre conscience des rigidités de l'ancienne législation du travail. Bien plus, elle a mis en évidence l'inadéquation de cette législation au regard des conditions réelles de l'économie nationale. Il est, en effet, peu cohérent de développer une protection du travail sans aucun égard, voire au détriment de l'intérêt de l'entreprise. Cette dernière est par excellence l'élément générateur de l'emploi. La qualité de l'emploi dépend elle-même de la santé économique de l'entreprise. La protection de l'emploi ne doit donc pas être orientée contre l'intérêt de l'entreprise qu'elle doit plutôt intégrer. Le Code du travail adopté a tenté d'assumer une telle exigence *via*, notamment, une privatisation affirmée

[56] Ces emplois développent chez les jeunes, selon un auteur, « le goût des pourboires et de l'oisiveté » (*Cf.* M ; Kirsch. *op. cit.*, p. 191).

[57] Article 112 du Code du travail.

[58] *Idem*.

[59] Article 188 du Code du travail.

[60] Article 190-1 du Code du travail.

[61] Contrairement à certaines législations africaines (Sénégal, Gabon, Tchad, Cameroun) qui le traitent à l'égal de la grève (*Cf.* not. Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », *in L'esprit du droit africain, op. cit.*, p. 114).

de l'encadrement juridique de la relation de travail. Malgré cette offensive libérale, l'option n'a cependant pas été celle du démantèlement du cadre normatif d'origine étatique. Sa part reste importante y compris déterminante dans toute une série de domaines.

Si la réforme de 2006 n'a pas été jusqu'au bout de sa logique libérale, force est de constater que la fonction protectrice du droit du travail connaît un recul. Aujourd'hui, la finalité qui paraît être mise en avant est celle d'un droit du travail devant protéger l'intérêt de l'entreprise et ainsi, indirectement, sauvegarder l'emploi. Cette conception conforte beaucoup d'employeurs dans l'adoption de comportements peu respectueux des règles, y compris impératives. Il faut ajouter que la crise persistante de l'emploi en République de Djibouti sert souvent de prétexte à une mise en cause et à l'irrespect des droits des travailleurs. Ceci participe à une dégradation de leurs conditions de vie et de travail. Dans un tel contexte, les pouvoirs de l'employeur sortent renforcés alors même que les institutions de contrôle et celles de défense des droits des salariés n'ont pas plus, pour ne pas dire moins, de moyens juridiques et matériels.

REVUE de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le 1er février de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le 1er juin de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales,** elles doivent être adressées avant la fin des mois d'avril (pour le premier numéro) et de septembre (pour le second numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.

CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12
sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr
http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

• 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;

• 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.

Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RI IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

A bilingual quarterly published since 1945
by the Industrial Relations Department,
Université Laval

ARTICLES

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE ET CATHERINE BACH

Supply Chain Leverage and Regulating Health and Safety Management in Shipping

DAVID WALTERS, PHILIP JAMES, HELEN SAMPSON, SYAMANTAK BHATTACHARYA, CONGHUA XUE AND EMMA WADSWORTH

La pratique de la négociation basée sur les intérêts dans les processus de négociation collective : perceptions et appropriations syndicales

MARC-ANTONIN HENNEBERT, MARCEL FAULKNER ET REYNALD BOURQUE

Understanding the Pathways to Above-Mandatory Severance Pay When Downsizing: A Qualitative Comparative Analysis of 20 Cases in France

PIERRE GARAUDEL, RACHEL BEAUJOLIN, FLORENT NOËL AND GÉRALDINE SCHMIDT

L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif

XAVIER PARENT-ROCHELEAU, GILLES SIMARD, KATHLEEN BENTEIN ET MICHEL TREMBLAY

Varieties of Capitalism: A Critique

TRAVIS WILLIAM FAST

Culture organisationnelle, condition de l'organisation du travail et épuisement professionnel

JULIE DEXTRAS-GAUTHIER ET ALAIN MARCHAND

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne sur le site Erudit :
www.erudit.org/revue/ri

Pour un abonnement institutionnel, contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication ou pour vous abonner, visitez notre site Internet :
www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Erudit website at:
www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription to digitalized issues, please contact Erudit.

Visit our website for Notes to contributors or to subscribe:
www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2016

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

2 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS)
} PAR AN

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal: **Ville**/City/Ciudad:

Pays/Country/País:

☎ @

			PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa (2 n° en français / 2 issues in French / 2 números en francés)		60 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)		70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (2 n° en français & 1 n° en anglais / 2 issues in French & 1 in English / 2 números en francés & 1 en inglés)		110 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa		37 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica		70 €
	Article / Journal article / Artículo		5 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio incluidos			
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France; 1,05% DOM & Corse; 0% CEE & hors CEE	TOTAL	...

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :
Please mention here the issues you are interested in :
Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :
.....

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

☐ PAIEMENT EN LINE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

☐ CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Universtié de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier
Online payment is preferred
El pago en linea se prefiere

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

☐ **ABONNEMENT PERMANENT**
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE : ..... SIGNATURE :

Achevé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Août 2016

IMPRIM'VERT®