

## « Le travail précaire dans la jurisprudence des pays d’Afrique francophone »

Carine KOUADIO

Docteure en droit privé, Enseignant-chercheur à l’UFR des Sciences Juridique,  
Administrative et Politique de l’Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody- Abidjan  
(Côte d’Ivoire)

Lauréate du prix de l’AHJUCAF 2021

### Introduction

Selon une étude publiée par le BIT en 2011<sup>1</sup>, ces dernières décennies ont été le théâtre de la montée de l’insécurité du travail dans le monde. Depuis les années 1990, la plupart des travailleurs connaissent des traitements insatisfaisants consécutifs à leurs conditions de travail. Ils souffrent de la précarité de leur travail qui se manifeste le plus souvent par l’incertitude d’un avenir professionnel, l’absence de salaire décent, d’une protection contre les risques sociaux ou encore la négation de leurs droits fondamentaux. Malheureusement, la préoccupation pour le travail précaire qui n’est certes pas nouvelle ne s’estompe pas au fil des années. Au contraire, la publication de certaines statistiques récentes laisse penser que le phénomène de la précarité s’est imposé durablement<sup>2</sup>. A titre illustratif, en France, 3,7 millions de salariés ont un contrat de travail précaire. Cette population représente 13,3 % de l’ensemble des personnes qui travaillent<sup>3</sup>. Au Canada, 25 % de la main-d’œuvre rémunérée sont jugés précaires<sup>4</sup>. Quant à la situation en Afrique, le sous-emploi ou le travail précaire a touché près de 114,6 millions de personnes en 2019<sup>5</sup>. Selon les projections du BIT, ces chiffres pourraient encore évoluer.

Face à l’extension du phénomène de la précarité dans le monde du travail, la réaction des acteurs institutionnels, notamment celle des juridictions des pays d’Afrique francophone est essentielle.

Ceci dit, cette note d’analyse jurisprudentielle n’a pas la prétention d’être exhaustive en convoquant tout le contentieux existant sur une thématique aussi large que « le travail précaire dans la jurisprudence francophone ». L’ambition sera réduite à une revue sélective de quelques décisions porteuses de questionnements fondamentaux, rendues par certaines juridictions de

---

<sup>1</sup> BIT, *Politiques et réglementation visant à lutter contre l’emploi précaire*, 2011, consultable sur [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164287.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf)

<sup>2</sup> V. Robert CASTEL, « La précarité est devenue un état permanent », *Humanité*, 12 novembre 2009, consultable sur <https://www.humanite.fr/node/495194>

<sup>3</sup> Voir les données 2021 de l’Institut National de la statistique et des Etudes Economiques consultable sur [https://www.inegalites.fr/etat-precariteemploi#:~:text=13%2C3%20%25%20des%20emplois%20ont,des%20emplois\)%20sont%20des%20CDD](https://www.inegalites.fr/etat-precariteemploi#:~:text=13%2C3%20%25%20des%20emplois%20ont,des%20emplois)%20sont%20des%20CDD).

<sup>4</sup> Statistiques datant de l’année 2017 consultable sur <https://notesdelacolonne.ca/2018/11/21/emploi-precaire-au-canada-un-survol-de-la-situation/>

<sup>5</sup> Rapport du BIT sur l’emploi en Afrique, 2020, p.7.

l'ordre judiciaire. Un privilège sera accordé aux juridictions judiciaires d'Afrique subsaharienne.

Les décisions répertoriées ont en commun de mettre en scène des conditions d'emploi de salariés détenteurs de contrats de travail qualifiés de précaires dans la plupart des systèmes juridiques francophones. Les salariés visés sont ceux qui ne justifient pas d'un emploi stable, à plein temps, et qui sont exposés à une certaine insécurité. Dans cette catégorie, la majorité des législations des Etats d'Afrique francophone logent les travailleurs engagés sous contrats à durée déterminée à savoir, notamment, les travailleurs temporaires, saisonniers, journaliers ou travailleurs occasionnels et ceux engagés à temps partiel.

Ces décisions rendent compte des positions constantes ou isolées des juridictions identifiées sur certaines questions récurrentes que pose le travail précaire. De manière générale, les juges sont appelés à vérifier la conformité des diverses pratiques contractuelles aux cadres juridiques mis en place pour le travail précaire. Ainsi, lorsque des problèmes de qualification de contrats, successions ou renouvellements de contrats, occupations permanentes de salariés précaires sont posés, les solutions constamment retenues s'inscrivent dans la mise en œuvre du contrôle des conditions de recours au travail précaire (I).

Concernant les problèmes liés à l'exécution du contrat de travail, ceux-ci ne sont généralement portés devant les juridictions que lorsque les contrats de travail précaire sont rompus. Dès lors, les juridictions ont à examiner les conditions de cessation des contrats et tirent les conséquences qu'elles jugent opportunes au regard de l'espèce. C'est généralement dans ce contexte qu'elles prononcent des sanctions en cas d'irrégularités constatés dans la cessation du travail précaire (II).

### **I/ Le contrôle des conditions de recours au travail précaire**

Dans le contentieux analysé, le contrôle des conditions de recours au travail précaire repose sur la vérification par les juges, du respect des conditions de formation des contrats précaires. Ces conditions posées par les législations du travail tiennent à la forme (A) et au fond (B).

#### **A- L'exigence du respect des conditions de forme**

D'entrée de jeu, il convient de signaler que le nombre d'affaires mettant en exergue des conditions de recours aux contrats de travail précaire n'est pas en décroissance dans la plupart des Etats d'Afrique francophone, en particulier dans les Etats d'Afrique subsaharienne. Ceci étant, face à la jurisprudence foisonnante sur la question, il a fallu opérer des choix. La

préférence s'est faite en faveur de quelques arrêts importants de certaines cours suprêmes judiciaires d'Afrique francophone.

La première décision que nous présenterons est un arrêt de la chambre judiciaire de la Cour suprême de Côte d'Ivoire, rendu le 22 mars 2001<sup>6</sup>. Des faits, une société commerciale avait employé plus d'une vingtaine de manœuvres pendant plusieurs années, soit entre 4 ans et 19 ans, pour exécuter des activités saisonnières d'exportation de Café et Cacao. Après avoir été congédiés sans motif, les anciens salariés qui estimaient avoir finalement été engagés pour une durée indéterminée, ont assigné leur employeur devant le Tribunal du travail d'Abidjan pour le voir condamner à leur payer divers droits de rupture. Résistant à leurs demandes, la société a prétendu qu'elle n'engageait que des travailleurs occasionnels pour ses campagnes agricoles et les libérait à la fin de celles-ci après s'être acquittée de toutes ses obligations pécuniaires vis-à-vis d'eux.

Le Tribunal, puis la Cour d'appel font droit aux salariés et qualifient les contrats de travail de Contrat à durée indéterminée (CDI). Il s'ensuit un pourvoi de l'employeur fondé sur la violation de la loi, notamment des articles 14.2<sup>7</sup>, 14.7<sup>8</sup> et 14.9<sup>9</sup> de l'ancien Code du travail ivoirien.

La Haute juridiction ivoirienne était ainsi interrogée sur le fait de savoir quel est le sort réservé aux contrats à durée déterminée qui n'ont pas été formalisés par écrit ?

Apportant une réponse, la Cour suprême, en accord avec les juges du fond, considéra que faute pour l'employeur de justifier d'une occupation de courte durée des salariés et à défaut d'avoir formalisé par écrit les contrats à durée déterminée, il fallait déduire de cette situation un

---

<sup>6</sup> Cour Suprême Chambre Judiciaire Formation Sociale, arrêt n° 158 du 22 mars 2001, *Le Juris-Social*, n° 20/août 2002, p. 6-7. Voir dans le même sens Cour Suprême Chambre Judiciaire, Formation Sociale, arrêt n°448 du 24 juillet 2008, *Le Juris-Social*, n° 96, décembre 2008, p. 1

<sup>7</sup> Article 14.2 de l'ancien Code du travail de la Côte d'Ivoire : « *A l'exception des contrats visés au second alinéa de l'article 14.7 du présent code, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche* ». Voir Loi n°95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, J. O. R. C. I. du 23 février 1995, n° 8, pp. 153-177 ; modifiée par la loi n° 97-400 du 11 juillet 1997, J. O. R. C. I. n° 29 du 17 juillet 1997 ; modifiée par la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, J. O. R. C. I. n° 74 du 14/09/2015, p. 1197.

<sup>8</sup> Article 14.7 de l'ancien Code du travail de la Côte d'Ivoire : « *Les contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur qualité. Sont assimilés aux contrats à durée déterminée à terme imprécis, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine* ».

<sup>9</sup> Article 14.9 de l'ancien Code du travail de la Côte d'Ivoire : « *Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée* ».

engagement des travailleurs pour une durée indéterminée, cela en application de l'article 14.9 du Code du Travail<sup>10</sup>.

Ailleurs le même raisonnement a été adopté. Il s'agit d'un arrêt de cassation rendu le 10 mai 2017 par la Chambre sociale de la Cour suprême du Sénégal<sup>11</sup>. En l'absence d'écrit préalable précisant la durée exacte ou approximative de l'engagement des travailleurs saisonniers engagés par une société de conserveries alimentaires, la Cour suprême a retenu que le bulletin de paie délivré aux salariés ne pouvait suppléer l'écrit exigé par l'article 6 du décret sénégalais<sup>12</sup> n°70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier<sup>13</sup>.

Comme on le voit, les affaires précitées ont donné l'occasion aux juridictions saisies d'interpréter les textes encadrant l'engagement de certains travailleurs précaires. Au titre des conditions requises, figure la question de la forme du contrat. La plupart des législations sociales des pays d'Afrique subsaharienne prescrivent que les contrats à durée déterminée doivent être écrits ou que l'employeur doit communiquer par écrit des éléments susceptibles d'informer le salarié de la nature de son contrat, sans toute autre forme de précision<sup>14</sup>. En

---

<sup>10</sup> Selon la Cour suprême : « *Mais attendu que la Cour d'Appel a relevé, à juste titre, que la SIFCA ne conteste pas avoir employé A. et autres depuis de nombreuses années, qu'il ne s'agit donc pas d'une occupation de courte durée au sens de l'article 14.7 du Code du Travail qui assimile les contrats des journaliers aux contrats à durée déterminée à terme imprécis, et que ladite Société ne prouve pas avoir formalisé par écrit les contrats à durée déterminée qui la lient aux susnommés ; que ladite Cour qui a déduit de tout ce qui précède que lesdits contrats à durée déterminée sont, en application de l'article 14.9 du Code du Travail, réputés être à durée indéterminée, n'a, en décidant ainsi, ni violé, ni mal interprété les textes visés au moyen ; d'où il suit que celui-ci n'est pas fondé* ».

<sup>11</sup> Sénégal, Cour suprême, chambre sociale, arrêt n° 48 du 10 mai 2017, Bulletin des arrêts n° 13-14 de 2017, p. 170, consultable sur <https://www.coursupreme.gouv.sn/sites/default/files/2021-04/BA13-14-2017.pdf>. Selon la Cour : « *Mais sur le premier moyen tiré de la violation de l'article 6 du décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier ; Vu ledit article ; Attendu, selon ce texte, qu'au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur saisonnier, la durée exacte ou approximative de la campagne, selon que celle-ci est fixée ou n'est pas fixée exactement ; qu'à défaut, le contrat est à durée indéterminée ; Attendu que pour déclarer les parties liées par un contrat de travail saisonnier, la cour d'Appel a relevé qu'il ressort des bulletins de paie produits aux débats que les requérants étaient engagés comme travailleurs saisonniers ; Qu'en statuant ainsi, en l'absence d'écrit préalable précisant la durée exacte ou approximative de l'engagement, la cour d'Appel a violé le texte susvisé (...); par ces motifs, casse (...)* ».

<sup>12</sup> Voir l'article 6 du décret précité : « *Au sens du présent décret, le travailleur saisonnier est un travailleur qui engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties. Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur saisonnier, soit la durée exacte, soit la durée approximative de la campagne, selon que celle-ci est fixée ou n'est pas fixée exactement. A défaut, le contrat est à durée indéterminée soumis au délai de préavis réglementaire* ».

<sup>13</sup> Dans le même ordre, voir Sénégal, Cour Suprême Chambre Sociale, arrêt n° 58 du 24 mai 2017, Bulletin des arrêts n° 13-14 de 2017, p. 178, consultable sur <https://www.coursupreme.gouv.sn/sites/default/files/2021-04/BA13-14-2017.pdf> ; Mali, Cour suprême section judiciaire, arrêt n° 16 du 11 juillet 2005, consultable sur <https://juricaf.org/arret/MALI-COURSUPREME-20050711-16>

<sup>14</sup> Voir en Côte d'Ivoire les articles 15.2 et 15.3 du Code du travail ; au Sénégal, voir décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier au Sénégal, J. O. R. S. 9 mars 1970, p. 254 et l'article L.44 du Code du travail ; Au Bénin, voir l'article 13 du Code du travail.

conséquence, il appartient aux juges de préciser au fil des affaires ce que doit recouvrir la notion d'écrit. Ainsi, les juges sont généralement hostiles aux engagements verbaux des travailleurs précaires<sup>15</sup> sauf si les textes l'autorisent<sup>16</sup>.

Cependant, des divergences de positions peuvent apparaître lorsque les pièces fournies par les parties présentent les caractéristiques d'un écrit, c'est-à-dire, lorsqu'elles sont exprimées par des représentations graphiques de langage conventionnel ou des signes lisibles sur des supports variés<sup>17</sup>. Dans ce cas, à quel moment doit-on reconnaître le caractère écrit valable ?

Pour la plupart des juridictions sociales des systèmes étudiés, le problème est résolu par une interprétation littérale des textes. L'objet de l'écrit doit être le contrat de travail ou la lettre d'embauche de sorte que tout autre procédé équipollent présenté est difficilement recevable. Ainsi, comme dans le cas de l'arrêt de la Cour suprême du Sénégal précité, il a été retenu que des bulletins de paie délivrés aux salariés ne constituaient pas des indications écrites précisant les conditions d'emploi des salariés concernés<sup>18</sup>. Toutefois, cette position n'est pas unanimement partagée par les juges. Certains ont pu reconnaître, qu'au contraire, l'indication de la nature du contrat journalier figurant sur les bulletins de paie signés par le salarié suffisait à considérer qu'il était informé de la nature de son contrat et à lui conférer la qualité de travailleur journalier<sup>19</sup>. D'autres juridictions ont même retenu que la remise au salarié d'un contrat de travail non signé par lui constituait un écrit suffisant<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir par exemple, Mali, Cour suprême section judiciaire, arrêt n° 16 du 11 juillet 2005, consultable sur <https://juricaf.org/arrêt/MALI-COURSUPREME-20050711-16>

<sup>16</sup> C'est le cas de l'engagement des travailleurs journaliers en Côte d'Ivoire. Voir l'article 15.2 du Code du travail de la Côte d'Ivoire.

<sup>17</sup> Bernard A BOLO. « Qu'est-ce que l'écriture ? », In: *Repères pour la rénovation de l'enseignement du français à l'école élémentaire*, n°21, 1973. pp. 59-63, consultable sur [https://www.persee.fr/doc/reper\\_07557906\\_1973\\_num\\_21\\_1\\_1183](https://www.persee.fr/doc/reper_07557906_1973_num_21_1_1183); Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, 2020, p. 382.

<sup>18</sup> Cour Suprême du Sénégal, 24 mars 2010, arrêt n° 19, Bulletin des arrêts, La Jurisprudence Francophone des Cours suprêmes, consultable sur <https://juricaf.org/arrêt/SENEGAL-COURSUPREME-20100324-19>. Pour la Cour Suprême du Sénégal : « Attendu que pour débouter les travailleurs de leurs demandes, la Cour d'appel énonce " si l'employeur ne fait pas connaître au travailleur journalier la durée de son engagement au moment de celui-ci, le contrat est alors réputé à durée indéterminée, sauf s'il lui délivre régulièrement des bulletins de paie remplissant cette exigence d'information " ; Attendu qu'en statuant ainsi, alors que l'article 1" du décret susvisé prescrit à l'employeur au moment de l'engagement de porter à la connaissance du travailleur, par un écrit distinct du bulletin de paie, le caractère journalier et la durée de cet engagement, la Cour d'appel a violé la loi par mauvaise interprétation ; Par ces motifs, Casse et annule l'arrêt n° 257 du 20 mai 2008 rendu par la chambre sociale de la Cour d'appel de Dakar (...) ».

<sup>19</sup> Sénégal, Cour suprême, 11 juillet 2007, 35 consultable sur <https://juricaf.org/arrêt/SENEGAL-COURSUPREME-20070711-35>. Selon la Cour suprême : « Mais attendu que pour dénier aux requérants la qualité de travailleurs permanents, les juges du fond qui relèvent que les bulletins de paie signés par toutes les parties indiquaient le caractère journalier du travail, sa nature ainsi que sa durée ont, nonobstant le motif surabondant énonçant que « seul l'un des travailleurs remplissait les conditions précitées », par ces constatations et énonciations, légalement justifié leur décision ; (...) ».

<sup>20</sup> Côte d'Ivoire, Cour Suprême Chambre Judiciaire, Formation sociale, arrêt n°449 du 17 juillet 2003, *Le Juris-social* n°40, avril 2004, p. 5-6. Pour la Cour : « Attendu, en ce qui concerne la nature et la rupture du contrat de

De notre point de vue, ces positions certes isolées de la jurisprudence peuvent constituer des freins à la construction d'une jurisprudence homogène sur la question. La conséquence à craindre est l'accroissement de l'instabilité et l'insécurité des contrats de travail précaire.

Par ailleurs, outre le respect des conditions de forme, les juges procèdent également au contrôle du respect des conditions de fond du contrat de travail.

### **B- Le contrôle du respect des conditions de fond**

Concernant le respect des règles de fond dans la formation des contrats de travail précaire, deux décisions seront rapportées. La première est l'arrêt n°25/CJ-S du 29 Juin 2007 rendu par la chambre judiciaire de la Cour Suprême du Bénin<sup>21</sup> et la seconde est un arrêt de la Cour Suprême de Côte d'Ivoire.

Une société commerciale embauche des salariés par contrat à durée déterminée. Elle prend soin à chaque fois de rompre les contrats au bout de six mois de sorte qu'aucun de ces contrats, pris isolément, n'excède en définitive les six mois. Cette pratique a duré plus de dix ans jusqu'au jour où l'employeur décida de congédier les salariés. Estimant leurs contrats abusivement rompus, les salariés attraient leur employeur en justice en vue d'obtenir des dommages-intérêts en guise de réparation. Le tribunal saisi déclare le licenciement abusif et condamne l'employeur à payer aux anciens salariés divers droits de rupture. Il est suivi par la Cour d'appel qui relève que l'occupation des salariés pendant plus de 10 ans ainsi que la fréquence des embauches a transformé les contrats occasionnels au départ, en contrat à durée indéterminée. Elle rappelle également que conformément à l'article 24 *al.* 2 du Code du travail du Bénin, le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux ans. La décision faisant grief à la société, celle-ci se pourvoit en cassation. L'une des questions qui se posaient à la Cour suprême était celle-ci : la succession de contrats de travail à durée déterminée qui excède la durée normale des CDD transforme-t-elle le contrat de travail en un contrat à durée indéterminée ?

---

*travail, qu'il ressort des productions notamment des articles 6 et 12 du contrat de travail dont copie est versée aux débats que ce contrat était à durée déterminée à terme imprécis ; que l'employeur s'est conformé aux dispositions de l'article 14.6 alinéa 3 du Code du travail en remettant copie du contrat à Z. qui du reste n'apporte pas la preuve que cette remise était postérieure à la rupture du contrat ; que dès lors, les discussions relatives à la nature indéterminée et à la signature du contrat deviennent sans intérêt, en ce qu'en application des articles 14.2 et 14.7 du code du travail, le contrat à durée déterminée à terme imprécis qui est conclu sans écrit peut être renouvelé librement et rompu à tout moment sans indemnités ni préavis ; qu'il s'ensuit que les demandes d'indemnités de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif doivent être rejetées comme mal fondées ; que la demande de gratification n'étant pas justifiée, il convient également de la rejeter ; Par ces motifs, Casse et annule l'arrêt n° 626 rendu le 27 Juillet 2000 par la Cour d'Appel d'Abidjan ; Evoquant, (...) ».*

<sup>21</sup> Voir Cour suprême du Bénin, chambre judiciaire (sociale), arrêt n°25/CJ-S du Répertoire, N°97-04/CJ-S du Greffe rendu le 29 Juin 2007, Société NITRA C/ AKOSSIA Rigobert, KOUDOGBO S. Michel.

La réponse de la Cour fut sans ambages. Pour elle, la fréquence des embauches et le dépassement de la durée maximale prévue pour les Contrats de travail à durée déterminée avaient transformé les contrats des travailleurs en contrats à durée indéterminée<sup>22</sup>.

Pour aboutir à une telle solution, le juge a dû rejeter l'argument soulevé par l'employeur qui consistait à affirmer qu'aucun des salariés n'avaient été occupés pendant plus de six mois successifs. En réalité, cet argument du demandeur au pourvoi n'est pas dépourvu de fondement. Il s'appuie sur une interprétation tendancieuse de l'article 24 du Code du travail du 28 septembre 1967 applicable en l'espèce. Cet article dispose : « *Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut dépasser deux ans* ». Ainsi, pour certains, si l'on comprend qu'un contrat de travail à durée déterminée, pris isolément, ne peut excéder deux ans, la possibilité de conclure plusieurs contrats à durée déterminée n'excédant pas chacun deux ans, et dont l'ensemble pouvait être étalé sur une plus longue durée, ne devait pas être exclue. Pour d'autres, une telle lecture de la loi est contraire à son esprit. Une telle interprétation est même dangereuse pour les travailleurs engagés en CDD en ce qu'elle conduit à des renouvellements de contrats qui peuvent s'étendre sur toute la carrière du salarié. Par conséquent, c'est à juste titre que la Cour suprême a rejeté les moyens du pourvoi. A travers cette décision, elle rappelle que l'emploi occasionnel doit être de courte durée et la succession ou le renouvellement des contrats doit être limité.

Cette position fut précédemment partagée par la Cour suprême de Côte d'Ivoire lors d'un différend qui opposait des travailleurs temporaires à leur employeur<sup>23</sup>. Engagés par une entreprise de travail temporaire et mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant 8 ans pour certains et 12 ans pour d'autres, des salariés temporaires se sont vus licenciés pour avoir demandé qu'on leur reconnaisse la qualité de salariés permanents en application du décret

---

<sup>22</sup> Pour la Cour : « *Mais attendu que la cour d'appel a retenu, pour rejeter les prétentions de la NITRA tendant à affirmer que Rigobert AKOSSIA et Michel S. KOUDOGBO n'avaient, à aucun moment, été à son service durant toute cette période de dix (10) ans pendant plus de six mois consécutifs, que les intéressés ont effectivement travaillé pendant respectivement 10 ans 5 mois 5 jours et 10 ans au sein de la société NITRA; qu'ils ont été régulièrement payés en contre partie de leurs prestations; que la fréquence des embauches d'un travailleur au départ occasionnel est un facteur déterminant permettant de transformer ce contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée; que le fait pour un employeur de délivrer des fiches de paie à son employé, de procéder à son inscription à l'Office Béninois de Sécurité Sociale et de lui faire délivrer des livrets d'assurance sont autant d'éléments qui confirment l'existence d'un contrat de travail liant celui-ci à son patron; que conformément à l'article 24 al 2 du code du travail, tout contrat de travail à durée déterminée ne doit excéder deux (02) ans; qu'en l'espèce AKOSSIA et KOUDOGBO ont travaillé au service de la NITRA pendant une période qui excède la période légale de deux (02) ans. Attendu que par ces motifs suffisants, la cour d'appel a amplement répondu à la branche du moyen. Qu'il s'ensuit qu'elle ne peut être accueillie.* ».

<sup>23</sup> Côte d'Ivoire, Cour Suprême, Chambre Judiciaire, Formation sociale, arrêt n°214 du 17 avril 2003, *Le Juris-Social* n°39, mars 2004, p. 28.

n°96-194 du 07 mars 1996 relatif au travail temporaire. Suivant le raisonnement des juridictions du fond, la Haute juridiction a retenu que les textes organisant le travail temporaire avaient été judicieusement appliqués. En effet, se fondant sur les articles 2<sup>24</sup> et 3<sup>25</sup> du décret précité, la Cour a estimé que le travailleur temporaire en service chez l'utilisateur pendant une période excédant la durée maximum est réputé embauché par l'utilisateur pour une durée indéterminée et ce à compter de la date à laquelle la mission a commencé<sup>26</sup>.

A travers cette décision qui traduit une position constante de la jurisprudence ivoirienne sur la question, la Cour suprême a tenu à marquer sa désapprobation devant certaines pratiques patronales qui consistent à occuper des salariés occasionnels à des emplois permanents. Elle indique par là que le recours aux travailleurs précaires ne peut se faire que dans les limites tolérées par les législations. A défaut, un recours irrégulier pourrait tomber sous le coup de certaines sanctions.

## **II/ La sanction de la cessation irrégulière du travail précaire**

Dans la réalisation du travail précaire, il survient parfois des incidents qui amènent les parties à rompre leurs contrats avant le terme convenu. Dans ce cas, deux préoccupations semblent justifier la démarche des juges : la sanction de la fraude à la loi qui s'exprime par la requalification-sanction des contrats de travail précaire (A) et l'indemnisation des salariés précaires (B).

### **A- La requalification-sanction des contrats de travail précaire**

Dans les espèces déjà présentées, il ressort que lorsque les juridictions saisies constatent une inobservation des conditions de formation, d'exécution et de rupture des contrats précaires,

---

<sup>24</sup> Voir l'article 2 du décret : « la période pendant laquelle le travailleur temporaire est à la disposition de l'utilisateur est appelée mission. La durée d'une mission ne peut être supérieure à trois mois ; elle est renouvelable par des périodes d'un mois au maximum ».

<sup>25</sup> Voir l'article 3 : « Lorsque la durée de la mission du même travailleur excède la durée maximum prévue au précédent article, l'entrepreneur sera censé avoir fait le placement du travailleur concerné dans l'entreprise de l'utilisateur pour une durée indéterminée. Dans ce cas le travailleur est réputé embauché par l'utilisateur, à compter de la date à laquelle la mission a commencé ».

<sup>26</sup> Selon la Cour : « Mais attendu qu'aux termes de l'article 2 du décret n° 96-194 du 07 mars 1996, "la période pendant laquelle le travailleur temporaire est à la disposition de l'utilisateur est appelée mission. La durée d'une mission ne peut être supérieure à trois mois ; elle est renouvelable par des périodes d'un mois au maximum " ; que l'article 3 de ce texte dispose que " lorsque la durée de la mission du même travailleur excède la durée maximum prévue au précédent article, l'entrepreneur sera censé avoir fait le placement du travailleur concerné dans l'entreprise de l'utilisateur pour une durée indéterminée. Dans ce cas le travailleur est réputé embauché par l'utilisateur, à compter de la date à laquelle la mission a commencé " ; qu'en l'espèce, la Cour d'Appel, qui a relevé que les travailleurs sont au service de la société EYNARD depuis plus d'une dizaine d'années, et considéré qu'ils sont réputés être embauchés par l'utilisateur à compter de la date à laquelle la mission a commencé, n'a pas violé les textes visés au moyen ; d'où il suit que la première branche du moyen ne peut être accueillie (...) ».



dans la majorité des cas, elles requalifient automatiquement ces contrats en contrat à durée indéterminée.

Ces requalifications tirent leurs fondements de certaines législations sociales des pays d'Afrique francophone. Par exemple en droit ivoirien, l'article 15.10 du Code du travail prévient que les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences textuelles posées sont réputés être à durée indéterminée<sup>27</sup>. En droit sénégalais, on retrouve cette sanction à travers la lecture de l'article L. 44 du Code du travail. Aux termes de cette disposition, « *le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée* ». Ainsi, la requalification du contrat précaire constitue une sanction de l'inobservation par l'employeur des règles prescrites par les réglementations du travail.

Toutefois, il faut relever que ces requalifications-sanctions n'interviennent en général, qu'à l'occasion des contentieux relatifs à la rupture des contrats de travail. De l'examen des arrêts précités, c'est généralement lorsque les salariés s'opposent à la durée irrégulière de leurs contrats, aux renouvellements illégaux de ceux-ci ou encore à leurs conditions précaires de travail que les employeurs mettent fin aux contrats. C'est dire que la plupart des ruptures de contrats précaires sont abusives et exposent davantage les salariés à la précarité. La requalification prononcée par le juge vient non seulement sanctionner ces abus patronaux mais accorder au salarié précaire une protection plus accrue que celle offerte par le contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, il est possible de discuter du caractère insuffisamment répressif de la requalification-sanction du contrat. Si on considère que la répression est une fonction traditionnelle de la sanction<sup>28</sup>, elle doit avoir pour finalité d'empêcher l'action jugée condamnable de se perpétuer. Dans cette optique, se fiant à la pléthore de décisions dans lesquelles les juridictions sociales des pays d'Afrique subsaharienne ont prononcé la requalification des contrats précaires en contrat à durée indéterminée, on peut finalement douter de l'efficacité de cette sanction. Au regard du caractère peu dissuasif de la requalification sanction, ne faudrait-il pas penser à des sanctions plus significatives à l'exemple du Bénin ?

---

<sup>27</sup> V. Article 15.10 du Code du travail de la Côte d'Ivoire : « *Les contrats de travail à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences posées par le présent chapitre sont réputés être à durée indéterminée* ».

<sup>28</sup>Jean PRADEL, *Droit pénal général*, Paris, 16ème éd. Cujas, 2007, p. 519.

En effet, au Bénin, le législateur a adopté une posture plus pénaliste en prévoyant des peines d'amende pour les auteurs de certaines infractions du travail<sup>29</sup>. Mais, il faut le relever, à notre connaissance, ces peines ne trouvent quasiment aucune application dans la pratique des juridictions béninoises. Cette inapplication textuelle peut révéler l'hésitation des juges béninois à sanctionner sévèrement les auteurs d'infractions à la législation du travail. Il est probable que la plupart des juges appréhendent des répercussions négatives sur l'employabilité au Bénin, dans un contexte où l'emploi permanent se raréfie.

En tout état de cause, le juge qui prononce une sanction en requalification des contrats précaires fait une application judicieuse de la loi. Cette requalification aura pour effet, dans bien souvent des cas, de favoriser une meilleure indemnisation du travailleur précaire.

## **B- L'indemnisation des salariés précaires**

Avant d'approfondir la réflexion sur l'indemnisation des salariés précaires, il est opportun d'évoquer un important arrêt de la Cour suprême du Sénégal, rendu le 24 mai 2017<sup>30</sup>.

Des faits il ressort qu'une compagnie avait engagé 14 salariés par contrats de travail saisonniers. L'exécution des contrats s'est poursuivie au-delà du terme convenu, soit pendant une durée de cinq ans. Suite à leur congédiement, les salariés ont saisi le tribunal du travail qui a déclaré, qu'à l'exception d'un salarié, les autres étaient titulaires de contrats de travail à durée indéterminée. Ceci étant, le tribunal a condamné l'employeur au paiement de diverses indemnités. La Cour d'Appel saisie a confirmé la qualification retenue par la juridiction de 1<sup>er</sup> degré et alloué à chacun des salariés la somme de 350.000 francs CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Dans sa motivation, elle énonce, notamment, que « *la rupture intempestive des contrats de travail a causé un préjudice moral et financier aux travailleurs qui ont perdu leur emploi* ». Contestant la légalité du mode d'évaluation de l'indemnité allouée aux travailleurs, l'employeur se pourvoit en cassation. Le problème posé à la Cour était celui des critères d'évaluation du montant de l'indemnisation des travailleurs.

---

<sup>29</sup> L'article 298 du Code du travail du Bénin dispose : « *Sont punis d'une amende de 3.500 à 35.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 7.000 à 70.000 francs : a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 13, 65, 69, 75, 77, 78, 83, 137, 167, 187, 190, 213, 221, 222, 223 et 224 ; b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par l'article 70 ; c) les employeurs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conformément aux dispositions de l'article 235 ; d) les auteurs de licenciement pour fait de grève légale sauf faute lourde du travailleur* ».

<sup>30</sup> Sénégal, Cour suprême, arrêt n° 53 du 24 mai 2017, consultable sur <https://juricaf.org/arret/SENEGAL-COURSUPREME-20170524-53>

En guise de réponse, la Cour suprême, se fondant sur une jurisprudence constante en la matière, a retenu que l'évaluation de l'indemnité devait se faire au regard du préjudice subi par les salariés. Ainsi, lorsque la responsabilité de la rupture incombait à l'employeur, le préjudice était fixé en tenant compte de tous les éléments qui pouvaient justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice, notamment la nature des services engagés, l'âge et l'ancienneté du travailleur ainsi que des droits acquis à quelque titre que ce soit. Dès lors, la Cour d'appel qui avait fixé le montant des dommages-intérêts sur la base de considérations générales ne tenant pas compte de la situation individuelle de chaque travailleur s'était fourvoyée.

De ce qui précède, il faut comprendre que lorsque les juridictions sociales constatent des abus dans la rupture des contrats précaires, outre la requalification du contrat, il leur est possible de sanctionner civilement l'auteur de la rupture irrégulière. Par exemple, en droit ivoirien, toute rupture qui interviendrait en violation des conditions normales de rupture des CDD donnerait lieu, au profit de la partie lésée, à « *des dommages et intérêts correspondant aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat* »<sup>31</sup>. C'est en application de ces textes que les juges déterminent en toute souveraineté le montant des dommages et intérêts à attribuer.

Cependant, le débat semble se cristalliser autour des critères judiciairement retenus pour l'allocation de cette réparation indemnitaire. En droit Sénégalais, depuis un arrêt de la Cour de cassation rendu le 04 décembre 1991<sup>32</sup> et un autre plus célèbre rendu le 25 juillet 2001<sup>33</sup>, la Haute juridiction sénégalaise a relevé que l'évaluation de l'indemnité devait se faire en tenant compte de l'étendue du préjudice subi par le salarié. Depuis lors, au gré du contentieux, il est désormais admis de tenir compte même de « la précarité du secteur de l'emploi »<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Voir l'article 15.9 du Code du travail de la Côte d'Ivoire ; Pour une application jurisprudentielle voir Cour Suprême Chambre Judiciaire, Formation Sociale, arrêt n° 636 du 20 novembre 2003, *Le Juris-social* n°42/juin 2004, p. 6.

<sup>32</sup> Cour de cassation arrêt n° 76 du 04 décembre 1991. Affaire Birame Ba / Aa Ab – Cote Jurisprudence)

<sup>33</sup> Cour de Cassation 25 Juillet 2001. *TPOM* n°919 Novembre 2002. Cote jurisprudence « le montant des dommages et intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment, lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit »

<sup>34</sup>Sénégal, Cour suprême, 25 mars 2015, J/269/RG/2014, consultable sur <https://juricaf.org/arret/SENEGAL-COURSUPREME-20150325-J269RG2014>. Pour la Cour : « *Mais attendu qu'ayant énoncé "que le contrat ayant été rompu de façon intempestive sans aucun motif légitime, il en a résulté pour l'intimé un préjudice réel et certain lié à la perte de son emploi et des avantages y afférents ; que le préjudice doit être réparé en tenant compte de la précarité du secteur de l'emploi, de 10 ans de service accompli, de la nature des activités objet du contrat, de la légèreté de la rupture, du montant du salaire conventionnel moyen mensuel "*, la cour d'Appel, qui en a souverainement déduit "qu'il convient d'allouer à B A la somme de 10 000 000 F au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif", a légalement justifié sa décision ; Par ces motifs Rejette... »

Cette évolution de la jurisprudence sur l'attribution des dommages-intérêts est facteur de protection pour les travailleurs précaires qui pourront désormais prétendre à une juste réparation en cas d'inexécution par l'employeur de son obligation de faire.

## **CONCLUSION**

En somme, la lecture d'une partie de la jurisprudence d'Afrique francophone sur le travail précaire a donné l'occasion d'analyser le regard qu'ont les juridictions sur les contrats de travail précaire. A la lumière de certains arrêts, l'on s'est rendu compte que la majorité des juridictions mettait un point d'honneur à contrôler la légalité des conditions de recours aux travailleurs précaires. En cas d'irrégularités dans la formation, l'exécution ou la rupture des contrats de travail précaire, les juges avaient l'obligation de les sanctionner en requalifiant le contrat ou en allouant diverses indemnités en guise de réparation.

En dépit de son insuffisance d'homogénéité sur certains aspects du travail précaire, la jurisprudence de certains pays d'Afrique francophone se veut évolutive et porteuse d'espoir pour un meilleur encadrement du travail précaire.