

ETRE JUGE (E) SUR SES COMPETENCES,
PAS SUR SA COULEUR, SON SEXE OU SON
ORIGINE : UN DROIT, PAS UN PRIVILEGE



Produit par : Luc KOUASSI, Juriste
Consultant & Doctorant en science
politique et relations internationales

Cité ADDOHA LOCODJRO, Immeuble 280, 2^{ème} étage porte 09

+225 27 23 23 21 64 / 01 52 90 45 19 / 05 96 11 90 94 / 07 05 06

cabinetldjsarl@gmail.com / ladocumentationjuridique@gmail.com

www.cabinetldjsarl.com (site web)

INTRODUCTION

La lutte contre les discriminations constitue aujourd'hui une pierre angulaire du droit du travail, tant au niveau national qu'international. Elle répond à une exigence universelle : assurer l'égalité de traitement entre travailleurs, indépendamment de caractéristiques personnelles étrangères à leur compétence ou à leur rendement. En droit ivoirien, cette exigence a été consacrée dans l'article 4 du Code du travail, lequel énumère une série de critères prohibés qui ne peuvent fonder les décisions de l'employeur en matière d'embauche, de formation, d'avancement, de rémunération ou de rupture du contrat de travail¹.

L'importance de cette disposition est double. D'une part, elle consacre une véritable limitation du pouvoir patronal, qui, malgré sa large marge de manœuvre dans la direction de l'entreprise, ne peut agir de manière arbitraire ou discriminatoire. Comme le soulignent Bergeron et Gaudu, « *le droit du travail est, avant tout, un droit protecteur, forgé pour corriger l'inégalité structurelle existant entre employeur et salarié* »². D'autre part, elle inscrit le droit ivoirien dans une dynamique de convergence avec les standards internationaux, notamment ceux issus des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi qu'avec le droit français et européen, qui exercent une influence notable sur la législation ivoirienne³.

I. LES CRITERES PROHIBES DE DISCRIMINATION

L'article 4 du Code du travail ivoirien fixe une liste de critères précis que l'employeur ne peut prendre en considération pour justifier ses décisions en matière de gestion du personnel. Il s'agit du sexe, de l'âge, de l'ascendance nationale, de la race, de la religion, de l'opinion politique et religieuse, de l'origine sociale, de l'appartenance ou non-

¹ Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ivoirien, art. 4.

² F. Bergeron & F. Gaudu, *Droit du travail*, Dalloz, 2024, p. 220.

³ A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2015, p. 76.

appartenance syndicale, de l'activité syndicale, de la séropositivité au VIH ou au Sida (avérés ou présumés), ainsi que du handicap⁴.

Cette disposition est remarquable à plusieurs égards. Elle consacre une protection spécifique contre les discriminations liées au VIH et au Sida, un phénomène particulièrement sensible en Afrique subsaharienne où la prévalence de cette maladie et les stigmates sociaux qui l'accompagnent sont importants. Le législateur ivoirien a donc entendu aller au-delà des standards internationaux en ciblant un critère adapté au contexte local. Comme l'explique Manh, « *la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH demeure un obstacle majeur à leur insertion professionnelle* »⁵.

Par ailleurs, la mention de l'ascendance nationale, plutôt que de la nationalité, vise à sanctionner des discriminations indirectes fondées sur les origines familiales ou ethniques, même lorsque le salarié possède la nationalité ivoirienne. Ce choix démontre une volonté de répondre à des réalités sociologiques propres au pays et s'inscrit dans la logique de la Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi et de profession⁶.

Comparativement, le droit français, à travers l'article L. 1132-1 du Code du travail, offre une liste beaucoup plus large, incluant notamment l'orientation sexuelle, l'apparence physique ou encore les caractéristiques génétiques. Certains auteurs comme soulignent que l'élargissement excessif des critères peut entraîner une certaine insécurité juridique et diluer la portée de la norme⁷. À l'inverse, Alain Supiot considère que l'accumulation de critères traduit une volonté d'adapter la règle aux évolutions sociales, mais qu'elle nécessite une interprétation prudente par les juges⁸.

Ainsi, la liste ivoirienne apparaît comme un compromis entre sobriété et efficacité : elle ne retient que les critères les plus sensibles et les plus pertinents au regard des réalités

⁴ Ibid., art. 4.

⁵ Y. B. Manh, *La dignité du salarié en droit ivoirien du travail*, Revista Estudios Jurídicos, Segunda Época, 2023, 39 p., e7887, <https://doi.org/10.17561/rej.n23.7887>

⁶ OIT, *Convention n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession*, 1958.

⁷ Collectif, *Droit du travail, emploi, entreprise*, IRJS Editions, 2014, p. 277.

⁸ A. Supiot, *Op. cit.*, p. 81.

sociales et économiques locales, tout en intégrant une innovation majeure, celle de la protection spécifique des personnes vivant avec le VIH.

II. LES DOMAINES D'APPLICATION DE L'INTERDICTION

L'article 4 du Code du travail précise que l'interdiction de discrimination s'applique à un champ particulièrement vaste : l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline et la rupture du contrat de travail⁹. Autrement dit, l'ensemble de la vie contractuelle du salarié est couvert par ce principe.

En matière d'embauche, il est ainsi interdit à un employeur de refuser l'engagement d'un candidat au motif de sa religion, de son sexe ou de son appartenance syndicale. En droit français, la jurisprudence a déjà condamné des refus d'embauche fondés sur la grossesse d'une candidate¹⁰. Il en irait de même en droit ivoirien, où une telle décision violerait frontalement l'article 4.

Pendant l'exécution du contrat, la protection joue également dans la répartition du travail, l'accès à la formation et les perspectives de promotion. Un employeur ne peut, par exemple, refuser d'envoyer un salarié en formation en raison de son orientation politique ou de son appartenance à un syndicat. De même, deux travailleurs effectuant un travail de valeur équivalente doivent bénéficier de la même rémunération, quelle que soit leur origine sociale ou leur religion.

Enfin, la rupture du contrat de travail est particulièrement encadrée par cette règle. Le licenciement fondé sur un critère discriminatoire est nul et ouvre droit à des dommages-intérêts au profit du salarié. Cette logique est conforme aux standards européens et

⁹ Ibid., art. 4.

¹⁰ Cass. soc., n° 00-45.135, 30 avr. 2003.

internationaux, qui considèrent la non-discrimination comme un principe d'ordre public social¹¹.

III. LES COMPARAISONS AVEC LES STANDARDS INTERNATIONAUX ET EUROPEENS

Le dispositif ivoirien s'inscrit dans une logique d'alignement avec les normes internationales. La Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958) prohibe toute distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale¹². La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) consacre, quant à elle, l'égalité de traitement entre hommes et femmes¹³.

Le droit européen va encore plus loin. La directive 2000/78/CE interdit toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle¹⁴. Le droit français, influencé par ces normes, élargit considérablement la liste des critères. Toutefois, l'approche ivoirienne, plus restreinte mais plus ciblée, permet une meilleure lisibilité de la règle et une adaptation plus directe aux besoins locaux. Comme le souligne Jean-Philippe Lhernould, « *la construction européenne a exercé un effet de cliquet, poussant les législations nationales à élargir toujours plus le champ des critères prohibés* »¹⁵.

Cette différence illustre deux philosophies juridiques. Le modèle européen vise l'exhaustivité, afin de couvrir toutes les formes possibles de discriminations, même les plus récentes. Le modèle ivoirien, quant à lui, choisit de cibler les critères les plus pertinents pour sa société, afin de renforcer l'efficacité de la norme.

¹¹ OIT, *Convention n° 111*

¹² Ibid.

¹³ OIT, *Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération*, 1951.

¹⁴ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

¹⁵ J.-P. Lhernould, *Droit du travail : Relations individuelles*, Edito, 2003, p. 261.

IV. LES ENJEUX PRATIQUES ET JURISPRUDENTIELS

L'application effective de ces règles pose toutefois plusieurs défis. Le premier est celui de la preuve. Comment un salarié peut-il démontrer qu'il a été discriminé ? La réponse se trouve dans la jurisprudence comparée. En France, la Cour de cassation a posé le principe de l'aménagement de la charge de la preuve : il suffit au salarié d'apporter des éléments laissant supposer une discrimination, et il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination¹⁶. Une telle solution mériterait d'être consacrée par la jurisprudence ivoirienne afin de garantir l'efficacité de l'article 4.

Le second enjeu est celui des sanctions. La loi prévoit l'octroi de dommages-intérêts proportionnés au préjudice subi. Contrairement au système américain, qui autorise des dommages-intérêts punitifs, le droit ivoirien conserve une logique réparatrice. Toutefois, comme le relève Michel Despax, « *une sanction seulement réparatrice risque de manquer d'effet dissuasif dans un contexte où les discriminations sont profondément enracinées* »¹⁷.

Enfin, l'absence de jurisprudence abondante en Côte d'Ivoire limite pour l'instant la portée pratique de la règle. Mais à mesure que les litiges se multiplieront, notamment avec la montée en puissance des revendications sociales et syndicales, il est probable que les juges ivoiriens développeront une jurisprudence protectrice, à l'image de leurs homologues français¹⁸.

CONCLUSION

Le régime ivoirien de lutte contre les discriminations au travail, centré sur l'article 4 du Code du travail, illustre une volonté claire de concilier la protection de la dignité du salarié et la sécurité juridique des relations professionnelles. En adoptant une liste de

¹⁶ Cass. soc., n° 98-44.366, 17 oct. 2000.

¹⁷ M. Despax, *Droit du travail*, PUF, 2001, 128 p.

¹⁸ Cass. soc., n° 12-28.776, 15 janv. 2014.

critères adaptée à ses réalités sociales, le législateur ivoirien a su cibler les formes de discrimination les plus répandues et les plus dangereuses pour la cohésion sociale.

Toutefois, ce dispositif demeure perfectible. Il gagnerait à être complété par une jurisprudence plus abondante, par une meilleure sensibilisation des employeurs et par un renforcement des sanctions. L'expérience française et européenne, plus riche en contentieux, pourra servir de source d'inspiration pour l'avenir.

Ainsi, la lutte contre les discriminations en droit du travail ivoirien ne se réduit-il pas à une règle abstraite. Elle traduit un engagement profond en faveur des droits fondamentaux et une volonté de bâtir un marché du travail plus juste, plus équitable et plus respectueux de la dignité humaine.



Vous avez un article à publier ?

Soumettez-le ici :

ladocumentationjuridique@gmail.com